**CUADRO SINOPTICO DE SINTOMAS ORGANIZACIONALES**

**Act5\_SO\_Walter Guillermo Aguilar Castañeda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RUBRO** | **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
| Dirección | El poder y la toma de decisiones se ejercen generalmente de forma centralizada. Se afrontan los problemas de la administración por áreas o de manera sectorial y escasamente de forma integral. No existe evaluación y seguimiento a las acciones integradas en el Plan de Desarrollo Municipal y escasa supervisión operativa de las acciones realizadas, no existe una política de incentivos que motive al personal a realizar mejor sus actividades, la comunicación se genera de manera jerárquica, basada en órdenes y aceptación de políticas institucionales. | Se impulsan acciones para mejorar el desempeño de algunos procesos (Planeación, Ejecución, Comprobación) que involucran algunas áreas, no desde una concepción de Desarrollo Organizacional sino más bien de reingeniería, ante el reto que implica hacer frente a situaciones específicas de la transición de la Administración Municipal: las Auditorias en proceso, la integración de Informes, entrega de expedientes y proyectos, entre otros. |
| Factor Humano | Existe poca identificación del personal con la filosofía y objetivos institucionales. No se atienden como algo fundamental las necesidades de sus integrantes y sus aportes al desarrollo de la institución, lo que determina que con el tiempo vayan perdiendo interés, cuando se presentan problemas no se comprometen para aportar a la solución. No existe evaluación del desempeño por lo tanto es muy común que se maquillen resultados sustentados en informes integrados de manera arbitraria. | Únicamente se percibe un sentido de trabajo en equipo en eventos y situaciones muy específicas como en los informes de Gobierno, Feria Anual del Municipio, Fiestas Patrias, etc. lo que indica que si es posible, aunque no de manera constante realizar acciones de manera conjunta involucrando el personal de varias áreas de la administración. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RUBRO** | **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
| Tecnología  de la Información  y Comunicación | Se cuenta con una infraestructura informática importante, junto a la utilización de nuevas herramientas tecnológicas y de comunicación. Sin embargo, es importante incorporar a un mayor número de empleados, la tecnología no está extendida a todos, es necesario realizar un esfuerzo para capacitar y entrenar al personal en estos temas. | La utilización de nuevas herramientas tecnológicas y de comunicación han permitido mejorar el desempeño y funcionalidad de muchas áreas de la administración generando mejores condiciones para procesar y transmitir información que ayuda a mejorar la toma de decisiones y lograr resultados con más oportunidad y con mayor calidad. |
| Cultura  de Trabajo | Aun y cuando existe una serie de valores considerados en el plan de desarrollo, existe poco compromiso y responsabilidad, como resultado de la falta integración, y de canales adecuados de comunicación que atienda las necesidades del personal y que los motive a involucrarse con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. La corrupción y la dependencia a la voluntad política, es un factor determinante para que la productividad y la calidad de los servicios se vean afectadas sobre todo en este periodo de transición de gobierno. | En un periodo de transición de la administración municipal, se hacen esfuerzos importantes para cerrar compromisos institucionales, generando un sentido de solidaridad entre los integrantes y su participación para lograr culminar una administración digna y hacer una entrega recepción de acuerdo a lo establecido por la ley. |