

## **CAPÍTULO V. EVALUACION DE RESULTADOS POR INDICE**

### **5.1. ÍNDICE DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Con el fin de comprender y analizar de una manera más clara los resultados de esta investigación, se separaron los índices, interpretando así resultados, obteniendo los datos siguientes:

En lo referente al Índice de Comunicación Organizacional (I.C.O), de la Procuraduría General de Justicia del Estado de Sonora, se puede observar que se encuentra en el nivel alto, pues representa el 56.25% de los resultados, mientras que el 42.19% mostró un nivel medio y sólo el 1.56% el nivel bajo.

A continuación las preguntas que corresponden a este índice y el valor que representan.

Índice de Comunicación Organizacional (I.C.O).

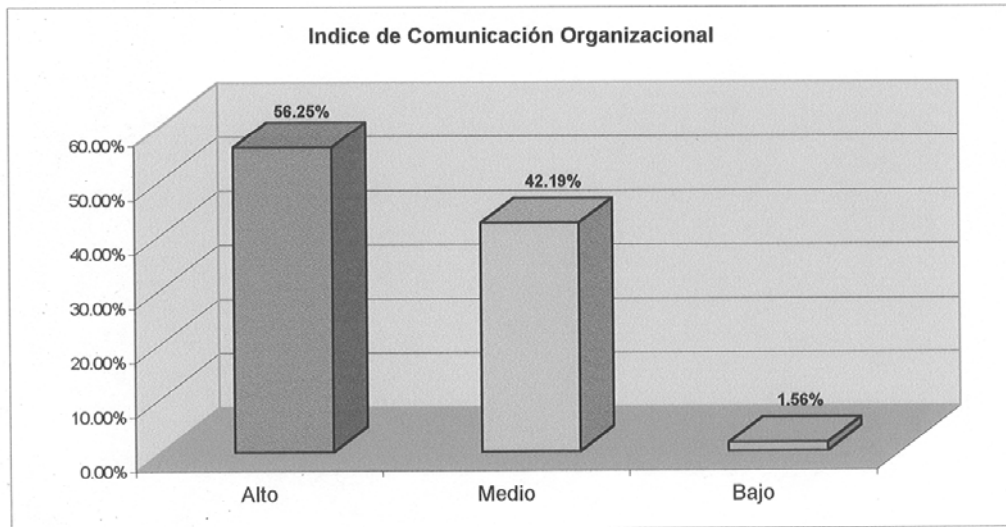
8.- La comunicación es suficiente para saber cuando se trabaja bien y cuando no.	
9.- Existe una buena comunicación entre los compañeros de área.	
10.- La comunicación entre departamentos es buena.	
11.- Le gusta asistir a las reuniones sociales de trabajo.	
12.- Esta dispuesto a hacer su mejor esfuerzo para contribuir al éxito de la dependencia.	
13.- Tiene dudas sobre el objetivo de la dependencia.	
14.- Siente lealtad por esta dependencia.	
15.- Está orgulloso de decir a sus amigos que trabaja en esta dependencia.	
16.- Cree que el trabajo es demasiado intenso y pesado.	
17.- Los superiores recorren las instalaciones.	
18.- Hay oportunidad de participar en la toma de decisiones.	
19.- Existe un nivel alto de libertad de expresión.	
20.- Lee las publicaciones de la dependencia.	
21.- Existen conflictos interpersonales.	
22.- Los superiores son flexibles y escuchan a los empleados.	

Todas con escala del 1 al 4.

### Escala de Evaluación del Índice de Comunicación Organizacional

Bajo	Medio	Alto
15 a 30	31 a 45	46 a 60

### Índice de Comunicación Organizacional



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

## 5.2. ÍNDICE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

El apartado de clima organizacional es el segundo en ser analizado; este índice mostró un 48.44% en el nivel alto, el 45.31% en el nivel medio y solo el 6.25% en el nivel bajo. Lo que representa que entre el nivel medio y alto se encuentra la mayoría de las frecuencias para este índice, por lo anterior se tiene que seguir trabajando en ello, ya que los resultados no se definen entre un solo nivel, sino que más bien está balanceado entre dos niveles, lo cual es difícil determinar si el clima de la organización está en su mejor nivel.

A continuación las preguntas que corresponden a este índice y el valor que representan.

### Índice de Clima Organizacional (I.C.OR).

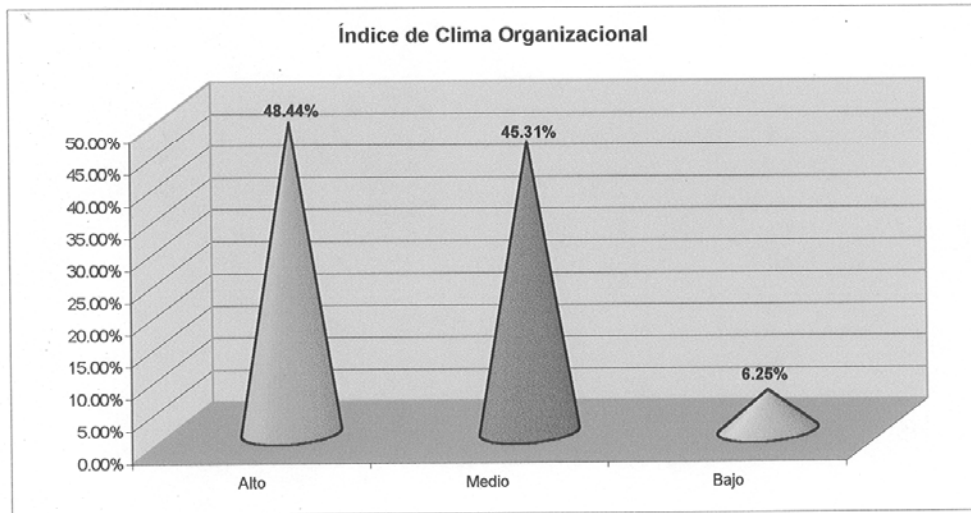
23.- Existe un ambiente de trabajo de camaradería.	
24.- Tomar la iniciativa de nuevos proyectos.	
25.- La oportunidad de hacer actividades completas desde su inicio hasta su fin.	
26.- Está satisfecho con su trabajo en la dependencia.	
27.- Conoce el nombre de sus compañeros y las tareas que cada uno realiza en la dependencia.	
28.- El simple hecho de ir a trabajar me satisface.	
29.- La cantidad de pago que recibo es suficiente.	
30.- El tipo y cantidad de prestaciones que tienes cubren tus necesidades.	
31.- Tu nivel y puesto de trabajo consideran tus habilidades.	
32.- La manera como eres tratado por tus superiores es la adecuada.	
33.- La Seguridad del trabajo en la dependencia.	
34.- Las oportunidades de promoción.	
35.- El entrenamiento y capacitación son suficientes.	
36.- En general me siento satisfecho con mi trabajo en la dependencia.	
37.- Mi nivel de vida ha mejorado desde que trabajo en la dependencia.	
38.- Siento que hace falta mayor rotación de tareas.	

Todas con escala del 1 al 4.

### Escala de Evaluación del Índice de Clima Organizacional

Bajo	Medio	Alto
16 a 32	33 a 47	48 a 64

### Índice de Clima Organizacional



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.

### **5.3. ÍNDICE DE MOTIVACIÓN**

En relación con la motivación que presentan los servidores públicos de la PGJE, se obtuvieron los siguientes datos: en el nivel alto se dio un 73.44%, mientras que el 26.56% le corresponde al nivel medio. Como se puede observar es bastante clara la diferencia, lo que indica que la motivación de esta organización se encuentra en un nivel que sobrepasa la media.

Lo anterior es a favor de la dependencia, ya que mediante esta variable los objetivos y las funciones de la misma, se logran realizar de una manera ágil, oportuna, pero sobre todo armoniosa.

Las preguntas que conforman este índice se presentan a continuación, de igual forma el valor que las representa:

### Índice de Motivación (I.M).

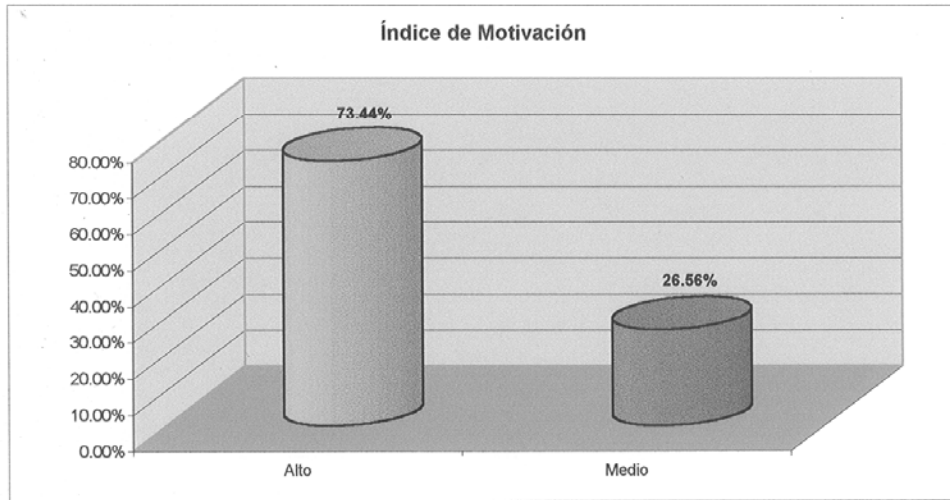
39.- La libertad de hacer cosas diferentes (rotación de tareas).	
40.- La asignación y distribución de tareas es la adecuada.	
41.- Las decisiones las toma únicamente el jefe.	
42.- Su empleo le da un sentido de logro.	
43.- Las condiciones de trabajo son las adecuadas en la oficina (luz, Ventilación, etc.).	
44.- Sus valores y los de la dependencia son semejantes.	
45.- Las herramientas y equipo para realizar su trabajo.	
46.- Su jefe recuerda fácilmente su nombre.	
47.- Estoy dispuesto a aceptar cualquier actividad que me asignen con tal de seguir trabajando en la dependencia.	
48.- Si encontrara otro empleo dejaría la dependencia.	
49.- Me agrada la idea de que pueda permanecer en la dependencia hasta mi retiro.	
50.- -De todas las alternativas de empleo que tengo, para mi esta es la mejor.	
51.- Incorporarme a esta dependencia fue (y es) una buena decisión.	
52.- Yo se como se relaciona mi trabajo con los otros trabajos de la dependencia.	
53.- Mi empleo me motiva hacer mi mejor esfuerzo.	
54.- En general mi empleo cubre todas mis necesidades tanto laborales como económicas.	

Todas con escala del 1 al 4.

### Escala de Evaluación del Índice de Motivación

Bajo	Medio	Alto
16 a 32	33 a 47	48 a 64

### Índice de Motivación



Fuente: Córdova García, Gustavo. 2003.



#### **5.4. COMPARACIÓN DE ÍNDICES.**

Las características de cada índice han aportado datos que nos sirven para la elaboración de esta investigación, pero se observa que en dos ocasiones y con un porcentaje mínimo obtuvo el nivel bajo, en 3 ocasiones respectivamente se presentó el nivel medio y alto.

El Índice de Comunicación Organizacional (I.C.O), se mostró de una manera aceptable al presentarse con el 56.25% en el nivel alto, 42.19% en el nivel medio y sólo el 1.56% en el nivel bajo; esto nos indica que la comunicación dentro de la PGJE es regularmente buena, aunque hace falta mejorarla.

De igual forma, el Índice de Clima Organizacional (I.C.OR), nos indica un 48.44% en el nivel alto, en un 45.31% el nivel medio y solo el 6.25% en el nivel bajo, en este índice no es fácil determinar que tan buen clima organizacional es el de la PGJE, ya que el nivel alto y medio son muy paralelos y como puede inclinarse hacia el nivel medio, también puede para el nivel alto, aunque se puede observar que el nivel alto presenta una diferencia de 3.13% con respecto al nivel medio.

La evaluación final del Índice de Motivación (I.M), se presentó con el 73.44% en el nivel alto y el 26.56% en el nivel bajo; es decir, con respecto a los índices anteriores éste aumenta favorablemente su porcentaje, dando cierta importancia a la dependencia, ya que la motivación en su mayoría fue a favor de la misma.

Como se puede apreciar, existe un alto índice de motivación, ya que el porcentaje es significativo en frecuencias por los servidores públicos de la PGJE, al igual que la comunicación organizacional, que aunque no mostró un porcentaje bastante elevado como el de motivación, si obtuvo mas del 50% de frecuencias.

Por otro lado, el clima organizacional necesita un fuerte impulso, ya que se encuentra entre el nivel medio y alto, ya que la diferencia entre estos niveles es muy baja y la dependencia necesita que se realicen las actividades de una forma adecuada y de cualquier manera si el clima de la organización no es favorable es muy difícil que todo ocurra de una forma satisfactoria para la dependencia.