

Q-epea

Entidades Públicas Vascas
por la Gestión Avanzada



TRANSFORMACIÓN CULTURAL

BASADA EN VALORES

Ayuntamiento de Ermua

Montserrat Gutiérrez Arambarri

Técnica de Calidad

Rosalía Herrera Yuste

Directora de planificación estratégica e innovación



Mapa estratégico de innovación en el Ayuntamiento de Ermua

MISIÓN

Contribuir, desde la mejora, la innovación y el desarrollo sostenible, a que Ermua sea una ciudad atractiva para vivir, abierta y participativa, en la que las personas se sientan integradas y puedan desarrollarse plenamente en libertad e igualdad; ofreciendo, para ello, servicios públicos de calidad que respondan a sus necesidades y expectativas.

VALORES

Crecimiento

Conocimiento

Creatividad

Participación

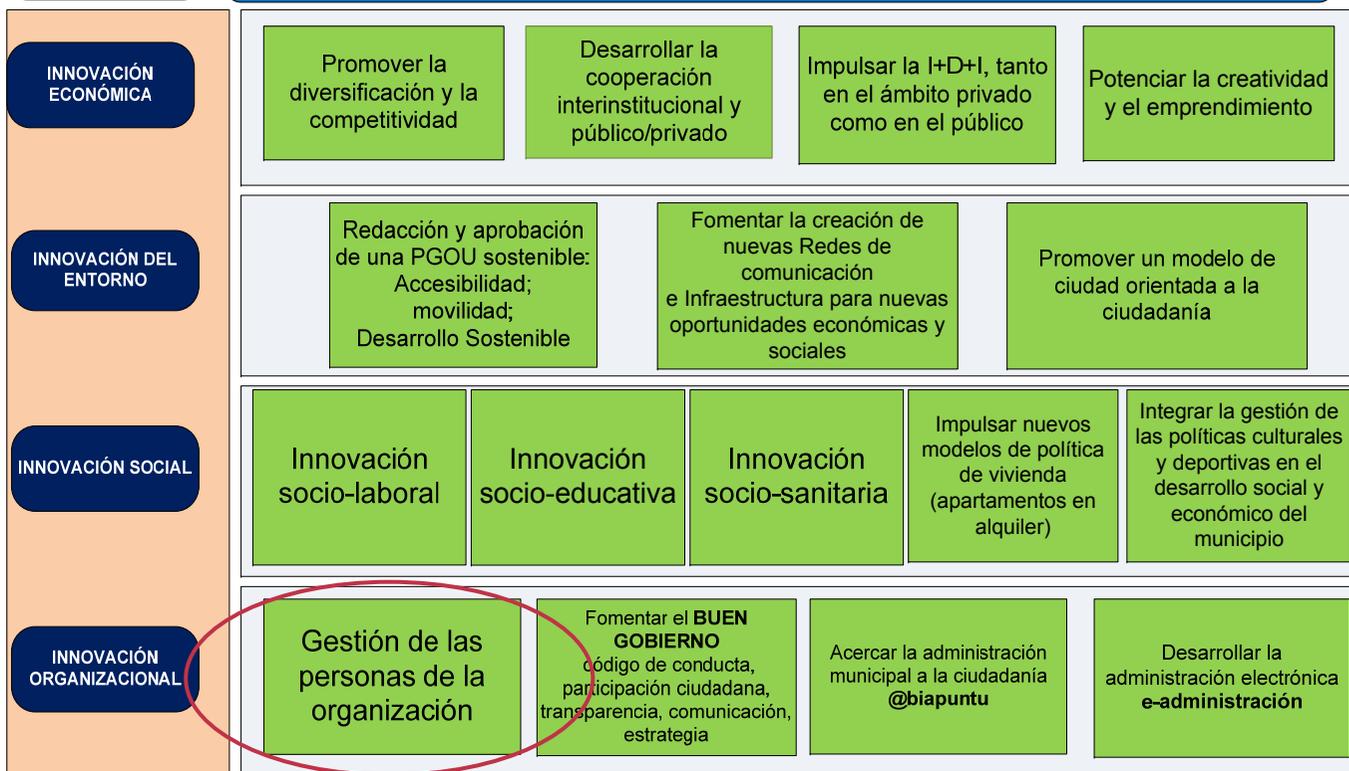
Colaboración

Solidaridad

Igualdad

EJES ESTRATEGICOS

OBJETIVOS ESTRATEGICOS



¿Para qué este proyecto de transformación cultural?

Necesidad un nuevo modelo de trabajo

- Adelantarnos a las necesidades de la ciudadanía
- Ser ágiles en las respuestas
- Adaptarnos de manera rápida
- Ser flexibles ante las situaciones
- Ser creativos/as
- Ser eficientes

Principios

- Objetividad/imparcialidad
- Transparencia
- Legalidad
- Igualdad



Modelo BARRET VALUES CENTRE



Los 7 niveles de conciencia de las organizaciones (Richard Barrett)

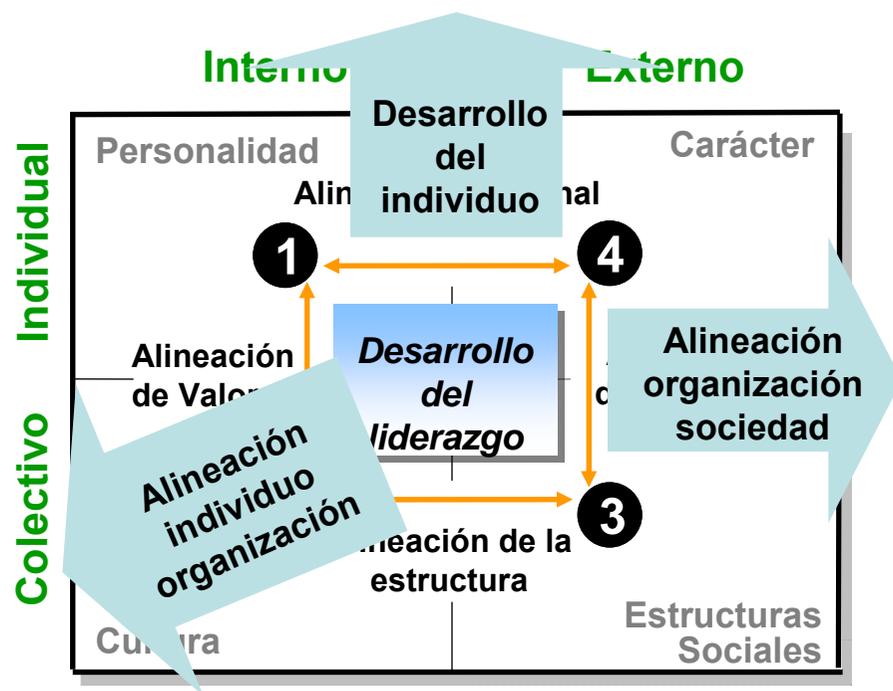


Modelo BARRET VALUES CENTRE

PERSONAS FÍSICAS HAN DE ALINEAR	PERSONAS JURÍDICAS HAN DE ALINEAR
LO QUE SON	LA CULTURA
LO QUE DICEN	EL DISCURSO
LO QUE HACEN	EL SERVICIO A LA COMUNIDAD

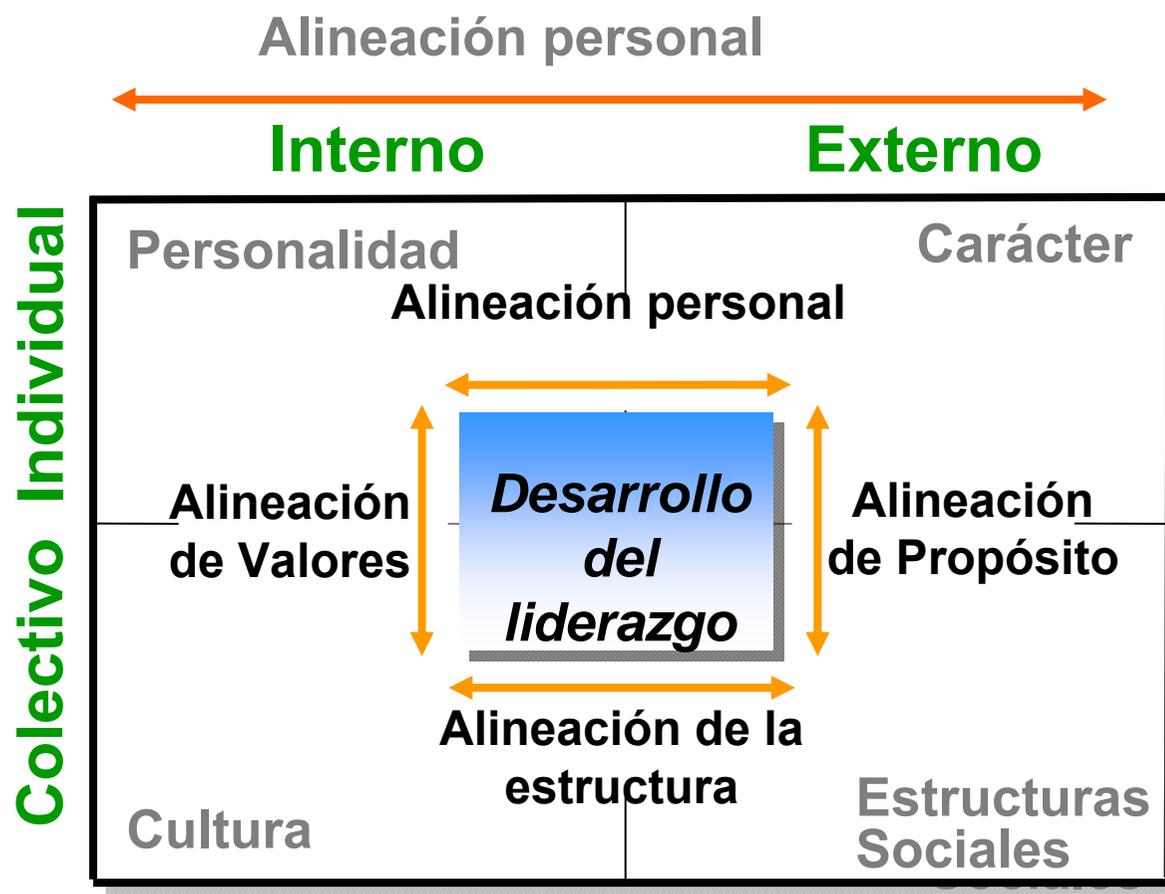


¿Cómo es el proceso de transformación?



- **Alineación Personal.**
- **Alineación de Valores.**
- **Alineación Estructural.**
- **Alineación de Misión/Propósito.**



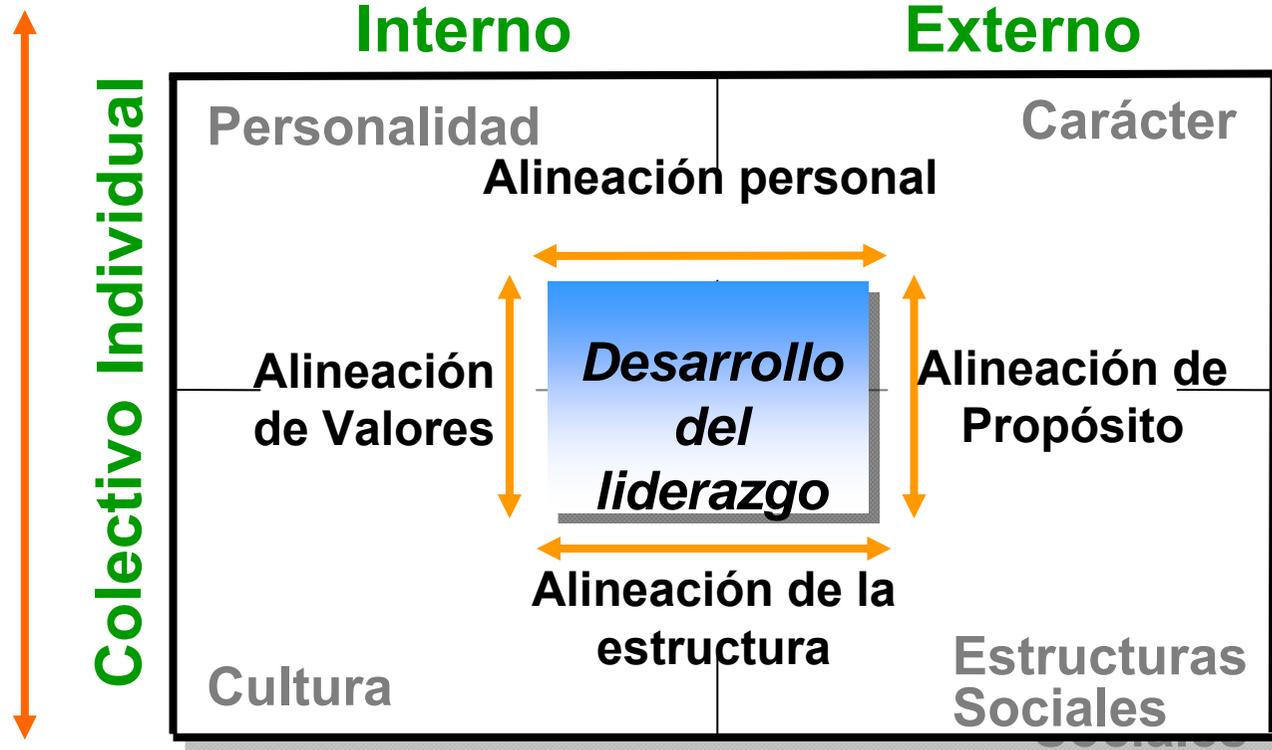


Alineación personal: Acciones realizadas

- Trabajo de Liderazgo con coach (2013)
- LDR Dirección (1) (2016)
- LDR Técnicos (2) (2017)
- LDR Políticos (2) (2017)
- SGA Equipo político-técnico (2017)
- Acompañamiento área Ciudad (2016-2017)
- Acompañamiento área Planificación estratégica (2017)



Alineación de Valores



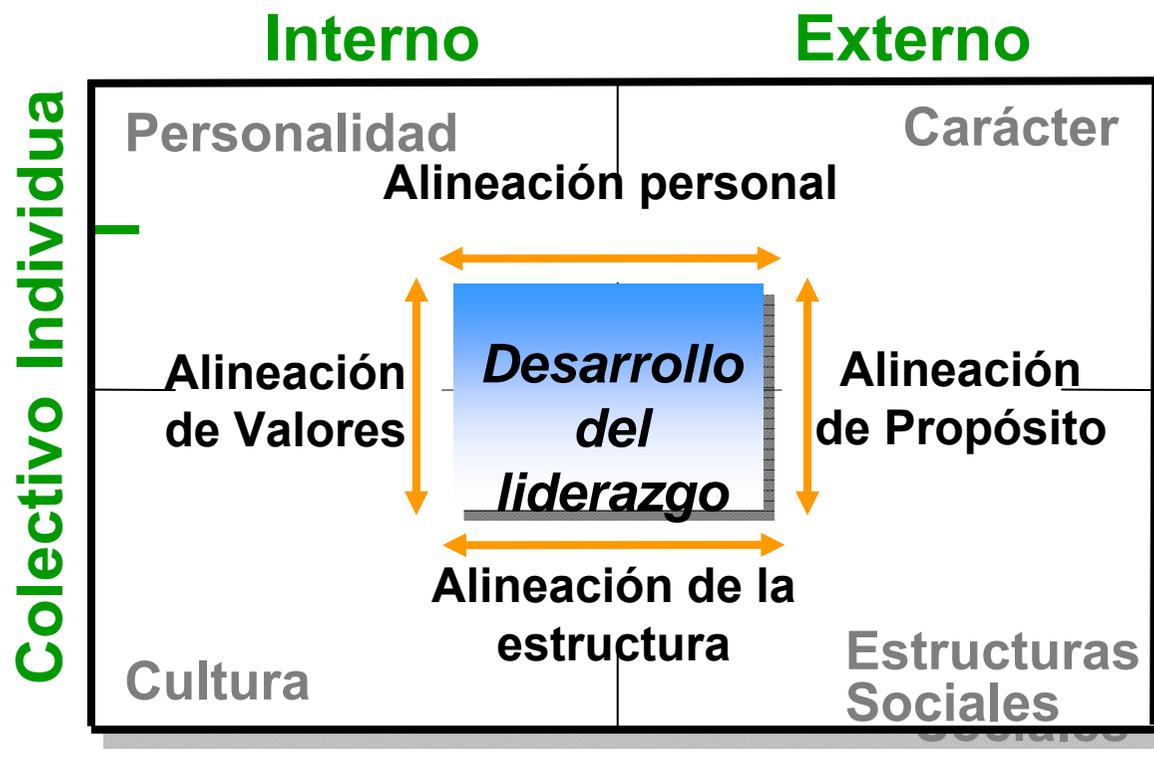
Alineación valores: Acciones realizadas



- CVA (Dic. 2014)
- Comunicación resultados ET y Plantilla (2015)
- Grupos trabajo: 7 valores en comp. (2016)
- Grupos consulta con plantilla(2016)
- Sesión validación equipo político-técnico (2016)
- Grupo de trabajo: 4 valores en comp. Obs. (2017)
- Grupos de consulta con plantilla (30 junio 2017)
- Sesión validación equipo político-técnico (pendiente)
- Grupo trabajo: Método seguimiento cumplimiento Comp. (2017)



Alineación del propósito

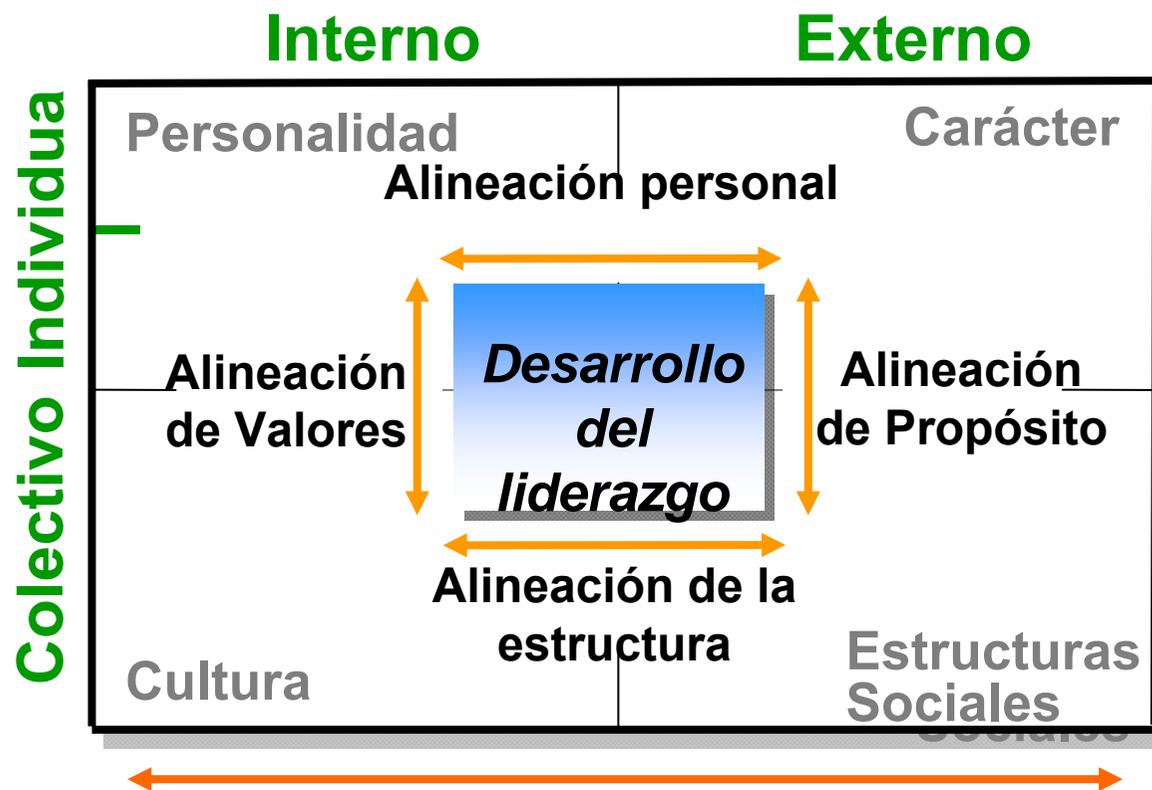


Alineación del propósito: Acciones realizadas

- Revisión de misión, visión, valores. (2015)
- Grupos consulta con plantilla (2015)
- Publicación de misión, visión, valores definitivo (2016 calendario).
- Sesión Alineación Estrategia y Cultura (2017)

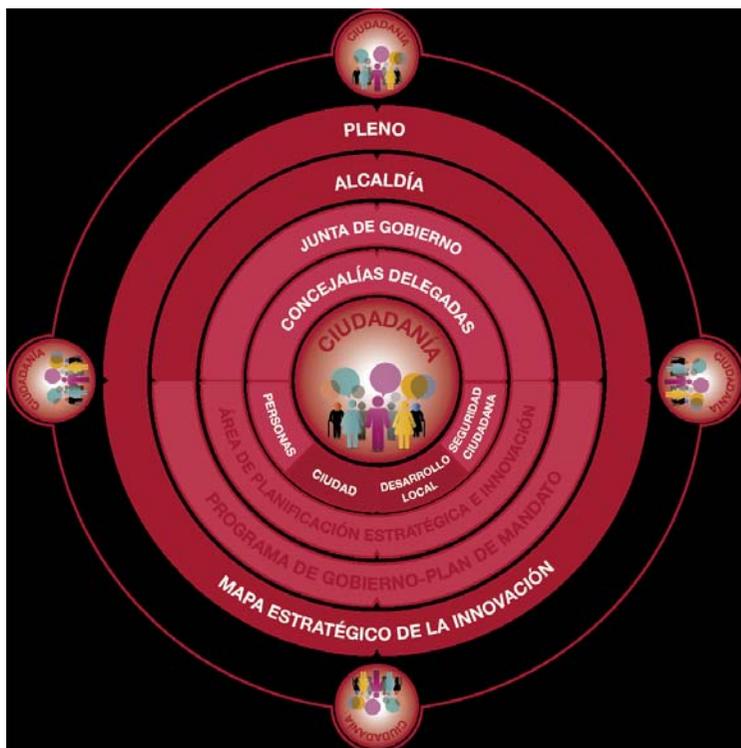


Alineación de la estructura



Alineación de la estructura: acciones realizadas

- Creación Área de Planificación e Innovación (Año 2015)
- Creación modelo de trabajo diferente por proyectos (Estratégicos y de mejora) (Año 2016)



¿Cómo queremos hacer las cosas?

- *Añadidos por el equipo político-técnico*

LO PÚBLICO ●
JUSTICIA ●
RESPONSABILIDAD SOCIAL
DESARROLLO DEL LIDERAZGO (Humildad, Empatía, Diálogo)
SOLIDARIDAD ●
COHERENCIA ENTRE LO QUE DECIMOS Y HACEMOS (Liderar con el ejemplo)
VALORES COMPARTIDOS
TRANSPARENCIA ●

RESPONSABILIDAD (Integridad, Comportamientos éticos)
IGUALDAD ●
PARTICIPACIÓN CIUDADANA ●
TRABAJO EN EQUIPO (Participación de empleados/as, Compartir información)
APRENDIZAJE CONTINUO
EFICIENCIA ●
MÉTODO
COMUNICACIÓN FLUIDA Y ABIERTA (Escucha, Franqueza)
RECONOCIMIENTO DE LOS EMPLEADOS/AS (Respeto, Satisfacción de las personas)
SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA
CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN



Valores de la cultura organizativa

Valores hacia la ciudadanía

1. LO PÚBLICO
1. JUSTICIA
1. SOLIDARIDAD
1. TRANSPARENCIA
1. IGUALDAD
1. PARTICIPACIÓN CIUDADANA
1. EFICIENCIA

1. MÉTODO
1. SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA
1. COMUNICACIÓN FLUIDA Y ABIERTA 2. (Escucha, Franqueza)
1. RECONOCIMIENTO DE LOS EMPLEADOS/AS 2. (Respeto, Satisfacción de las personas)
1. APRENDIZAJE CONTINUO
1. TRABAJO EN EQUIPO 2. (Participación de empleados/as, Compartir información)
1. COHERENCIA ENTRE LO QUE DECIMOS Y HACEMOS / RESPONSABILIDAD 2. (Liderar con el ejemplo, Integridad, Comportamientos éticos)
1. DESARROLLO DEL LIDERAZGO 2. (Humildad, Empatía, Diálogo)
1. PERSPECTIVA A LARGO PLAZO / VALORES COMPARTIDOS/ RESPONSABILIDAD SOCIAL

Valores traducidos en comportamientos

2016 (dos sesiones de trabajo)	2017 (una sesión de trabajo)
VALORES TRABAJADOS: Lo público, liderazgo, coherencia, trabajo en equipo, eficiencia, reconocimiento de los empleados/as, sostenibilidad económica	VALORES TRABAJADOS: Comunicación fluida y abierta, aprendizaje continuo, perspectiva a largo plazo/valores compartidos/responsabilidad social
EQUIPO DE TRABAJO 	EQUIPO DE TRABAJO 
CONSULTA CON LA PLANTILLA: Participación de 86 personas	CONSULTA CON LA PLANTILLA: Participación de 54 personas



¿Cómo conocer el grado de cumplimiento?

SESIÓN DE TRABAJO 2 DE MAYO DE 2017

OBJETIVO: Definir una metodología de evaluación del nivel de aplicación de los comportamientos en la organización

EQUIPO DE TRABAJO TRANSVERSAL



Propuesta de evaluación



PROPUESTA DE EVALUACIÓN

CADA PERSONA
(voluntario)



PLAN DE MEJORA INDIVIDUAL

CADA SERVICIO



PLAN DE MEJORA
consensuado con
dirección

CADA DIRECTOR/A



PLAN DE MEJORA INDIVIDUAL





“El éxito verdadero no proviene de proclamar nuestros valores, sino de ponerlos en práctica consecuentemente todos los días.”



Q-epea

Entidades Públicas Vascas
por la Gestión Avanzada

Eskerrik asko
mgutierrez@udalermua.net
rherrera@udalermua.net

