

# AMFJCH

ASOCIACIÓN CIVIL DE LA MAGISTRATURA  
Y FUNCIONARIADO JUDICIAL DE LA  
PROVINCIA DEL CHUBUT

XXVII Jornadas Científicas de la Magistratura y la Función Judicial de Chubut

## CLIMA ORGANIZACIONAL - COMUNICACIÓN

**Alicia Otano**  
Septiembre 2023



*“Commemorando 40 años  
de Democracia”.*

 **OBJETIVOS**  **DE DESARROLLO SOSTENIBLE**

En 2015, la ONU aprobó la **Agenda 2030** sobre el Desarrollo Sostenible



Los conflictos, la inseguridad, las instituciones débiles y el acceso limitado a la justicia continúan suponiendo una grave amenaza para el desarrollo sostenible .

## Datos destacables

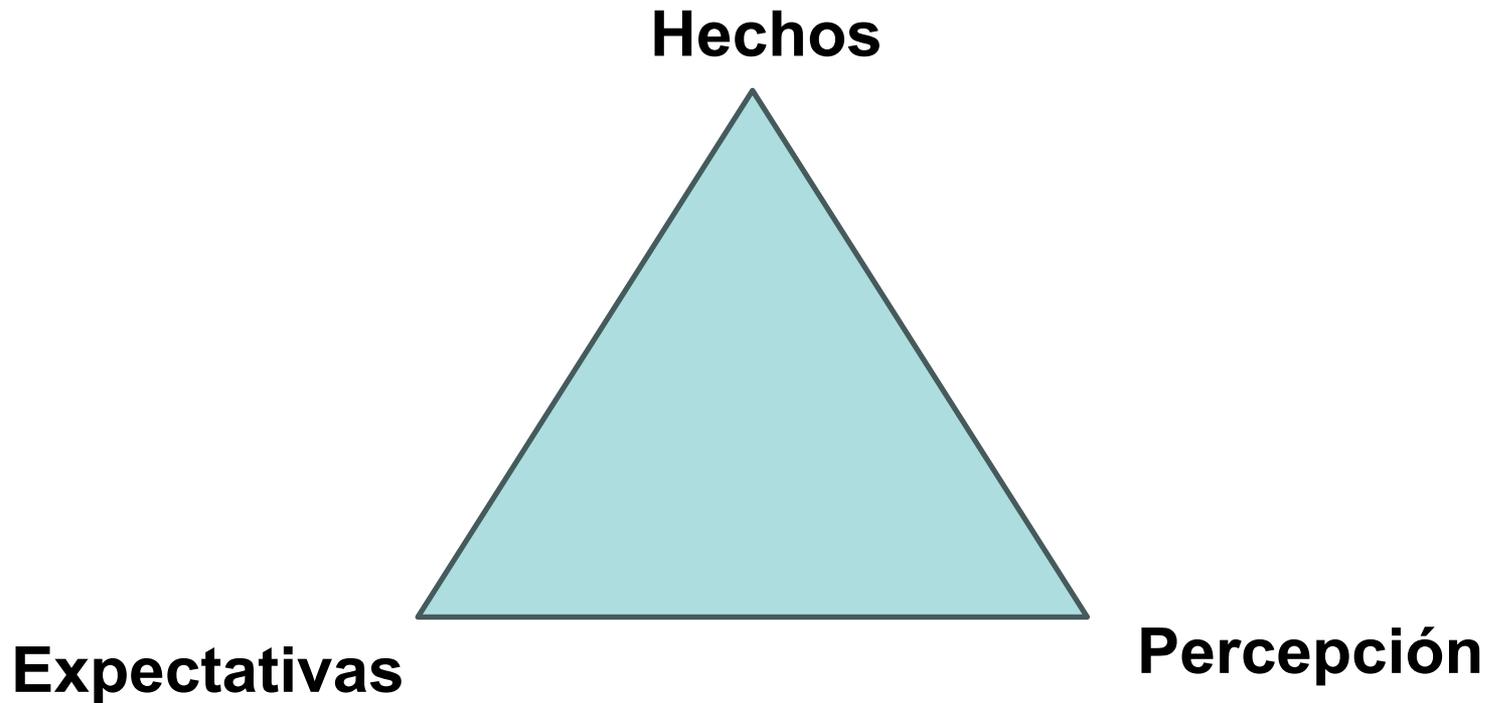
- Entre las instituciones más afectadas por la corrupción se encuentran el **poder judicial y la policía**
- Se ha **registrado el nacimiento** del 73% de los niños menores de 5 años, pero solo el 46% del África subsahariana ha registrado su nacimiento
- Aproximadamente **28.5 millones de niños en edad escolar primaria que no asisten a la escuela** viven en áreas afectadas por **conflictos**
- El **estado de derecho y el desarrollo** tienen una interrelación significativa y se refuerzan mutuamente, por lo que es esencial para el desarrollo sostenible a nivel nacional e internacional
- La proporción de **presos detenidos sin sentencia** se ha mantenido casi constante en la última década, en el 31% de todos los presos

- Promover el **estado de derecho** en los planos nacional e internacional y garantizar la **igualdad de acceso a la justicia** para todos
- Crear a todos los niveles **instituciones eficaces y transparentes** que rindan cuentas
- Garantizar la adopción en todos los niveles de **decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades**
- Reducir significativamente todas las formas de **violencia** y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
- Poner fin al maltrato, la explotación, la trata y todas las formas de violencia y tortura **contra los niños**
- Reducir considerablemente la **corrupción y el soborno** en todas sus formas
- Ampliar y fortalecer la **participación** de los países en desarrollo en las **instituciones de gobernanza mundial**
- Proporcionar acceso a una **identidad jurídica para todos**, en particular mediante el registro de nacimientos
- Garantizar el **acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales**, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales
- **Fortalecer las instituciones nacionales** pertinentes para crear, particularmente en los países en desarrollo, la **capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia**

“Clima organizacional” es un “conjunto de propiedades mensurables del medio ambiente laboral, basado en la percepción colectiva de la gente que vive y trabaja en ese medio.” Litwin y Stringer

- Conjunto de actitudes y percepciones compartidas por parte de los miembros de la organización, dentro y entre los distintos sectores.
- Sentirse bien y valioso en el trabajo (“Climate for well-being”)
- Relación entre el clima organizacional , el desempeño y la satisfacción de los usuarios

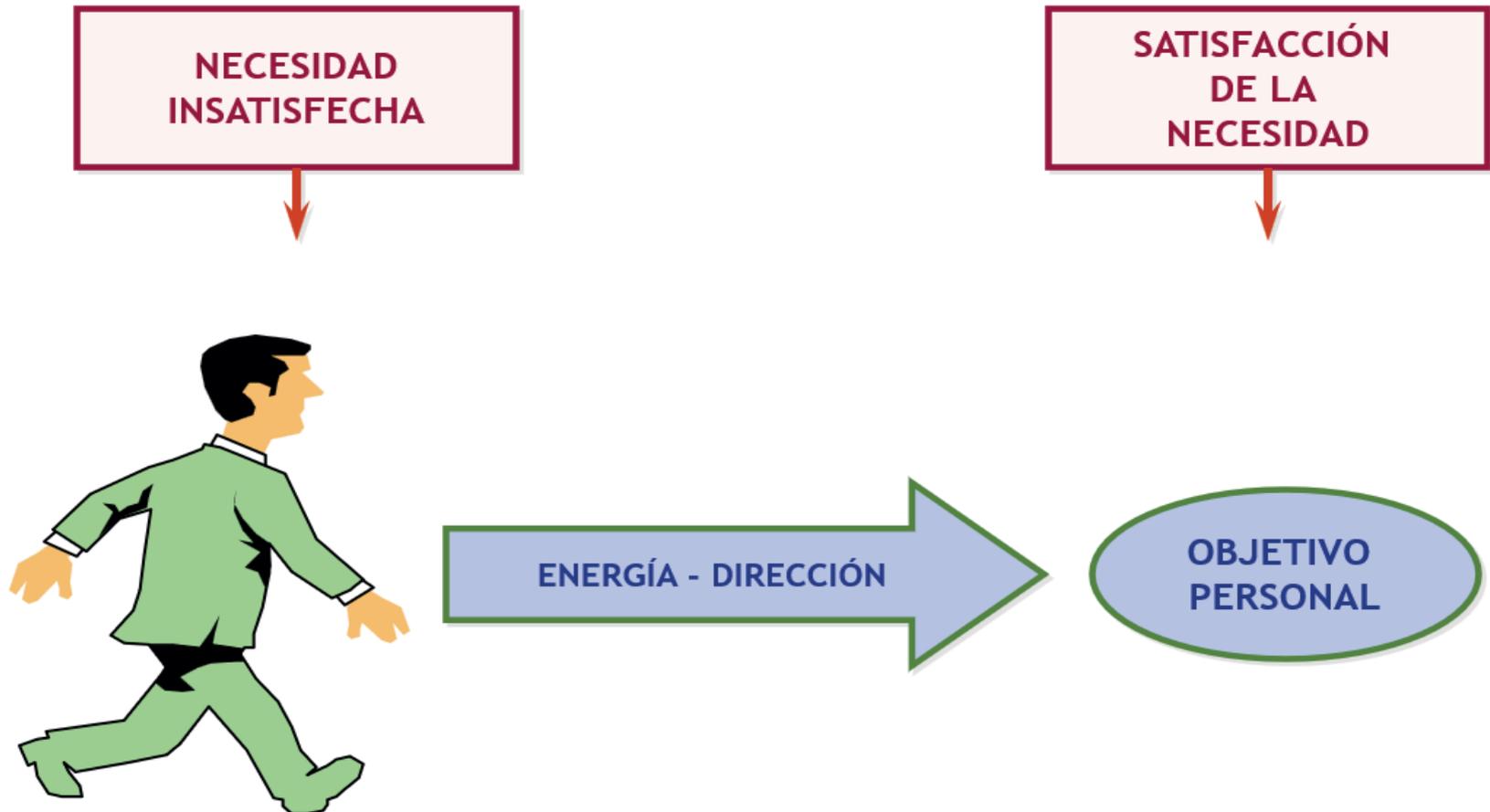
# Clima Organizacional: Elementos



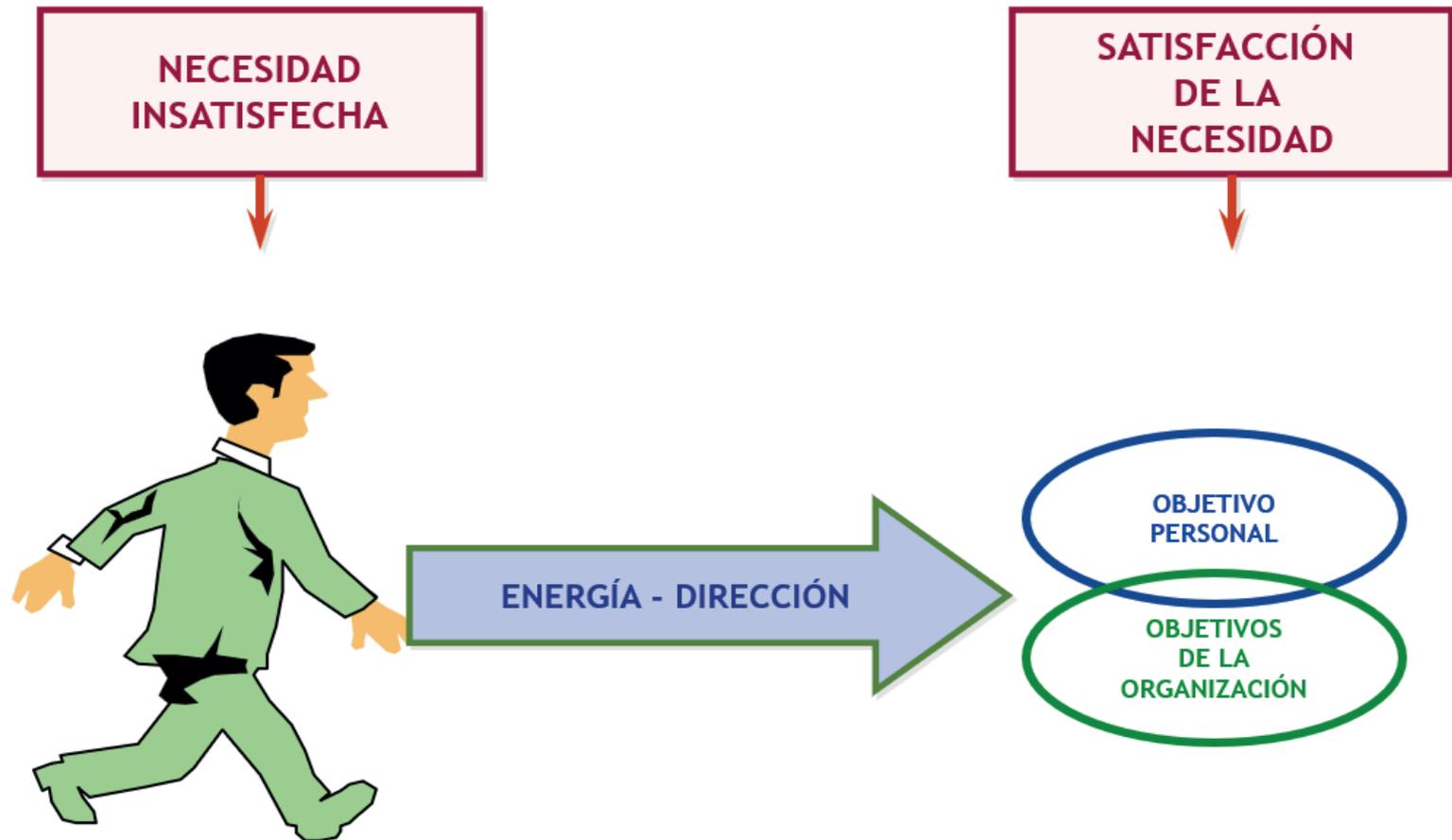
## “La gente trabaja por dinero”



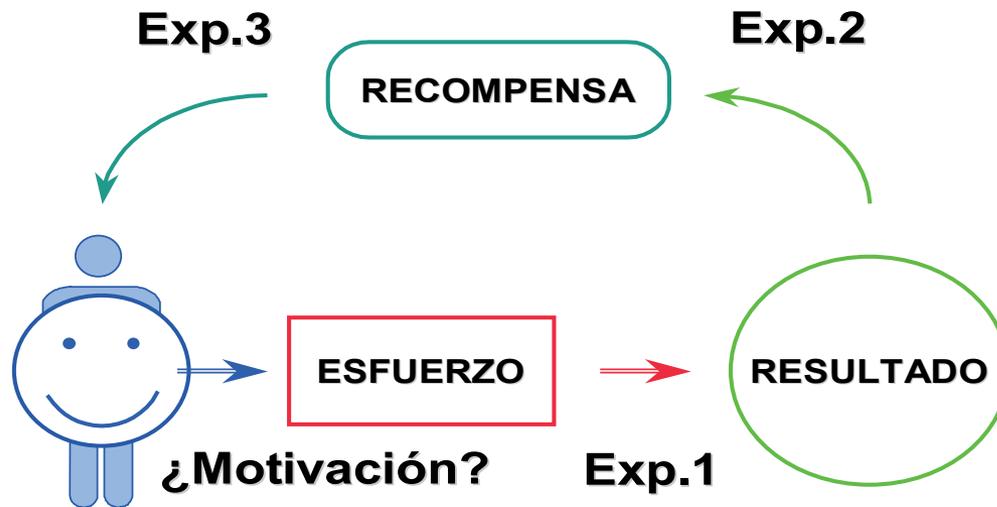
# MOTIVACIÓN



## MOTIVACIÓN - PUNTO DE VISTA DE LA ORGANIZACION







$$\text{Motivación} = \text{Exp.1} \times \text{Exp.2} \times \text{Exp.3}$$

# Factores de la motivación



- En sentido restringido, se origina en las **relaciones interpersonales e** intergrupales, que principalmente están influidas por:
  - El **estilo de dirección**.
  - La cantidad y calidad de la **comunicación**.
  - El grado de **trabajo en equipo**.
  - El nivel del **conflicto** y su manejo.
  
- **Otros factores** que determinan el clima son:
  - La estrategia
  - Las características personales de la gente
  - La estructura organizativa y los procesos
  - La tecnología

# Great Place to Work Model

- ❑ Se centra en las **relaciones principales** en el trabajo y cómo los empleados las experimentan
  - Relación con Superiores: **CONFIANZA**
  - Relación con colegas: **CAMARADERÍA**
  - Relación con el propio trabajo: **ORGULLO**





***¡Argentinos, a las cosas, a las cosas! Déjense de cuestiones previas personales, de suspicacias, de narcisismos.***

*No presumen ustedes el brinco magnífico que dará este país el día que sus hombres se resuelvan de una vez, bravamente, a abrirse el pecho a las cosas, a ocuparse y preocuparse de ellas, directamente y sin más, en vez de vivir a la defensiva, de tener trabadas y paralizadas sus potencias espirituales, que son egregias, su curiosidad, su perspicacia, su claridad mental secuestradas por los complejos de lo personal.”*

José Ortega y Gasset , Conferencia en la Municipalidad de La Plata, “Meditación del pueblo joven”, 1939

## Bibliografía

Ashkanasy, Wilderom, Peterson, “The Handbook of Organizational Culture and Climate”, SAGE Publications Ltd., London, 2011

Boyatzis, Richard, Smith, Melvin, Van Oosten Ellen, “Helping people change”, Harvard Business Review Press, Boston, Massachusetts, 2019

Morgan Gareth, “Images of Organizations”, Sage Publications, Inc, London, 2006

Taylor John Bernard, “Safety Culture”, Gower Publishing Limited, England, 2010

Waber, Ben, Magnolfi, Jennifer, Lindsay, Greg , “Workspaces That Move People“, Harvard Business Review, Boston, Massachusetts, 2016

*¡Muchas gracias!*

Alicia Otano

 Gmail [alicia.otano@gmail.com](mailto:alicia.otano@gmail.com)



<https://www.linkedin.com/in/alicia-otano-2b763a6/>