

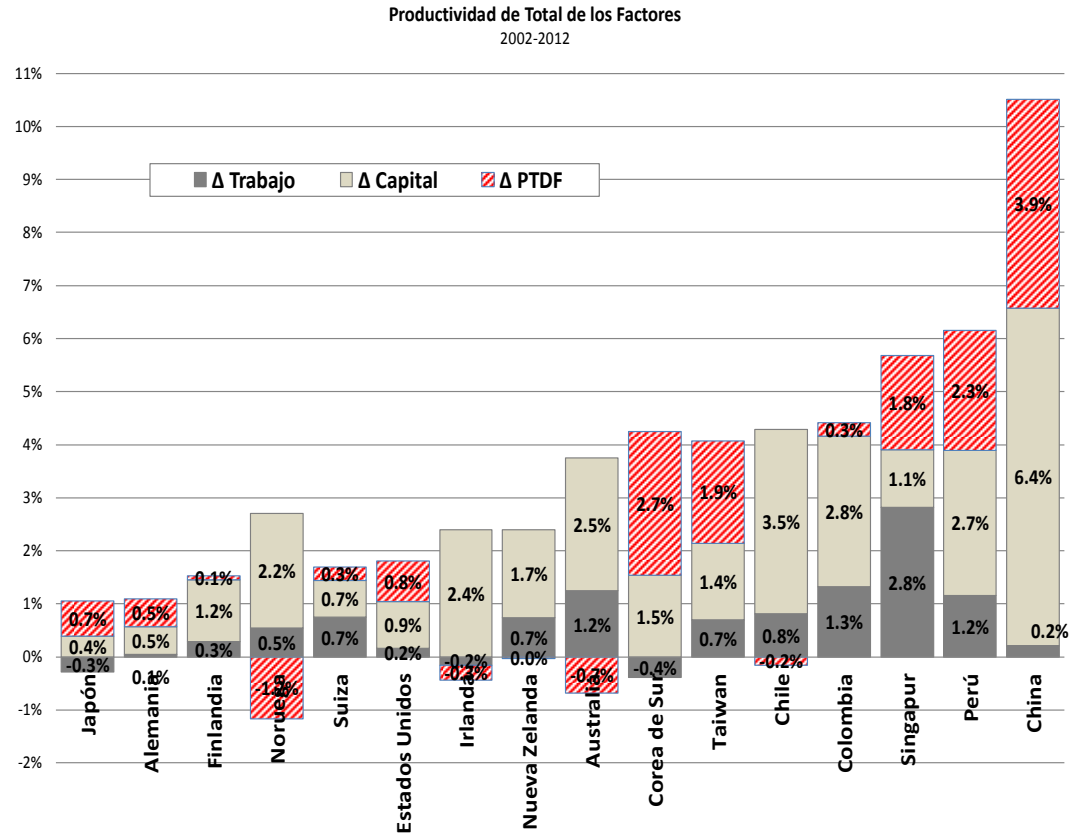
# Innovación y Gestión del Cambio en Organizaciones Públicas

Alejandro Arrieta E.  
23 AGO 2018

## Productividad Total de los Factores

*PTF es la medida en que la producción crece por encima del incremento de los factores.*

$$\Delta PBI = \Delta K + \Delta L + PTF$$



## **Innovación**

**Innovación es un cambio que modifica elementos ya existentes, productos, servicios, procesos o sistemas, con el fin de mejorarlos o renovarlos.**

**Toda innovación implica cambios en conducta humana, tanto en su producción como en su uso o consumo.**

**Desde el punto de vista de su efecto, hay innovaciones DISRUPTIVAS o PROGRESIVAS.**

## **La Innovación en tareas públicas**

### **Innovación en el quehacer público**

**En el quehacer público todo tiene una razón. Las acciones deben tener un sustento racional y objetivo de su conveniencia.**

### **Rentabilidad Social**

**Grado de conveniencia de realizar una actividad en función a los intereses de la ciudadanía, evaluada mediante el análisis de los beneficios y los costos, financieros y sociales, atribuibles a su ejecución.**

## La Curva Inversa del Cambio

<b>Negación</b>	<b>Resistencia</b>	<b>Exploración</b>	<b>Compromiso</b>
<p><b>Desinterés, repudio al cambio. Inconsciencia, negación del problema.</b></p>	<p><b>Oposición a la propuesta. Posición crítica disfraza temores por perder poder, espacio, confort, etc.</b></p>	<p><b>Aceptación del problema. Hay interés por cambiar, conocer y mejorar competencias.</b></p>	<p><b>Sensación de dominio de los hechos y de crecimiento basado en el éxito. Disposición y seguridad frente al futuro..</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aislamiento</b></li> <li>• <b>Indiferencia</b></li> <li>• <b>Negligencia</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inseguridad</b></li> <li>• <b>Pesimismo</b></li> <li>• <b>Desconfianza</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Inquietud</b></li> <li>• <b>Energía</b></li> <li>• <b>Dinamismo</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orgullo</b></li> <li>• <b>Pertenencia</b></li> <li>• <b>Trascendencia</b></li> </ul>

## Masa Crítica

### *Física*

**Cantidad mínima necesaria de materia combustible para que se mantenga una reacción nuclear en cadena.**

### *Sociología*

**Cantidad mínima de personas necesarias para que un fenómeno concreto tenga lugar. Así, el fenómeno adquiere una dinámica propia que le permite sostenerse y crecer.**

*Experimentaba con una colonia de monos en una isla cercana a Japón. Quiso cambiarles la alimentación, que comiesen papas, pero al verlas sucias de tierra, los animales las rechazaron. Después de cierto tiempo, a una mona joven se le ocurrió lavar las papas en el río antes de comerlas, y entonces las comió sin problemas. Luego enseñó a los demás monos jóvenes a lavar las papas, casi como jugando. Los monos mayores no aprendieron a hacerlo, excepto aquellos que tenían hijos jóvenes, quienes enseñaron el truco a sus padres.*

*(Lyall Watson 1979, "Marea Vital: La Biología de lo Inconsciente")*

## Motivaciones de las personas

**Motivos  
Extrínsecos**



**Crecimiento  
Material**

**Motivos  
Intrínsecos**



**Crecimiento  
Profesional**

**Motivos  
Trascendentes**

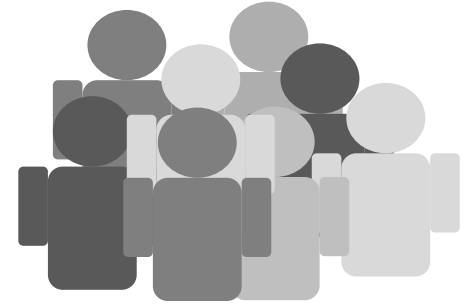


**Crecimiento  
Personal**

## Visión Compartida

*La clave para lograr una visión que se convierta en una fuente de inspiración y productividad para los equipos y las organizaciones es que todos los miembros aprendan a descubrir en sí mismos la capacidad de crear una visión personal que de sentido a su vida y a su trabajo, que apoye la visión central propuesta por el líder. Todas las visiones personales van alimentando la gran visión de la organización, y cada uno siente en ella una conexión íntima que lo impulsa a dar todo de sí para convertirla en realidad.*

*(De la Mata – [www.innovationforsocialchange.org](http://www.innovationforsocialchange.org))*



- La Filosofía primero. Es importante identificar los grandes paradigmas a cambiar.
- La Estrategia es la columna vertebral. El Plan se va ajustando a medida que se avanza.
- La Visión llega al grado de “compartida” cuando los integrantes interiorizan la propuesta y la hacen suya.
- El liderazgo es indelegable. Se inicia en la conceptualización, pasando por la socialización, la ejecución y la comprobación de resultados.



## El lado blando de las organizaciones

### LADO DURO

Infraestructura

Tecnología

Regulaciones

*Capacidad de producción*



### LADO BLANDO

Visión Compartida

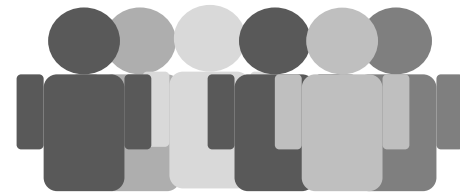
Cultura Organizacional

Creatividad e Innovación

*Capacidad de cambio*

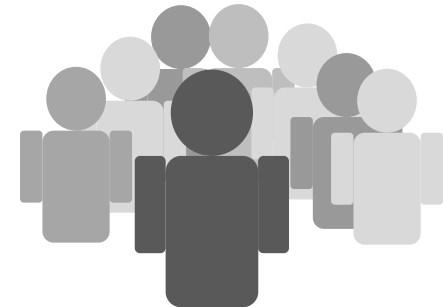
## Horizontalidad en la Organización

- ❑ La factibilidad de éxito aumenta cuando el clima organizacional fomenta la igualdad entre las personas.
- ❑ Un ambiente horizontal e igualitario genera confianza para expresar ideas y compartir experiencias.
- ❑ La comunicación favorece el alineamiento entre la organización y sus integrantes.
- ❑ La cercanía facilita la cohesión, la comunicación y el intercambio de conocimiento.
- ❑ La comunicación abierta contribuye a crear condiciones positivas para la interacción, reduciendo la inseguridad, temores y falsas expectativas.



## Respaldo Institucional

- Los estándares de calidad mejoran cuando el trabajador se siente respaldado por la organización.
- El clima de colaboración favorece la creación de valor.
- La comunicación mejora el entendimiento de las tareas.
- La protocolización otorga seguridad en el accionar cotidiano.
- La capacitación y el adiestramiento mejoran el desempeño.



The background features a light-to-dark gray gradient from left to right. On the right side, there are several overlapping circles in various shades of gray, creating a modern, abstract design.

# Innovación y Gestión del Cambio en Organizaciones Públicas

Alejandro Arrieta E.  
23 AGO 2018