

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C.**

**MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

ASIGNATURA

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**Actividad 5**

**CUADRO SINÓPTICO**

**ALUMNA**

**LIC. FLAVIA DALISSAY AGUILAR GÓMEZ**

**DOCENTE**

**MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLEN GARCÍA**

**TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS; ENERO 2016**

Síntomas de la Institución en la que laboro:

|  |  |
| --- | --- |
| **INSTITUCIONES ENFERMAS** | **INSTITUCIONES SANAS** |
| **DIRECCIÓN**   * Muy pocas veces se evalúan los resultados de los trabajos en equipo. * Los llamados de atención los hace en público. * No se toman cursos de actualización referentes a los temas relacionados en lo que atañe al trabajo que demanda la institución. | **DIRECCIÓN**   * El titular de la Institución es un verdadero líder pues tiene la capacidad de crear un ambiente en el cual su equipo de trabajo puede llevar a cabo sus responsabilidades con habilidad y confianza. * El titular como líder y cabeza de la institución incentiva al personal a cambiar sus paradigmas, a que eviten el rechazo al cambio sino que lo asuman como parte de la vida diaria de la organización. * Se anticipan a los cambios y se alinea a la institución para poder enfrentar dichos cambios que puedan surgir en el futuro. * Siempre dan participación e involucramiento a todo el personal, lo que ayuda a que el personal se sienta parte de los cambios y tome el compromiso * El trabajo que desempeña el titular sirve como inspiración y ejemplo para el personal pues es una persona muy positiva y motivadora. * Tienen toda la disponibilidad en tiempos pues lo más importante son los resultados. * Siempre hay reuniones con el equipo de trabajo en este caso con los directores de cada área de la institución para organizar el trabajo. * Se reconoce el trabajo que hacen todos y cada uno de la institución. |
| **FACTOR HUMANO**   * Información negativa que surge de los empleados de la institución que se resisten al cambio con el fin de crear ruido y desalentar a quienes se comprometen con el cambio. * Personal con muchos años de servicio en la institución lo que son personas de edad avanzada que se resisten al cambio por miedo a perder sus empleos o también porque no saben manejar la tecnología. * No se cuenta con capacitaciones para que el personal sea más efectivo. | **FACTOR HUMANO**   * Personal nuevo, joven, con mucha capacidad y preparación comprometido con la institución y los nuevos métodos. * La mayoría del personal en la institución se encuentra involucrado, trabajando en equipo para lograr el bien común de la institución, teniendo estos la opción no solo de sugerir o mejorar los procesos y servicios sino también a la resolución de problemas y toma de decisiones para lograr la calidad y productividad en la institución. * Se considera que es el mejor recurso que tiene la institución ya que son el elemento clave para lograr los objetivos y estrategias de la institución y eso se le hace sentir al personal y de esta forma nos sentimos motivados. * Se trata de integrar los intereses del personal con los objetivos de la institución. * El personal que es efectivo tiene la oportunidad de desarrollo de carrera, crecimiento y condición de participación así mismo ser candidato a ser ascendido en la institución el cual es una motivación. |
| **TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**   * En ocasiones el personal utiliza las redes para cuestiones extraoficiales como lo es las redes sociales y no se enfocan en utilizarlo para lo respectivo. * El personal resistente al cambio por falta de conocimiento y manejo de las tecnologías. * Necesidad de capacitación y entrenamiento de todo el personal de la institución en cuanto a estas herramientas para enfrentar el cambio. | **TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**   * Uso de las TIC lo cual hace nuestro trabajo más productivo, pues nos permite agilizar la comunicación sustentando el trabajo en equipo. * Agilidad lo cual nos permite hacer los procesos más rápido, con mejor calidad y a menor tiempo lo cual nos permite ser más competitivos en la institución * Todo el personal cuenta con correo electrónico institucional, la institución cuenta con una página web que nos permite estar en contacto con la ciudadanía y ofrecer nuestros servicios lo que nos permite también un contacto cercano con la gente. |
| **CULTURA DE TRABAJO**   * En ocasiones hay personal conflictivo que trata de dividir al personal. * No hay compromiso o lealtad a la institución de cierto persona por tanto no son de mucha ayuda para la puesta en práctica de las estrategias y metas. * Personal resistente al cambio * Hostilidad hacia el cambio y hacia el personal que defiende y está de acuerdo a hacer las cosas con nuevas formas de hacerlo. | **CULTURA DE TRABAJO**   * En la institución se valora el trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de los colaboradores. * Se trabaja con una visión, misión y valores compartidos en el que se sabe hacia dónde se dirige la institución y las metas a alcanzar. * Se llevan a cabo festejos de cumpleaños del personal y actividades periódicas, se decoran las instalaciones en las áreas de trabajo según la ocasión para generar un espacio agradable donde podamos desempeñar nuestras actividades con gusto y comodidad. * Se mantiene una relación laboral equitativa, flexible e integrada con el objetivo de aumentar la productividad. |

* El titular de la Institución es un verdadero líder pues tiene la capacidad de crear un ambiente en el cual su equipo de trabajo puede llevar a cabo sus responsabilidades con habilidad y confianza.
* El titular como líder y cabeza de la institución incentiva al personal a cambiar sus paradigmas, a que eviten el rechazo al cambio sino que lo asuman como parte de la vida diaria de la organización.
* Se anticipan a los cambios y se alinea a la institución para poder enfrentar dichos cambios que puedan surgir en el futuro.
* Siempre dan participación e involucramiento a todo el personal, lo que ayuda a que el personal se sienta parte de los cambios y tome el compromiso
* El trabajo que desempeña el titular sirve como inspiración y ejemplo para el personal pues es una persona muy positiva y motivadora.
* Tienen toda la disponibilidad en tiempos pues lo más importante son los resultados.
* Siempre hay reuniones con el equipo de trabajo en este caso con los directores de cada área de la institución para organizar el trabajo.

SINTOMA DE INSTITUCIÓN SANA

**S**

**I**

**N**

**T**

**O**

**M**

**A**

**S**

**Q**

**U**

**E**

**O**

**C**

**U**

**R**

**R**

**E**

**N**

SINTOMA DE INSTITUCIÓN ENFERMA

* Muy pocas veces se evalúan los resultados de los trabajos en equipo.
* Los llamados de atención los hace en público.
* No se toman cursos de actualización referentes a los temas relacionados en lo que atañe al trabajo que demanda la institución.

**DIRECCIÓN**

* Personal nuevo, joven, con mucha capacidad y preparación comprometido con la institución y los nuevos métodos.
* La mayoría del personal en la institución se encuentra involucrado, trabajando en equipo para lograr el bien común de la institución, teniendo estos la opción no solo de sugerir o mejorar los procesos y servicios sino también a la resolución de problemas y toma de decisiones para lograr la calidad y productividad en la institución.
* Se considera que es el mejor recurso que tiene la institución ya que son el elemento clave para lograr los objetivos y estrategias de la institución y eso se le hace sentir al personal y de esta forma nos sentimos motivados.
* Se trata de integrar los intereses del personal con los objetivos de la institución.
* El personal que es efectivo tiene la oportunidad de desarrollo de carrera, crecimiento y condición de participación así mismo ser candidato a ser ascendido en la institución el cual es una motivación.

SINTOMA DE INSTITUCIÓN SANA

**FACTOR HUMANO**

SINTOMA DE INSTITUCIÓN ENFERMA

* Información negativa que surge de los empleados de la institución que se resisten al cambio con el fin de crear ruido y desalentar a quienes se comprometen con el cambio.
* Personal con muchos años de servicio en la institución lo que son personas de edad avanzada que se resisten al cambio por miedo a perder sus empleos o también porque no saben manejar la tecnología.
* No se cuenta con capacitaciones para que el personal sea más efectivo.

SINTOMA DE INSTITUCIÓN SANA

* Uso de las TIC lo cual hace nuestro trabajo más productivo, pues nos permite agilizar la comunicación sustentando el trabajo en equipo.
* Agilidad lo cual nos permite hacer los procesos más rápido, con mejor calidad y a menor tiempo lo cual nos permite ser más competitivos en la institución
* Todo el personal cuenta con correo electrónico institucional, la institución cuenta con una página web que nos permite estar en contacto con la ciudadanía y ofrecer nuestros servicios lo que nos permite también un contacto cercano con la gente.

**TIC**

* En ocasiones el personal utiliza las redes para cuestiones extraoficiales como lo es las redes sociales y no se enfocan en utilizarlo para lo respectivo.
* El personal resistente al cambio por falta de conocimiento y manejo de las tecnologías.
* Necesidad de capacitación y entrenamiento de todo el personal de la institución en cuanto a éstas herramientas para enfrentar el cambio.

SINTOMA DE INSTITUCIÓN ENFERMA

**CULTURA DE TRABAJO**

SINTOMA DE INSTITUCIÓN ENFERMA

* En ocasiones hay personal conflictivo que trata de dividir al personal.
* No hay compromiso o lealtad a la institución de cierto persona por tanto no son de mucha ayuda para la puesta en práctica de las estrategias y metas.
* Personal resistente al cambio
* Hostilidad hacia el cambio y hacia el personal que defiende y está de acuerdo a hacer las cosas con nuevas formas de hacerlo.

SINTOMA DE INSTITUCIÓN SANA

* En la institución se valora el trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de los colaboradores.
* Se trabaja con una visión, misión y valores compartidos en el que se sabe hacia dónde se dirige la institución y las metas a alcanzar.
* Se llevan a cabo festejos de cumpleaños del personal y actividades periódicas, se decoran las instalaciones en las áreas de trabajo según la ocasión para generar un espacio agradable donde podamos desempeñar nuestras actividades con gusto y comodidad.
* Se mantiene una relación laboral equitativa, flexible e integrada con el objetivo de aumentar la productividad.