Actividad 3: Artículo de aspectos de CO

clima y ambiente (Confianza mutua)

Cuauhtemoc Flores Garcia mat. 20150796

2016

# Problemática existente: La ineficiencia en el desarrollo de los Planes de Mejora como resultado de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO)

El clima y cultura organizacional, son el conjunto de factores que afectan positiva o negativamente el desempeño, la productividad, la calidad de los servicios y la imagen de la Institución; y son resultado de las relaciones internas, actitudes, percepciones y conductas de los servidores públicos, retroalimentadas por las motivaciones personales, la cultura de la organización, el tipo de liderazgo, la evaluación y el reconocimiento de resultados

Cada año la Secretaría de la Función Publica aplica la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (Encuensta ECCO) a todas las dependencias de la Administración Pública Federal con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad para que se implementen acciones de mejora, las cuales servirán como base para solventar los requerimientos y problemáticas manifestados por los servidores públicos adscritos a la depebdencia con sus respuestas.

Para las organizaciones resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este factor impacta de manera significativa sobre los resultados obtenidos de su gestión desarrollada. Este enfoque se ha constituido en la columna vertebral de las acciones emprendidas en gran parte de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, como parte medular de las acciones encaminadas a coadyuvar en el cumplimiento de uno de los principales retos de la actual administración, relativa a la consolidación de un gobierno eficiente y productivo, orientado a servir y cubrir satisfactoriamente las necesidades de la ciudadanía, a través del logro cada vez mayor de mejores resultados derivados de su gestión pública desarrollada.

Una vez que la Secretaría de la Función Pública genera y entrega los resultados de la ECCO a las depedencias, estas son responsables de realizar el registro y seguimiento de las Acciones de Mejora, en aquellos factores que hayan resultado como áreas de oportunidad.

La eficiencia en el desarrollo de estos planes de mejora incide en la participación e involucramiento de la alta Dirección la cual debe funcionar como un catalizador de cambio reconociendo que el origen de los resultados nace de la ciudadanía y no del funcionario público. En este sentido, el cambio se gesta en la población para ser catalizado en las estructuras administrativas, a través del funcionario estratega.

# Intervención: La planeación estratégica para el desarrollo de los Planes de Mejora

Una vez que se detectaron las áreas de oportunidad que afectan la productividad de los servidores públicos de las Dependencias, se elabora el programa de acciones de mejora, y se espera que con su gradual implementación el factor de productividad se incremente a la par de la satisfacción del personal en cuanto a los factores observados con menor indice de satisfacción.

La aplicación de planes estratégicos sugiere a los funcionarios encargados del desarrollo de estos planes considerar los siguientes criterios:

* El primer criterio es la difusión de los resultados a todo el personal
* El segundo criterio es la elaboración de propuestas de mejora basadas en la realidad de la Instituticón y del medio ambiente. En este criterio se deben de desarrollar análisis FODA para identificar las correctas estrategias a implmentar.
* El tercer criterio es la adopción del plan por la Alta Dirección, el liderazgo en una organización es clave en la determinación del rumbo de la misma, el desarrollo de sus capacidades y la cultura organizacional, así como, la respuesta que se da a los requerimientos legales, sociales y ambientales