



TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL GESTIÓN POR VALORES

1997-2009

Tecnología

Web

Normalización

Conexiones a red municipal

Gestor de expedientes

Firma electrónica

Registro electrónico

CyLDigital.es

NECESITAMOS UN CAMBIO

2009

Proceso de transformación de nuestro sistema de gestión.

Estrategia “Ermua 2015” dinámica abierta y participativa, sienta las bases de un camino que ha continuado hasta hoy y se proyecta hacia el futuro.

HITOS: MAPA ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN

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 ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS						
INNOVACIÓN ECONÓMICA	 Promover la diversificación y la competitividad.	 Desarrollar la cooperación interinstitucional y público/privado.	 Impulsar la I+D+I, tanto en el ámbito privado como en el público.	 Potenciar la creatividad y el emprendimiento.			
INNOVACIÓN DEL ENTORNO	 Redacción y aprobación de una PGOU sostenible: Accesibilidad; Movilidad; Desarrollo Sostenible.	 Fomentar la creación de nuevas redes de comunicación e infraestructura para nuevas oportunidades económicas y sociales.	 Promover un modelo de ciudad orientada a la ciudadanía.				
INNOVACIÓN SOCIAL	 Innovación socio-laboral.	 Innovación socio-educativa.	 Innovación socio-sanitaria.	 Impulsar nuevos modelos de política de vivienda (apartamentos en alquiler).	 Integrar la gestión de las políticas culturales y deportivas en el desarrollo social y económico del municipio.		
INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL	 Gestión de las personas de la organización.	 Fomentar el BUEN GOBIERNO, código de conducta, participación ciudadana, transparencia, comunicación, estrategia.	 Acercar la administración municipal a la ciudadanía @biapuntu.	 Desarrollar la administración electrónica e-administración.			

HITOS: ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN



[Listas - 20Minutos](#)

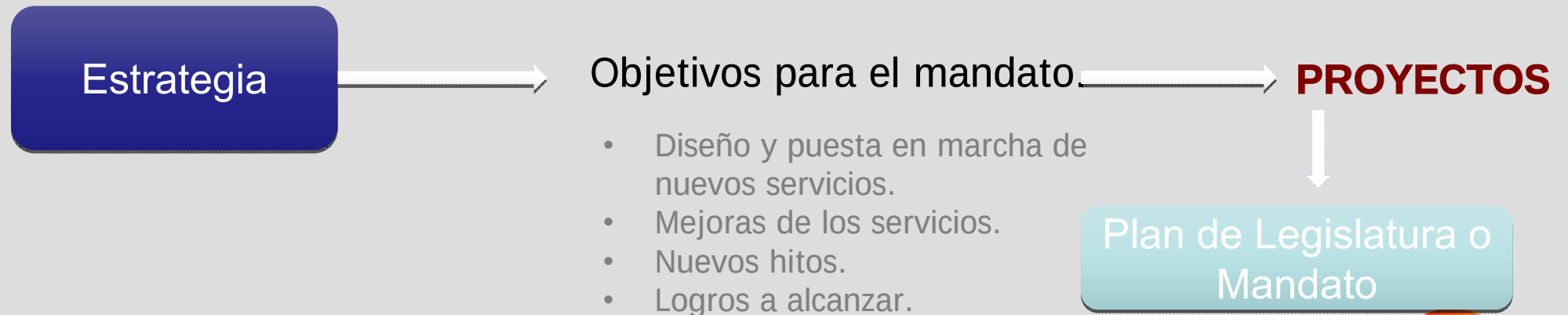
HITOS: EQUIPO DE COORDINACIÓN



Coachtur

LA GESTIÓN: SERVICIOS Y PROYECTOS

Actividades cotidianas repetitivas



CÓMO LO LLEVAMOS A CABO

**Genera Confianza
Motiva e Ilusiona
Hace crecer al equipo
Innova
Gestiona el cambio
Es eficaz**

Practicando el liderazgo

[Taringa!](#)



2014. Caracterización cultural

2015. Definición M.V.V.

2016. Conductas observables

2017:

- Reflexión alineación estrategia-valores

- Análisis LDR

- Método de evaluación

Las personas dan lo mejor de sí cuando abrazan una causa que las trasciende

LO APRENDIDO

Los cambios culturales requieren visión a medio plazo

La implicación convierte el cambio como propio

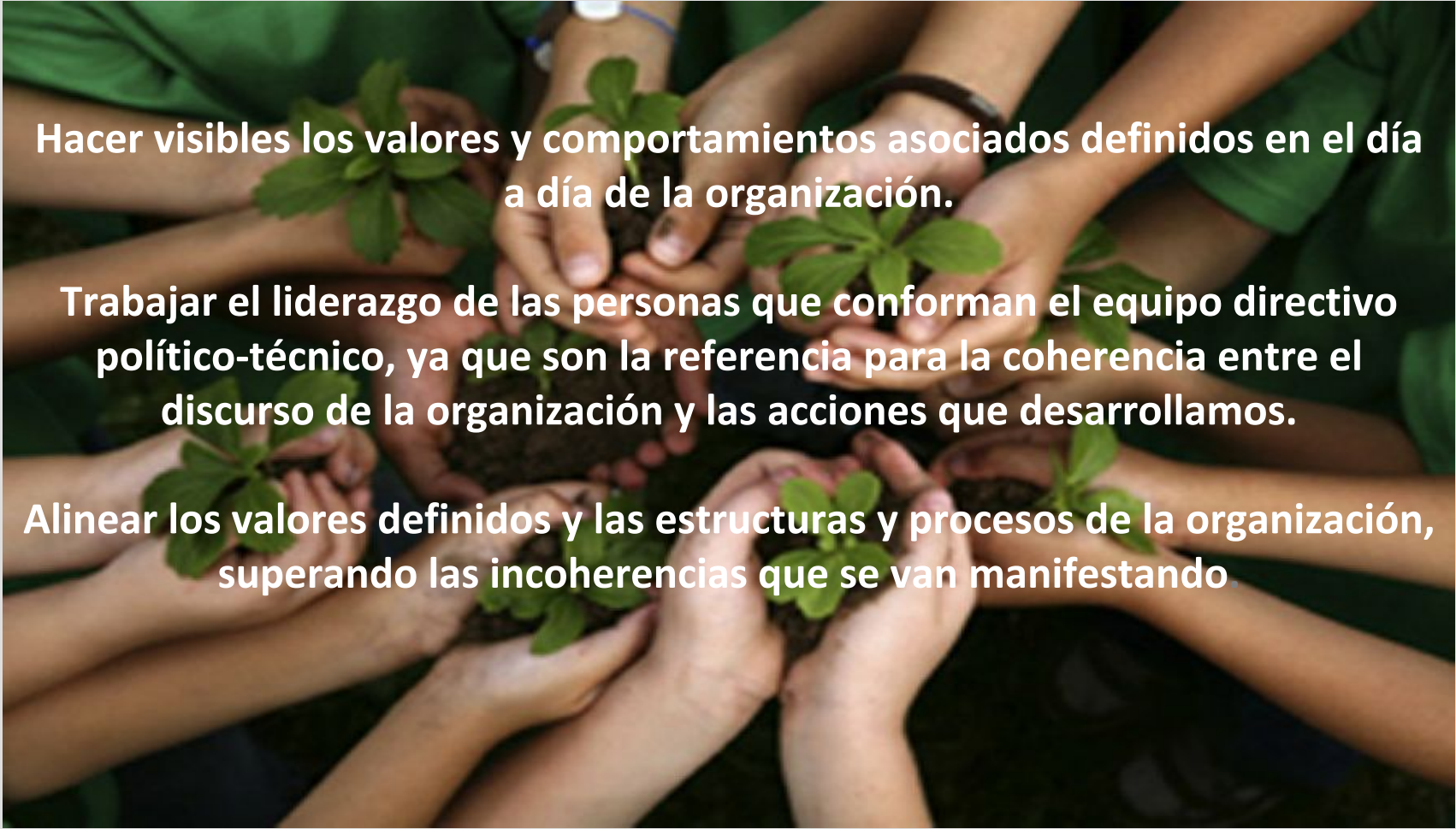
Se requiere coherencia y ejemplaridad en los líderes

[Artelista.com](http://www.artelista.com)

LAS DIFICULTADES



RETOS PARA 2018-2019



Hacer visibles los valores y comportamientos asociados definidos en el día a día de la organización.

Trabajar el liderazgo de las personas que conforman el equipo directivo político-técnico, ya que son la referencia para la coherencia entre el discurso de la organización y las acciones que desarrollamos.

Alinear los valores definidos y las estructuras y procesos de la organización, superando las incoherencias que se van manifestando

Hacer visibles los valores y comportamientos asociados

- Publicación en los lugares visibles de la organización la M, V, V
- Dedicar cada mes del año 2018 a uno de los valores de la cultura organizativa:
Marzo: Comunicación fluida y abierta
Abril: Reconocimiento de los/as empleados/as
Mayo: Aprendizaje continuo
Junio: Trabajo en equipo
Julio y agosto: Sostenibilidad económica
Septiembre: Método
Octubre: Coherencia entre lo que decimos y hacemos
Noviembre: Desarrollo del liderazgo
Diciembre: Perspectiva a largo plazo/ valores compartidos/responsabilidad
- Cada mes, favorecer la reflexión de las personas en torno a ese valor:
Materiales de interés en esa materia y formación
Oportunidad de poner de manifiesto incoherencias
Evaluación al final de cada mes
Presentación de cada Dirección de su plan de mejora al respecto.
- Elaboración de la segunda caracterización de la cultura del Ayto. con el fin de ver los resultados de todas las intervenciones llevadas a cabo en los años anteriores (2019)





Definir planes de trabajo individualizado derivados de los
LDR

(evaluación de los valores de las personas líderes)

Acompañamiento individualizado para trabajar el liderazgo
de las personas.

Caracterizar la Cultura del Equipo Político con la
herramienta SGA

Definir plan de trabajo para equipo político-técnico en base
a SGA y CVA y resultados de encuesta de valores

Acompañar a los líderes de equipos en su labor de
coordinación tratando de poner en práctica los valores de
la cultura organizativa definidos (Área de planificación
estratégica y Área de ciudad).

**Extender el liderazgo, haciendo un equipo de trabajo de directivos/as y responsables
intermedios/as a través del cual pueda extenderse la transformación cultural, convirtiéndose
en tractores/as de ese proceso**

Alinear los valores definidos y las estructuras y procesos de la organización



- Alinear la estrategia de la organización con los valores, definiendo indicadores que nos ayuden a analizar la evolución de la organización trabajando con el equipo político-técnico.
- Revisar qué políticas, normas internas y procedimientos no van en consonancia con la cultura que queremos impulsar.
- Acompañar a los equipos de trabajo para la alineación de los valores con el discurso que se da en los equipos.

EL RETO DE TRANSFORMAR LAS ORGANIZACIONES

“No hay nada más efectivo que compartir una dirección común y tener sentido de comunidad, así podremos llegar a donde deseemos más fácilmente y más rápido”

