

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

LA CULTURA DE LA PRODUCTIVIDAD Y SU MEDICIÓN (proyecto y piloteo)

Campaña de difusión de conceptos de buenas prácticas, para contribuir al fortalecimiento de la cultura de la productividad en las instituciones públicas.

instituciones públicas más productivas (ip + p)

11 de Agosto, 2011 / Cápsula 4

NO PRODUCTIVIDAD

=

DISFUNCIONAMIENTOS ORGANIZACIONALES*

→ * *Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socio-económica*. Savall-Zardet-Bonnet. OIT-ISEOR. 2ª. ed. 2008.

Disfuncionamientos

Son "... las diferencias entre los funcionamientos esperados por los actores internos y externos, y el funcionamiento realmente observado..." en una institución

Donde hay diferencias, puede haber mediciones

DFS

=

F.
ESPERADOS

-

F.
OBSERVADOS

→ * *Mejorar los desempeños ocultos de las empresas a través de una gestión socio-económica*. Savall-Zardet-Bonnet. OIT-ISEOR. 2ª. ed. 2008.

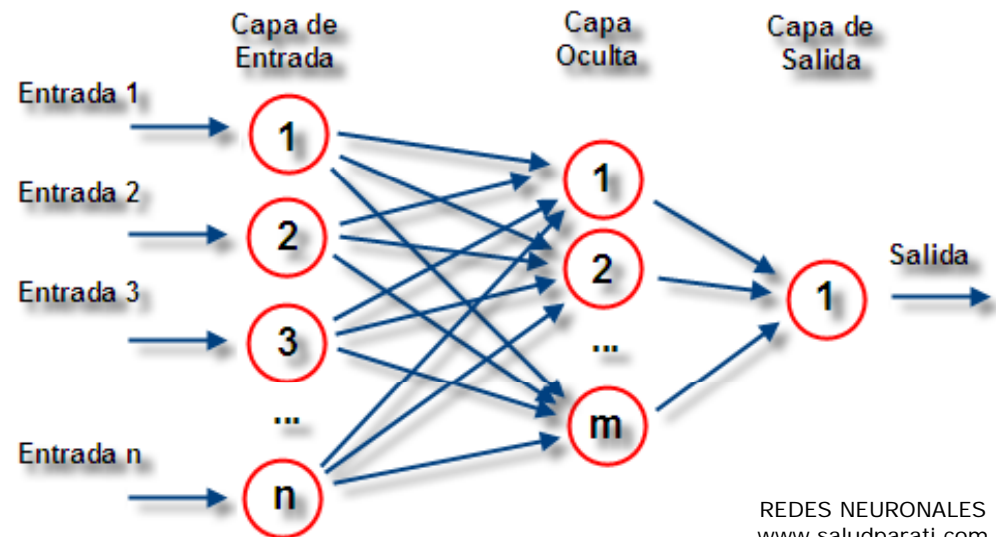
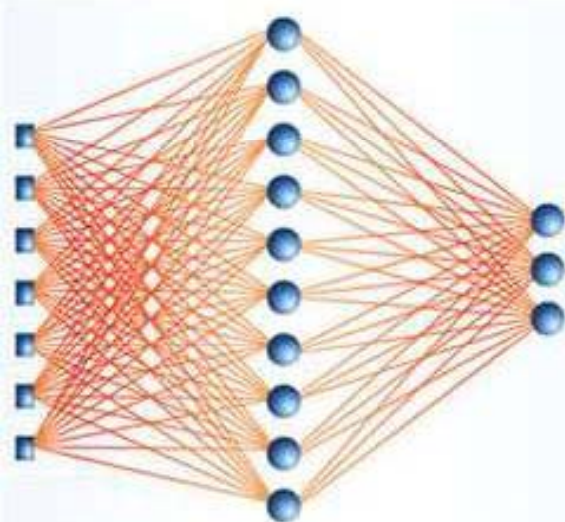
Enfoque neuronal del proyecto ^{ip + p} - cápsula 4 -

Las neuronas son células especializadas en la recepción y transmisión de información.

Unas treinta mil de ellas caben en la cabeza de un alfiler. Cada una de estas neuronas está conectada a cientos o incluso miles de otras neuronas, formando redes extremadamente complejas.

De estas conexiones depende nuestra memoria, el habla, el aprendizaje de nuevas habilidades, el pensamiento, los movimientos conscientes y en fin, todo el funcionamiento de nuestra mente.

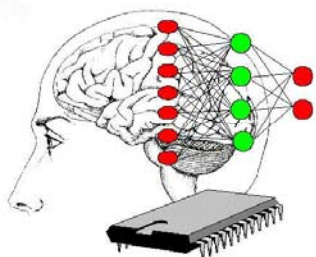
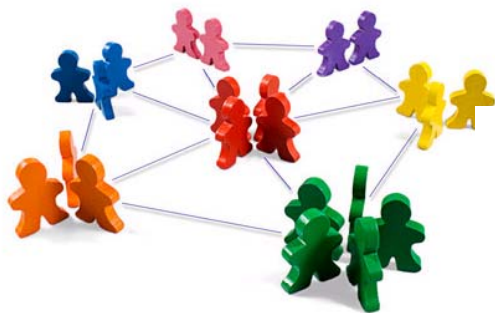
Estas conexiones se conocen como sinapsis y se desarrollan y modifican a lo largo de la vida de acuerdo al aprendizaje y a las experiencias de la persona (**ADAPTABILIDAD**).



Enfoque neuronal. Idem redes ^{ip + p} - cápsula 4 -

PRODUCTIVIDAD = Con los mismos elementos, hacer más

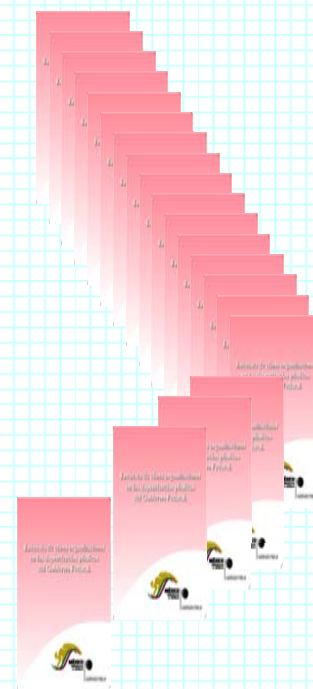
CLAVE: establecer nuevas relaciones



Factores de la ECCO-2010

ip + p
- cápsula 4 -

- | | |
|-------------|---|
| I | Recompensas y reconocimientos |
| II | Capacitación y desarrollo |
| III | Mejora y cambio |
| IV | Calidad y orientación al usuario |
| V | Equidad y género |
| VI | Comunicación |
| VII | Disponibilidad de recursos |
| VIII | Calidad de vida laboral |
| IX | Balance trabajo - familia |
| X | Colaboración y trabajo en equipo |
| XI | Liderazgo y participación |
| XII | Identidad con la institución y valores |
| XIII | Austeridad y Combate a la corrupción |
| XIV | Enfoque a resultados y productividad |
| XV | Normatividad y procesos |
| XVI | Profesionalización de la APF y SPC |
| XVII | Impacto de la encuesta en mi Institución |



Relación vigente entre reactivos y factores

ip + p
- Cap 4 -

1	En mi área se reconoce el logro de resultados	I. Recompensas y reconocimientos
1	En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área.	I. Recompensas y reconocimientos
2	La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.	II. Capacitación y desarrollo
2	En mi institución hay un programa de capacitación adecuado	II. Capacitación y desarrollo
2	La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.	II. Capacitación y desarrollo
2	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	II. Capacitación y desarrollo
3	Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma	III. Mejora y cambio
3	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	III. Mejora y cambio
3	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	III. Mejora y cambio
3	Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo.	III. Mejora y cambio

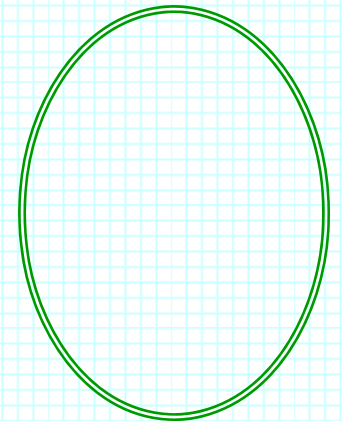
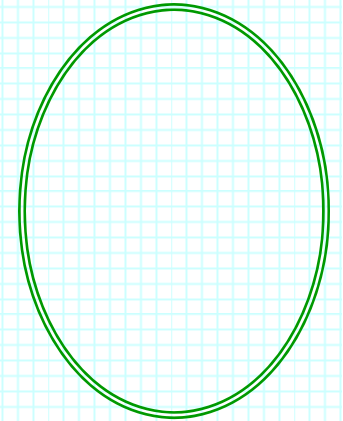
LINEAL,
UNO
A
UNO

Relación innovadora: NEURONAL

ip + p
- cápsula 4 -

1	En mi área se reconoce el logro de resultados	I. Recompensas y reconocimientos
1	En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área.	I. Recompensas y reconocimientos
2	La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.	II. Capacitación y desarrollo
2	En mi institución hay un programa de capacitación adecuado	II. Capacitación y desarrollo
2	La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.	II. Capacitación y desarrollo
2	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	II. Capacitación y desarrollo
3	Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma	III. Mejora y cambio
3	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	III. Mejora y cambio
3	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	III. Mejora y cambio
3	Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo.	III. Mejora y cambio

Con los mismos elementos, establecer nuevas relaciones



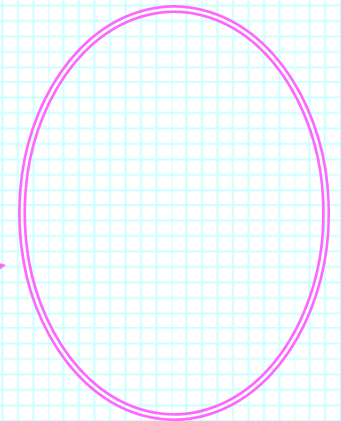
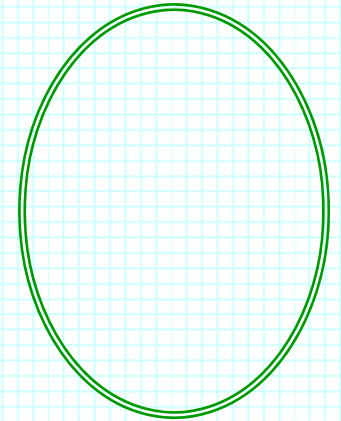


Relación innovadora: NEURONAL

ip + p
- Capítulo 4 -

1	En mi área se reconoce el logro de resultados	I. Recompensas y reconocimientos
1	En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo para el logro de los objetivos del área.	I. Recompensas y reconocimientos
2	La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.	II. Capacitación y desarrollo
2	En mi institución hay un programa de capacitación adecuado	II. Capacitación y desarrollo
2	La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.	II. Capacitación y desarrollo
2	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	II. Capacitación y desarrollo
3	Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma	III. Mejora y cambio
3	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	III. Mejora y cambio
3	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar.	III. Mejora y cambio
3	Mi jefe me alienta a ser creativo en el desarrollo de mi trabajo.	III. Mejora y cambio

Con los mismos elementos, establecer nuevas relaciones



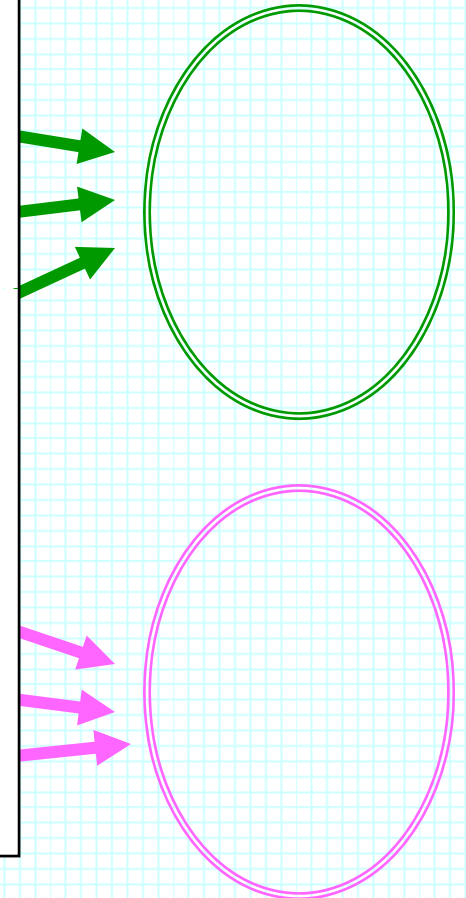


Nuevas Relaciones = Nuevos Factores

ip + p
- Capitulo 4 -

1	En mi área se reconoce el logro de resultados.	I. Recompensas y reconocimientos
1	En mi institución hay sistemas de recompensas por resultados.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe es objetivo cuando evalúa mi desempeño.	I. Recompensas y reconocimientos
1	Mi jefe reconoce la contribución de mi trabajo por el logro de los objetivos del área.	I. Recompensas y reconocimientos
2	La capacitación que recibo está relacionada con las funciones que realizo.	II. Capacitación y desarrollo
2	En mi institución hay un programa de capacitación adecuado.	II. Capacitación y desarrollo
2	La capacitación que recibo mejora mi desempeño en el trabajo.	II. Capacitación y desarrollo
2	Mi jefe me permite cumplir con la capacitación que tengo programada.	II. Capacitación y desarrollo
3	Considero que en mi área se proporcionan los servicios de la mejor forma	III. Mejora y cambio
3	En mi institución existen comités que captan nuestras sugerencias para mejorar.	III. Mejora y cambio
3	Me siento preparado para aceptar y enfrentar los cambios que ocurran en la forma de trabajar	III. Mejora y cambio
3	Mi jefe me permite ser creativo en el desarrollo de mi trabajo.	III. Mejora y cambio

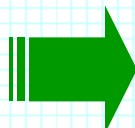
Nuevos Factores
pueden
MEDIR
Disfuncionamientos



Nuevos Factores ECCO

CONSTRUIR DESCRIPTORES:

SEIS
DISFUNCIO-
NAMIENTOS
ORGANIZA-
CIONALES



1. CONDICIONES DE TRABAJO
2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
3. COMUNICACIÓN-COORDINACIÓN-CONCERTACIÓN
4. GESTIÓN DEL TIEMPO
5. FORMACIÓN INTEGRADA
6. IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA

NUEVOS FACTORES ECCO ^{in + p} _{- Capitulo 4 -}

CONSTRUIR CUALIDADES ORGANIZACIONALES:

		RANKING DE INSTITUCIONES	
DISFUNCIONAMIENTO		CALIFICACIONES ALTAS	CALIFICACIONES BAJAS
1	CONDICIONES DE TRABAJO	LAS INSTITUCIONES CON MEJORES CONDICIONES LABORES	LAS INSTITUCIONES CON BAJAS CONDICIONES LABORES
2	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	LAS INSTITUCIONES MEJOR ORGANIZADAS PARA TRABAJAR	LAS INSTITUCIONES MENOS ORGANIZADAS PARA TRABAJAR
3	COMUNICACIÓN-COORDINACIÓN-CONCERTACIÓN	LAS INSTITUCIONES MEJOR COMUNICADAS Y COORDINADAS	LAS INSTITUCIONES MENOS COMUNICADAS Y COORDINADAS
4	GESTIÓN DEL TIEMPO	LAS INSTITUCIONES MÁS EFICACES	LAS INSTITUCIONES MENOS EFICACES
5	FORMACIÓN INTEGRADA	LAS INSTITUCIONES MÁS RICAS EN CAPITAL INTELECTUAL	LAS INSTITUCIONES MÁS NECESITADAS DE CAPITAL INTELECTUAL
6	IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA	LAS INSTITUCIONES MÁS ESTRATÉGICAS	LAS INSTITUCIONES MENOS ESTRATÉGICAS

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

LA CULTURA DE LA PRODUCTIVIDAD Y SU MEDICIÓN

(proyecto y piloteo)

Campaña de difusión de conceptos de buenas prácticas, para contribuir al fortalecimiento de la cultura de la productividad en las instituciones públicas.

11 de Agosto, 2011 / Cápsula 4

instituciones públicas más productivas (ip + p)