

CAPITULO VII "CLIMA ORGANIZACIONAL"

"Mientras los empleados se interrelacionan con sus iguales, sus subordinados o sus superiores, amplían sus conocimientos de los antecedentes, experiencias, actitudes y conducta de las otras personas.

Basándose en estas entradas (características) se establecen las relaciones entre los empleados de la organización. Estas relaciones pueden ser amistosas y producir efectos positivos en el desarrollo de la organización y de los individuos, o pueden ser hostiles y producir efectos negativos en los individuos de la organización."(31) Las relaciones entre los empleados forman el "clima" de la organización.

Jack Gibb propuso dos climas de comunicación y sugirió que cada uno de ellos fuera identificado por determinadas conductas características que se resumen a continuación:

I.-DEFENSIVO: Aparece cuando las relaciones hostiles producen efectos negativos en los individuos de la organización. Las conductas características de este clima son: 1.A EVALUACION.- Juzgar, culpar, alabar, poner en duda normas, valores y motivos. 2.A CONTROL.- Intentar hacerle algo a otra persona, tratar de cambiar actitudes o conductas. 3.A ESTRATEGIA.- Manipular y engañar a los demás. 4.A NEUTRALIDAD.-Expresar falta de interés por el bienestar de otra persona. 5.A SUPERIORIDAD.Comunicar la actitud de superioridad en posición de riqueza, capacidad intelectual, características físicas, produciendo sentimientos de insuficiencia en los demás. 6.A SEGURIDAD: Dogmático, necesidad de tener la razón, deseos de ganar.

II.-DE APOYO: Aparece cuando las relaciones amistosas producen efectos positivos en el desarrollo de la organización y en los individuos.

Las conductas características que lo determinan son:

1.B DESCRIPCION: No juzgar, preguntas para conseguir información, presentir los sentimientos, acontecimientos, percepciones o procesos sin exigir ningún cambio al receptor. 2.B ORIENTACION HACIA LOS PROBLEMAS:Definir los problemas mutuos intentando encontrar soluciones sin inhibir los objetivos, decisiones del receptor. 3.B ESPONTANEIDAD: Libre de decepciones, motivos ocultos, se muestra honrado y sincero. 4.B IGUALDAD: Confianza y respeto mutuo, participar en la planificación sin servirse del poder, posición, apariencia etc. 5.B EMPATIA: Respeto a los valores del oyente, identificando, compartiendo y aceptando sus problemas, sentimientos y valores. 6.B PROVISIONALISMO: Disposición para experimentar con la propia conducta, actitudes o ideas.

A continuación daremos a conocer las afirmaciones del cuestionario de bloqueos que nos permitieron respaldar nuestra conclusión final, así como el porcentaje de personas que lo tomó como afirmación:

16.-NO HAY VERDADEROS INCENTIVOS PARA QUE LOS ELEMENTOS MEJOREN SU TRABAJO, POR LO TANTO LA GENTE NO SE INTERESA EN HACERLO.
[70%]

27.-LAS SANCIONES PARECEN REPARTIRSE MAS A MENUDO QUE LAS RECOMPENSAS.
[60%]

38.-CON FRECUENCIA NO SE COMPENSAN LAS NUEVAS ACCIONES O IDEAS
[70%]

82.-LOS ELEMENTOS NO TIENEN LA OPORTUNIDAD DE CONTRIBUIR CON LA CORPORACION Y COMO RESULTADO NO SE SIENTEN COMPROMETIDOS CON ELLA.
[80%]

55.-LOS TITULARES NO TIENEN TIEMPO SUFICIENTE PARA TOMAR EN SERIO EL ADIESTRAMIENTO.
[70%]

19.-LOS GRUPOS NO SE REUNEN PARA TRABAJAR EN PROBLEMAS COMUNES[80%]

25.-SOLAMENTE LA ALTA ADMINISTRACION* PARTICIPA EN LAS DECISIONES
[100%]

27.-LAS SANCIONES PARECEN REPARTIRSE MAS A MENUDO QUE LAS RECOMPENSAS.
[70%]

7.- CADA DEPARTAMENTO ACTUA COMO UN IMPERIO APARTE
[60%]

18.-LOS TITULARES PIENSAN QUE UNA SUPERVISION MAS ESTRICTA PRODUCE MEJORES RESULTADOS.
[60%]

62.-A LOS JEFES DE DEPARTAMENTO, JEFES DE GRUPO, COMANDANTES, NO LES IMPORTA QUE LA GENTE ESTE CONTENTA CON SU TRABAJO.
[70%]

73.- LAS EXPERIENCIAS QUE SE ADQUIEREN EN UN DEPARTAMENTO NO SE TRANSFIEREN A OTROS.
[90%]

84.-LA COMPETENCIA DENTRO DE LA CORPORACION ES TAN DURA QUE ES DESTRUCTIVA.
[80%]

106.-LOS EQUIPOS DE TRABAJO NO TOMAN CONCIENTEMENTE LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA LA MEJORAR LA FORMA DE TRABAJAR JUNTOS.
[70%]

34.-EXISTE DIVISION DE GRUPOS E INTERESES EN LA POLICIA JUDICIAL DEL ESTADO.
[70%]

41.-LA POLICIA JUDICIAL DEL ESTADO NO IDENTIFICA NI AYUDA A LOS ELEMENTOS QUE TIENEN GRANDES POTENCIALES PARA SU TRABAJO.
[80%]

62.-A LOS JEFES DE DEPARTAMENTO, JEFES DE GRUPO, COMANDANTES, NO LES IMPORTA SI LA GENTE ESTA CONTENTA CON SU TRABAJO.
[80%]

96.-LOS ELEMENTOS PODRIAN AYUDARSE MUTUAMENTE PERO PARECE QUE NO LES IMPORTA.
[70%]

107.-HAY LUCHAS POR "DEBAJO DEL AGUA" ENTRE ADMINISTRADORES.
[90%]

El clima organizacional, ya sea defensivo o de apoyo, no es total en la organización. Las relaciones humanas y los intereses que se manejan equilibran un poco el ambiente organizacional. Lo que se busca es determinar hacia qué clima tiende la organización o qué características predominan, en este caso, en base a las respuestas a los enunciados del cuestionario de bloqueos se concluye que el clima organizacional en la Policía Judicial del Estado, según la clasificación de Jack Gibb, tiende hacia el CLIMA DEFENSIVO.