COORDINADORA, CUNORI

PLANIFICACION

VISIÓN

QUIEN NO SABE A DONDE VA….YA LLEGÓ

Trabajo de Equipo

EQUIPO

Un equipo es un grupo de personas quienes están relacionados a través de actividades interdependientes, que su interacción impacta en los demás miembros por lo tanto se ven a sí mismos como una sola unidad.

CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DE UN EQUIPO ALTO RENDIMIENTO

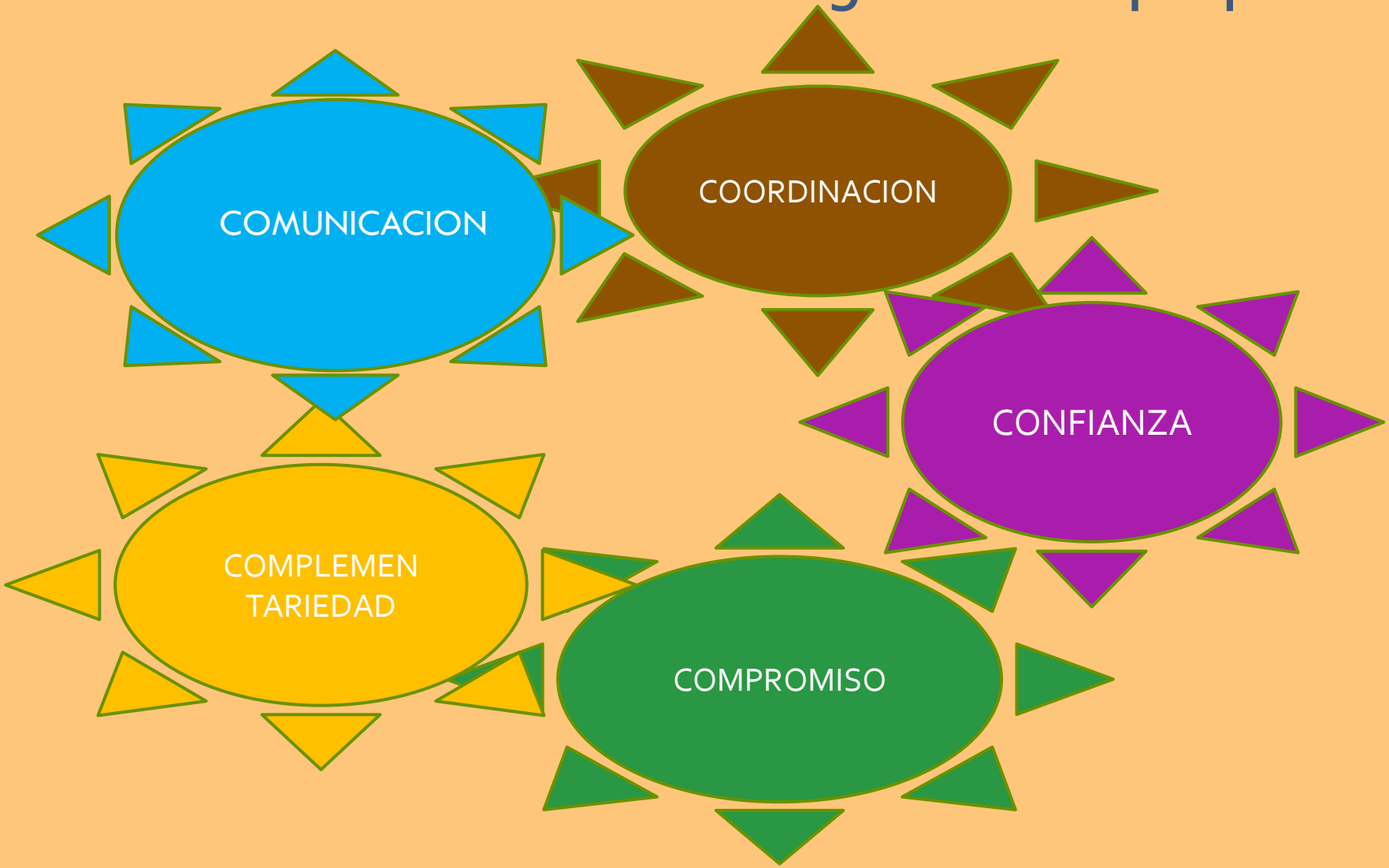
CUALIDADES DE UN JUGADOR EN EQUIPO

- **1.Adaptable**: Si usted no cambia por el equipo, el equipo podría cambiarlo a usted
- 2.**Colaborador**: Trabajar juntos precede a triunfar juntos
- **3.Comprometido:** No existen campeones indiferentes
- **4.Comunicativo**: Un equipo es muchas voces con un sólo corazón.
- **5.Competente**: Si usted no puede, su equipo tampoco podrá.
- **6.Confiable**: Los equipos valoran a los jugadores en quienes pueden confiar.
- **7.Disciplinado**: Donde hay una voluntad hay un ganador.
- **8.Valora a los demás**: Reconocer los méritos de los compañeros de equipo es incalculable.
- **9.Entusiasta:** La fuente de energía de su equipo es el corazón de usted

CUALIDADES DE UN JUGADOR EN EQUIPO

- **10.A Intencionado**: Haga que cada acción cuente.
- **11.Consciente de su misión**: El panorama general se presenta fuerte y claro.
- **12.Preparado:** La preparación puede marcar la diferencia entre ganar o perder
- **13.Valora las relaciones**: Si se lleva bien con los demás, la gente le seguirá
- **14.Practica el mejoramiento personal**: Para mejorar el equipo, supérese usted.
- **15.Desinteresado**: No hay "yo" en un equipo.
- **16.Orientado a la solución**: Que su resolución sea encontrar la solución.
- **17.Tenaz**: Nunca, nunca, nunca se dé por vencido

Las 5 “C” del Trabajo en Equipo



FASES DEL PROCESO DECISORIO

- LAS DECISIONES SE TOMAN PARA RESPONDER A UN PROBLEMA QUE DEBE RESOLVERSE.
- ALGUNA NECESIDAD QUE DEBE SATISFACERSE O ALGUN OBJETIVO QUE DEBE CONSEGUIRSE
- LA DECISION INCLUYE UN PROCESO, UNA SECUENCIA DE PASOS O FASES.
- PUEDE ESTE PROCESO DECISIORIO, DESCRIBIRSE EN CUATRO FASES ESENCIALES
  - DEFINICION DEL PROBLEMA
  - BUSQUEDA DE SOLUCIONES ALTERNATIVAS
  - ANALISIS DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION
  - SELECCIÓN O ELECCION DE LA MEJOR ALTERNATIVA COMO PLAN DE ACCION.

1. DEFINICION DEL PROBLEMA

- INCLUYE RECOLECCION DE DATOS Y HECHOS RELACIONADOS CON EL PROBLEMA, RELACIONES CON EL CONTEXTO MAS AMPLIO Y CAUSAS QUE LO GENERAN
- 62% INDICARON QUE EL SEGUIMIENTO A LA PLANIFICACION QUE SE HIZO EN 2011 DEBE MEJORAR
- SE PUEDE HACER MEJOR
- INCORPORAR ASPECTOS ADMINISTRATIVOS QUE NO SE REFLEJAN EN EL POA
- MEJORARSE LA EXIGENCIA DE CUMPLIR OBJETIVOS Y EVIDENCIAS
- SÓLO SE EVALUA LO TRIMESTRAL
- METAS NO MUY BIEN DEFINIDAS Y DIFICULTA MEDIRLAS

2. BÚSQUEDA DE SOLUCIONES ALTERNATIVAS

BÚSQUEDA DE LOS POSIBLES CURSOS DE ACCIÓN MÁS ADECUADOS PARA SATISFACER NECESIDADES O CONSEGUIR EL OBJETIVO.

SE ESTÁ BUSCANDO INCULTURIZAR LA PLANIFICACIÓN COMO UNA HERRAMIENTA, QUE PERMITA TOMAR DECISIONES.

MEJORAR LA FORMA DE PLANIFICAR

MEJORAR EL SEGUIMIENTO Y CONTROL A LOS POAS

PONERNOS DE ACUERDO EN LAS ACCIONES

NOMBRAMIENTOS PARA MEJORAR LOS PROCESOS

3. ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

FASE EN LAS CUALES TODAS LAS ALTERNATIVAS QUE HEMOS IDENTIFICADO SE ANALIZAN, PONDERAN Y COMPARAN, PARA VER RECURSOS, TIEMPO, VIABILIDAD ETC.

HAY SITUACIONES A TOMAR EN CUENTA QUE DEPENDEN DE NOSOTROS.

HAY SITUACIONES A IMPLEMENTAR QUE DEPENDEN DE ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS.

CUALES TIENEN VIABILIDAD INMMEDIATA, CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

4. SELECCIÓN Y ELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA COMO PLAN DE ACCION

LA ELECCION DE UNA ALTERNATIVA, BAJO EL CRITERIO DE RACIONALIDAD, ESTA IMPLICITA EN ESTA ACTIVIDAD DE ELECCIÓN.

ESTO PORQUE SE BUSCA ESCOGER LOS MEDIOS APROPIADOS PARA ALCANZAR DETERMINADO OBJETIVO.

EN EL PRESENTE CASO, SE BUSCA HACER UN MEJOR SEGUIMIENTO A LO PLANIFICADO.

ADEMAS SE BUSCA REDUCIR LA DIFERENCIA ENTRE LO QUE SE HACE Y LO QUE SE A PLANIFICADO

EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

- SE HACE NECESARIO CONTAR CON TRES TIPOS DE HERRAMIENTA: CONCEPTUALES, TECNICAS Y PROCESOS DE MEDICION, TECNOLOGÍAS DE CAMBIO.

- SE CONCIBE COMO UN PROCESO DE CAMBIO PLANIFICADO DE LA ORGANIZACIÓN, PARA LO QUE ES NECESARIO CONOCER LA SITUACION POR LA QUE ATRAVIEZA LA INSTITUCION, PARA LUEGO TENER RESULTADOS DE LOS CAMBIOS PROPUESTOS E IMPLEMENTADOS.

A. CONCEPTUALES TÉCNICAS

SON LOS CONCEPTOS Y TEORÍAS QUE PERMITEN ENTENDER CÓMO FUNCIONAN LAS ORGANIZACIONES, CÓMO SE DA EL COMPORTAMIENTO DENTRO DE ELLAS Y QUÉ DIFERENCIA A LAS ORGANIZACIONES EFICIENTES DE LA INEFICIENTES.

B. PROCESOS DE MEDICIÓN

SE NECESITA UN INSTRUMENTAL DE MEDICIÓN QUE AYUDE A LA RECOLECCIÓN DE DATOS ACERCA DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL.

NO PUEDE EVALUARSE LA EFECTIVIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN SIN DISPONER DE DATOS ACERCA DE LAS PAUTAS ACTUALES DE FUNCIONAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN, DESEMPEÑO DE SU TAREA Y DE SU IMPACTO .

C.TECNOLOGÍAS DE CAMBIO

LAS ORGANIZACIONES ESTAN, SOMETIDAS A CAMBIOS CONSTANTES "INNOVACION"

INNOVAR: ES LA CAPACIDAD DE QUE PUEDE DISPONER UN SISTEMA ORGANIZACIONAL.

FALTA DE CAPACIDAD DE INNOVACION, NO QUIERE DECIR INAMOVILIDAD, SIGNIFICA PERMANECER EN UNA SITUACIÓN QUE SE DESEA QUE SE MANTENGA SIN MODIFICACIONES.

FALTA DE INNOVACIÓN

SIGNIFICA QUE SE ESTÁ CAMBIANDO SIN CONTROL, SIN CONOCER EL DESTINO HACIA DONDE SE ESTÁ ORIENTANDO

SE NAVEGA A LA DERIVA, SIENDO LLEVADO POR OLAS Y EL VIENTO

DISEÑO ORGANIZACIONAL

ES UN PROCESO DE CAMBIO PLANIFICADO DE LA ORGANIZACIÓN, PARA EL QUE ES NECESARIO CONOCER LA SITUACIÓN POR LA QUE ATRAVIESA EL PROCESO O LA INSTITUCIÓN, PARA LUEGO EVALUAR RESULTADOS DE CAMBIOS PROPUESTOS E IMPLEMENTADOS.

CUNORI, COMO SISTEMA DEBE ENCARAR EL PROBLEMA DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.

EL AUMENTO DE LA COMPLEJIDAD DEL ENTORNO DE LA INSTITUCIÓN OBLIGA A AUMENTAR CORRESPONDIENTEMENTE SU COMPLEJIDAD INTERNA

PUNTO DE VISTA

EL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN NO DEBE EN NINGÚN CASO, PERDER DE VISTA QUE ES UN ESTUDIO SISTÉMICO, QUE TRATA DE CONOCER UN SISTEMA COMPLEJO, INSERTO EN UN ENTORNO SOCIAL.

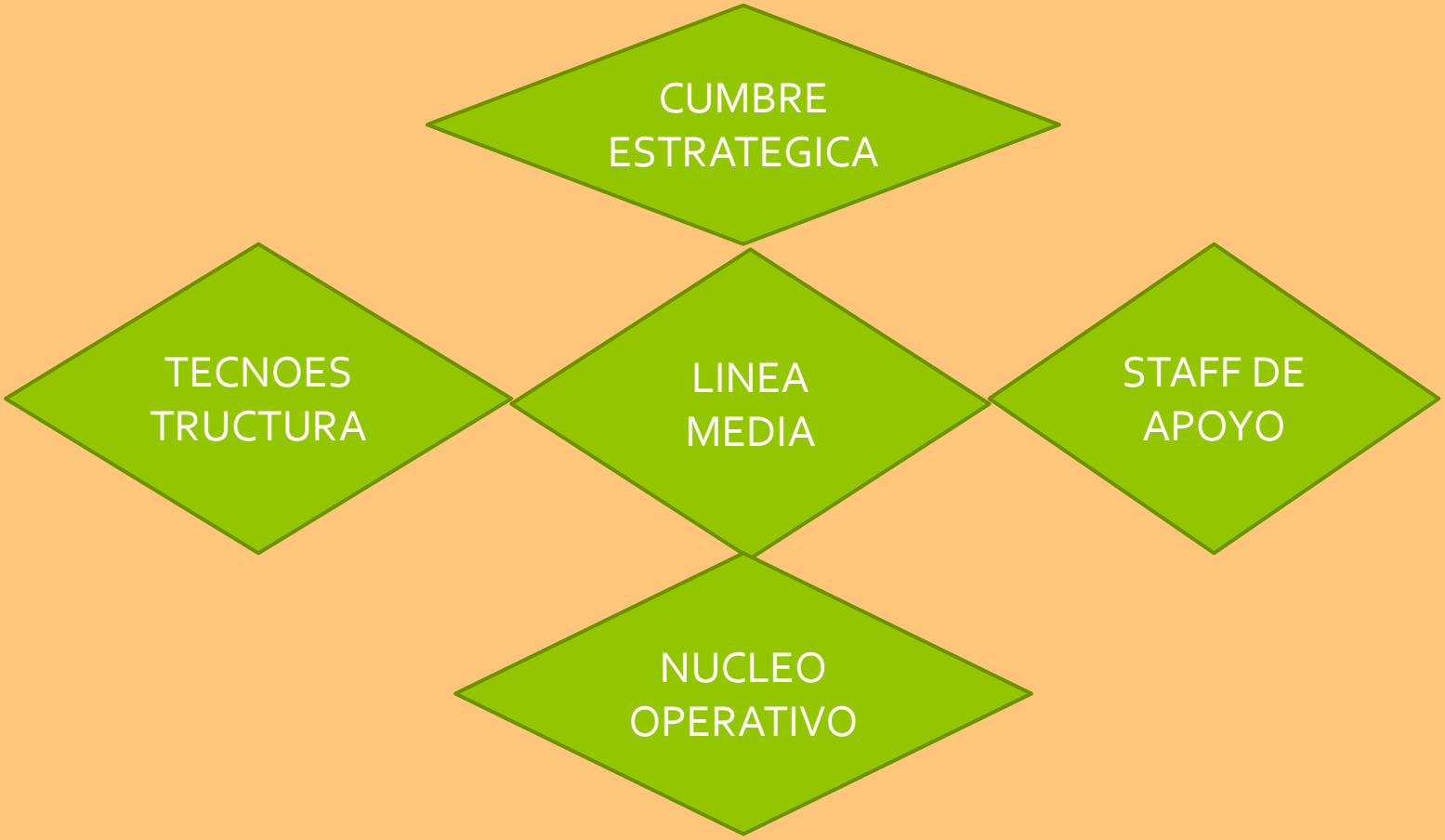
CUALQUIER ANÁLISIS DE UNA PARTE DEL SISTEMA HA DE CONSIDERAR LA INTERVINCULACIÓN ENTRE ESTA PARTE Y EL SISTEMA.

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA NO PUEDE SER CONSIDERADA EN EL VACÍO, SINO DENTRO DEL CONTEXTO DE SU ENTORNO Y DE LOS OTROS SISTEMAS CON LOS CUALES INTERACTÚA.

REQUERIMIENTOS CENTRALES

- DIVISION DE TRABAJO ENTRE VARIAS TAREAS QUE DEBEN SER REALIZADAS
- COORDINACION ENTRE ESTAS TAREAS PARA LLEVAR A CABO LA LABOR COLECTIVA
- MINTZBERG, DIVIDE LA ORGANIZACIÓN EN 5 PARTES
  - CUMBRE ESTRATÉGICA
  - LINEA MEDIA
  - NUCLEO OPERATIVO
  - ESTRUCTURA TECNICA O TECNOESTRUCTURA
  - STAFF DE APOYO

ORGANIZACIÓN



NIVELES

- CUMBRE ESTRATEGICA, ALTA GERENCIA
- LINEA MEDIA, COORDINADORES, GERENTES ENTRE LA ALTA GERENCIA Y NIVEL OPERATIVO.
- NUCLEO OPERATIVO, EJECUTAN MATERIALMENTE EL TRABAJO DE PRODUCIR LOS SERVICIOS EN LA ORGANIZACIÓN.
- TECNOESTRUCTURA, EXPERTOS DEDICADOS A LA STANDARIZACIÓN DEL TRABAJO, ESTAN FUERA DE LA LINEA DE AUTORIDAD EN FUNCIONES STAFF.
- STAFF DE APOYO, QUIENES DAN SERVICIO INDIRECTO, CAFETERIAS, ASEO, RELACIONES PUBLICAS, ETC.

SISTEMA

ES UN TODO ORGANIZADO CON LOGICA.

REQUIERE PARA SU FUNCIONAMIENTO, INSUMOS, PROCESOS Y SALIDAS O RESULTADOS.

EN EL FONDO TODA ORGANIZACIÓN SE CREA PARA CUMPLIR LA FINALIDAD DE OFRECER UN PRODUCTO O SERVICIO A LA SOCIEDAD.

LA MISION ES LA RAZON ESENCIAL DEL SER Y EXISTIR DE LA ORGANIZACIÓN.

MIENTRAS QUE LA MISION ES LA FILOSOFIA, LA VISION SIRVE PARA MIRAR EL FUTURO QUE SE DESEA ALCANZAR.

LA VISION, INDICA CUALES SON LOS OBJETIVOS

ORGANIZACIONES

SON UNIDADES SOCIALES QUE BUSCAN ALCANZAR OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y SU RAZON DE SER ES CUMPLIRLOS.

RECURSOS DE LA ORGANIZACION

RECURSOS	ÁREAS ADMINISTRACIÓN
ADMININSTRATIVOS	ADMINISTRACION GENERAL
MATERIALES	DE LA PRODUCCION
FINANCIEROS	FINANCIERA
HUMANOS	RECURSOS HUMANOS
MERCADOLOGICOS	MERCADOLOGICA

NIVELES

- INSTITUCIONAL
- INTERMEDIO
- OPERACIONAL

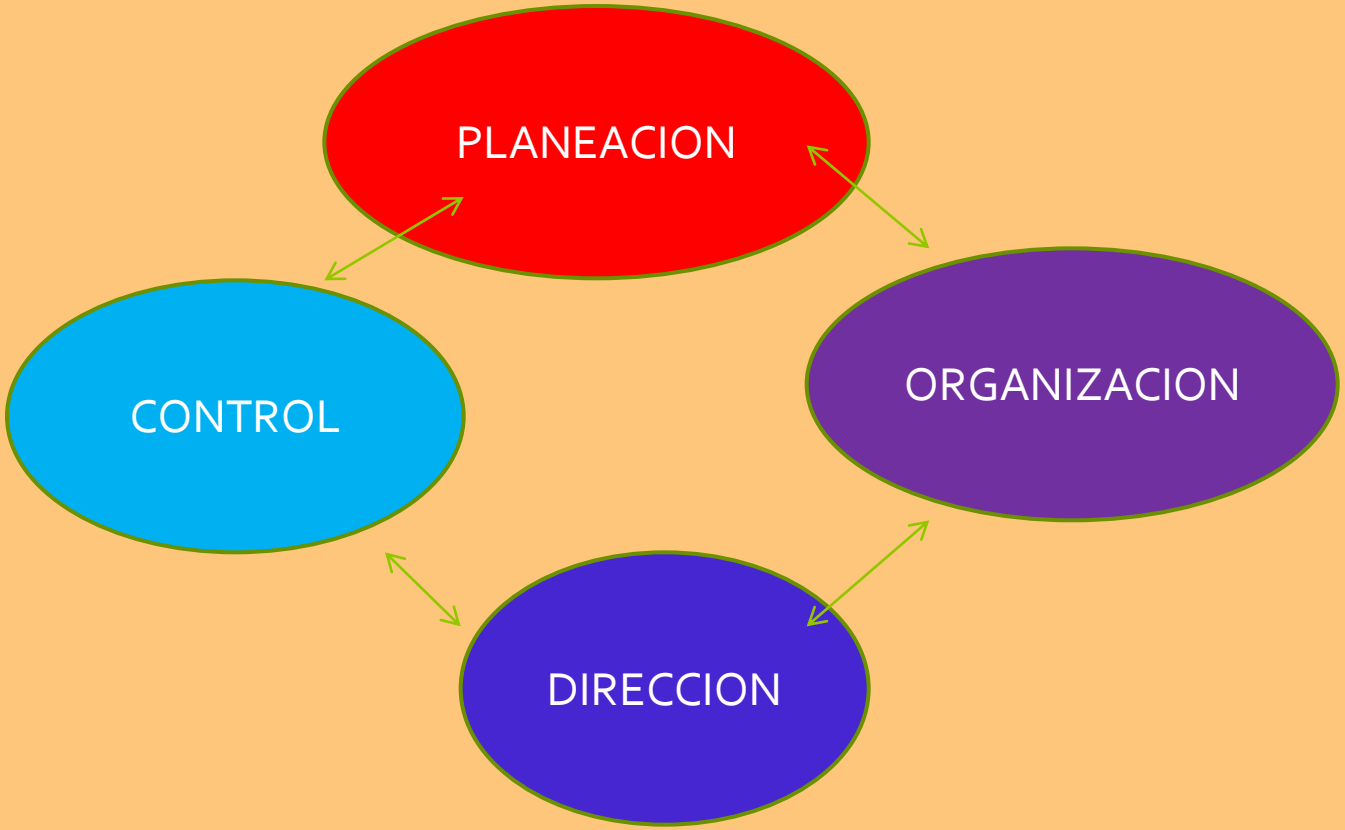
- OBJETIVOS
- ESTRATEGIAS
- PLANES
- POLITICAS
- REGLAS PROCEDIMIENTOS
- ACCION
- RESULTADOS
- EFICIENCIA = CÓMO SE REALIZAN TAREAS, DE QUÉ MANERA
- Eficacia= que resultados objetivos se consiguen

eficiencia

PLANEACION EN LOS 3 NIVELES

NIVELES	PLANEACION	CONTENIDO	TIEMPO	AMPLITUD
INSTITUCIONAL	ESTRATEGICA	GENERICO	LARGO PLAZO	MACRO
INTERMEDIO	TACTICA	MENOS GENERICO Y MAS DETALLADO	MEDIANO PLAZO	ENFOCA CADA UNIDAD
OPERACIONAL	OPERACIONAL	DESTALLADO Y ANALITICO	A CORTO PLAZO	MICRO A CADA TAREA

FUNCION DE CONTROL RELACIONADO CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS



CONNOTACIONES DE LA PALABRA CONTROL

- COMPROBAR Y VERIFICAR
- REGULAR
- COMPARAR CON UN PATRON
- EN LA PLANIFICACION, EL CONTROL RESIDE EN VERIFICAR SI LAS ACTIVIDADES ESTÁN SIENDO ALCANZADAS EN RELACION A LOS RESULTADOS DESEADOS.
- ES UN PROCESO CICLICO CONFORMADO POR:
  - ESTABLECIMIENTO DE STANDARES DESEMPEÑO
  - EVALUAR EL DESEMPEÑO
  - COMPARACION ENTRE ACTUADO Y PLANIFICADO
  - ACCIONES CORRRECTIVAS.

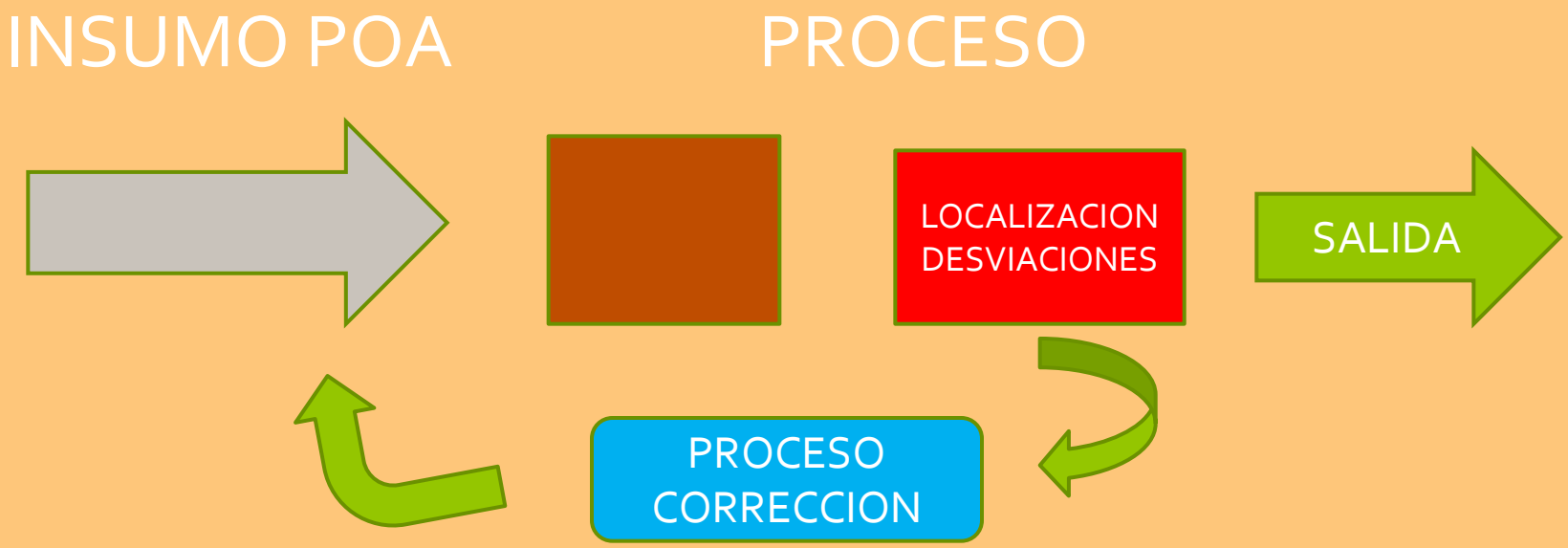
EL CONTROL BUSCA

CORREGIR FALLAS O ERRORES, YA SEA EN LA PLANEACIÓN O EN LA EJECUCIÓN, PARA APLICAR MEDIDAS CORRECTIVAS

ADECUADAS CON EL FIN DE REMEDIAR LAS DIFERENCIAS.

PREVENIR NUEVAS FALLAS O ERRORES, AL CORREGIR FALLAS EXISTENTES, EL CONTROL APLICA LOS MEDIOS NECESARIOS PARA EVITARLOS EN EL FUTURO.

CONTROL COMO SISTEMA



PATRONES DE CONTROL

- CANTIDAD, No. EGRESADOS, ACTIVIDADES REALIZADAS, RECURSOS INVERTIDOS
- CALIDAD EGRESADOS, DE FUNCIONES,
- DE TIEMPO, AÑOS GRADUACIÓN, CIERRE,
- FINANCIEROS, PRESUPUESTOS, DONACIONES, COSTOS

CONTROLAR CADA ACCION POA

- ESPINA DE PESCADO, RELACIONA TODOS LOS PASOS DE UNA OPERACIÓN O SISTEMA CON LAS CUATRO "M"

- Material
- Maquinaria
- Método
- Mano de obra

GRACIAS POR SU ATENCION