

Abrazando la Innovación

Gaceta para fomentar la innovación y la transferencia del conocimiento



Radio y TV Educativas

Las **competencias** laborales
para trabajar en el 2020

La brújula
de la innovación

Por Jorge Cuevas



Abrazando la Innovación

Gaceta para fomentar la innovación y la transferencia del conocimiento

No. 8, julio de 2016

Directorio

Oscar Sánchez Delgado

Titular de la Unidad de Políticas
de Mejora de la Gestión Pública
Subsecretaría de la Función Pública

Marcela Loredana Montero de Alba

Directora General Adjunta de Diseño
y Coordinación de Políticas de Mejora
de la Gestión Pública

Ricardo A. Cancino Yza

Director de Innovación y Posicionamiento de
las Políticas de Mejora
de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 4111
rcancino@funcionpublica.gob.mx

Ana Laura Villa Guillén

Subdirectora de Innovación
y Posicionamiento de las Políticas
de Mejora de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 1151
avilla@funcionpublica.gob.mx

Rocío Josefina Ramos Hernández

Subdirectora de Innovación
y Posicionamiento de las Políticas
de Mejora de la Gestión Pública

Tel. 2000-3000, ext. 4155
rjramos@funcionpublica.gob.mx

Tania Velázquez Hernández

Dirección General de Comunicación Social

Tel. 2000-3000, ext. 1194
tvelazquez@funcionpublica.gob.mx

Contenido

02

Editorial

Experto invitado

03

Jorge Cuevas

La brújula de la innovación.

Secciones

05

Buenas prácticas

Radio y TV educativas, “de estudiantes para estudiantes”. Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal.

07

Conoce un poco más de...

Las competencias laborales que necesitaremos para trabajar en el 2020.

10

¡¡Entérate!!

“Ciclo de Conferencias de Conocimiento y Profesionalización”, promovidas por el OIC en el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.

12

Del cómo no, al cómo sí

Ana Laura Villa Guillén: Un genialísimo caso.

EDITORIAL

Apreciables colegas,

Con entusiasmo y motivación, además de gran confianza en lo que podemos lograr como Administración Pública Federal, nos vamos adentrando poco a poco en esta segunda mitad de 2016. Estamos seguros que continuaremos avanzando, con entrega y dedicación, en la apasionante senda de la innovación y la mejora gubernamentales.

Gracias a la voluntad y al compromiso de los equipos de trabajo en las instituciones federales, y con el acompañamiento de los Órganos Internos de Control y las diversas Unidades Normativas, a lo largo del semestre pasado juntos logramos importantes objetivos; por ejemplo:

1. Finalizamos la calibración de las líneas base y metas de los indicadores asociados a los compromisos en Bases de Colaboración del “Programa para un Gobierno Cercano y Moderno” (PGCM). **¡Muchas gracias!**, por la dedicación detrás de este acucioso esfuerzo.
2. Iniciamos otro ejercicio de gran formato para elaborar el inventario de macro procesos y procesos sustantivos (“Árbol de procesos”), indispensable para la eficiente gestión institucional y como insumo para la elaboración de instrumentos de control archivístico (Cuadro general de clasificación archivística y Catálogo de disposición documental). **¡Completemos la tarea!**, sólo restan algunos detalles más.
3. Realizamos tres “Grupos de enfoque” temáticos y seis sectoriales, para generar procesos de pensamiento creativo que, eventualmente, deriven en alguna solución innovadora. **¡Sigamos participando!**, en los diversos Grupos que se realizarán en los meses por venir.

Así mismo, se alertó sobre la convocatoria para participar en el “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva” de la OEA, edición 2016; brindándose asesoría a aquellas instituciones que lo solicitaron, para la adecuada presentación de sus proyectos y su registro. **¡Mucha suerte!**, a nuestras instituciones hermanas cuyos magníficos proyectos compiten hoy con los mejores de la región.

Hemos recorrido un gran trecho, pero lo más gratificante ha sido caminar juntos.

¡No “bajemos la guardia”!

Oscar Sánchez Delgado

Titular de la Unidad de Políticas de Mejora de la Gestión Pública
Subsecretaría de la Función Pública



La brújula de la innovación

“4 puntos cardinales para promover en México una atmósfera creativa y estratégica.”

Por Jorge Cuevas *

Según el divulgador de ciencia Cyril Aydon, se han registrado más innovaciones disruptivas en los más recientes 30 años que en los 100 mil anteriores de la historia de la humanidad. Esto no significa que la innovación esté de moda, el ser humano es innovador por naturaleza, aunque paradójicamente también se resiste a ella.

Lo que ha sucedido es que el ritmo en el proceso de cambio se aceleró. En los siglos VII y VIII había entre uno y dos cambios disruptivos cada 100 años pero, en nuestros tiempos, no pasan 100 días sin que se mueva el mundo en términos tecnológicos y geopolíticos, y eso impacta en todos los campos. Por ejemplo, el aumento en la esperanza de vida es una buena noticia para el ser humano pero, al mismo tiempo, nos pone ante nuevas problemáticas, ¿los sistemas de seguridad social se habrán diseñado considerando un mundo en el que, como especula Michio Kaku, llegaremos a vivir más de 100 años?

Dice la historiadora Stephanie Coonts que cuando se comenzó a establecer el matrimonio como un acuerdo para toda la vida, la esperanza de vida era de 20 años. Ante esta frecuencia exponencial del cambio provocada por la innovación, la población vive en una especie de estado de alerta y sobre expuesta a una cantidad de datos sin precedentes. Tanta información provoca una “congestión” en la que muchos hablamos de innovación, pero pocos sabemos cómo llegar a ella y qué hacer con ella.

De alguna forma el viejo reto era “estar informado”, mientras que el nuevo desafío es “¿qué hago con tanta

información?”, “¿cómo innovo y apporto valor desde donde estoy?”, en lugar de pasármela hablando del tema sin que eso tenga un impacto real en mi vida personal y profesional.

Ante este reto, junto con mi equipo creativo en LQ, diseñé una “brújula” que contiene 4 puntos cardinales que facilitan innovar y aplicar esas ideas extraordinarias o disruptas. Porque, en el mundo actual, se requiere una guía mental que nos lleve a la creación de nuevas soluciones.

Primer punto: “EXPLORADOR”.

Reduce tu tendencia a la opinión.

Aunque el cliché es hablar de la lluvia de ideas, cuando de innovación nos referimos, los procesos creativos no arrancan aportando ideas que ya traemos en la cabeza. Para innovar es clave “salirse de la caja” pero, más que aportando, buscando y observando. Hoy en día, equipos y personas requieren invertir tiempo en buscar inspiración.

La pregunta clave que nos podemos hacer es: ¿qué modelo de éxito podría darme nuevas ideas para innovar en lo que estoy haciendo?, por cierto, ¿es satisfactorio el tiempo que tú y tu equipo le dedican a investigar o están estancados en el mismo mundo de posibilidades de siempre? Antes de opinar, explora.

***Autor de 4 libros de creatividad y liderazgo, entre ellos El Kamasutra de la innovación de Ed. Grijalbo. Es fundador y líder creativo de la empresa LQ Innovation, games & speakers. Más información en SoyLq.com o al correo jorge@elbuscalocos.com.**



“Un equipo o una persona que no invierten tiempo en confrontar lo establecido, en des-mitificar las prácticas y costumbres del medio en el que se mueven, difícilmente podrán innovar.”

Segundo punto: “DISRUPTO”.

Atrévete a ser un rebelde con causa.

Para crear hay que destruir, son las dos caras de la moneda.

Un equipo o una persona que no invierten tiempo en confrontar lo establecido, en des-mitificar las prácticas y costumbres del medio en el que se mueven, difícilmente podrán innovar; porque, para que nazca una nueva idea, hay que jubilar otra. ¿Cuál es el proceso que en tu área es momento de destruir, para darle paso a lo nuevo?, ¿es satisfactorio el tiempo y la intensidad con la que tú y tu equipo rompen prácticas que ya no les funcionan?

Tercer punto: “CREATIVO”.

Prueba y mezcla lo impensable.

Mucha gente asocia creatividad con un foco y eso sería asumir que la creatividad es un tema de iluminación espontánea. Para mí, un tubo de ensayo me parece un mejor símbolo para representar la creatividad; porque, para darle paso a lo nuevo, más que genialidades se requiere experimentar, probar, pilotear. O, dicho de otra forma, las genialidades provienen de un trabajo de experimentación en equipo.

Efectivamente, en la historia han existido genios como **Nikola Tesla** que hacían los experimentos en la mente, pero todos podemos invertir un porcentaje de nuestro tiempo en probar ideas en el terreno físico. La regla es fácil, entre más atrevida es una idea, más contenido debe estar el experimento; pero, el fracaso es descartar las ideas sin probarlas. Por otro lado, implementar un programa sin haber pilotado implica un desperdicio de dinero enorme, porque los errores no se corrigieron al desarrollar una prueba. ¿Qué experimen-

to valdría la pena que hicieras en tu espacio de trabajo?, ¿es satisfactorio el tiempo que inviertes en probar?

Cuarto punto: “EMPRENDEDOR”.

Emprende con un plan flexible.

Por último, no se puede innovar si sólo investigas (exploras), rompes (eres disrupto) y pruebas (eres creativo), llega el momento en que necesitas aterrizar, vender y gestionar tus ideas aunque no sean perfectas. ¿Cuántas grandes ideas se murieron porque no hubo un emprendedor que las llevara a la realidad? Y, por favor, que nadie se confunda, uno puede emprender desde donde sea. Por eso, a quienes emprenden desde dentro de una organización los llamamos intra-emprendedores y, sin duda, para mover a México todos necesitamos transformar nuestra mente, ser más ágiles que nunca y, lejos de bloquearnos por la cantidad de datos y retos, enfocarnos en el tramo de control en el que podemos aportar valor con soluciones más interesantes.

“

“NO es la abreviatura de Nueva Oportunidad”.

Martin Limbeck
Autoridad Internacional en Ventas y uno de los Conferencistas Magistrales más solicitados, apodado por la Prensa “El Porsche de las Ventas”.

Reflexión

La ciudadanía tiende a NO confiar en su Gobierno. Cada acción de quienes laboramos desde la “trincherá gubernamental”, por pequeña que sea, es una Nueva Oportunidad de restituir la confianza perdida.

* Esta Gaceta agradece a **María de Jesús Portilla Rosas**, Jefa de Departamento de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, del OIC en el CONAPRED, por referirnos esta frase.



Radio y TV Educativas

Radio y TV educativas, “de estudiantes para estudiantes”

Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF)

El reforzamiento dinámico y lúdico de los conocimientos adquiridos en clase presencial, han motivado que estudiantes de las Escuelas Secundarias Técnicas de la Ciudad de México, produzcan y transmitan a diario sus propios **programas de televisión y radio vía Internet**; desarrollando temas de interés cotidiano de carácter educativo. Así como, entrevistas a especialistas que aportan información para la mejora de los aprendizajes de los Planes y Programas de Estudio.

Sin necesidad de salir de los planteles, desde el año 2009 las 119 escuelas se conectan al mismo tiempo al programa para ver y escuchar los contenidos de **DGEST Medi@**, promoviendo con ello una red de comunicación entre los alumnos, el personal docente y el directivo. Desde el año de su fundación y hasta la fecha, con la participación de 12 alumnos en el estudio por día, se han hecho 149,519 conexiones; 2,364 programas; y 473,689 descargas.

El proyecto también está integrado por la Revista Electrónica: “ESTudia”, en donde se difunde información de las actividades que se realizan en todos los planteles de Secundarias Técnicas, como concursos, exposiciones, eventos especiales y prácticas, que tanto alumnos como docentes realizan en las instalaciones de sus escuelas; así como, las realizadas

en la Dirección General de Educación Secundaria Técnica (DGEST).

Para el desarrollo de las actividades, se cuenta con la infraestructura adecuada para el buen desarrollo de las transmisiones y publicaciones, como: equipos de cómputo que soporten el software indispensable para realizar las transmisiones, tanto en Televisión como en Radio.

En Televisión, se requiere acondicionar el estudio con cámaras de grabación o video, luces, equipo de sonido, micrófonos, etc., y, en Radio, es necesario que la cabina de transmisión se encuentre en un espacio aislado y se tengan una consola, micrófonos y computadoras.

Alumnos, docentes y padres de familia que integran esta comunidad, se han beneficiado en diversos aspectos al realizar los programas. Dado que la pre-producción supone desarrollar temas específicos con fluidez y solvencia, a menudo se requieren perfeccionar competencias personales para hablar en público y motivar a la audiencia para aumentar su interés en torno a la investigación y el estudio.



“El mayor peligro para la mayoría de nosotros no es que nuestra meta sea demasiado alta y no la alcancemos, sino que sea demasiado baja y la consigamos”.

Miguel Ángel Buonarroti

Escultor, pintor y arquitecto italiano. Habitualmente, se le reconoce como la gran figura del Renacimiento italiano.

Reflexión

Sorprendamos con innovación a nuestras áreas de Recursos Humanos, la próxima vez que nos soliciten las “Metas individuales” de los años por venir.

Para quienes escuchan y ven las transmisiones de **DGEST Medi@**, el beneficio directo lo obtienen a través de herramientas didácticas diferentes a las provistas en sus aulas, a fin de estudiar un tema de manera distinta y complementaria que redunde en el reforzamiento de contenidos que impactan en una mayor calidad en el aprendizaje.

Como estrategias para dar a conocer el contenido de las emisiones, se utiliza un calendario digital dentro de la misma página <http://dgestmedia.dyndns.tv>; se cuenta además con redes sociales como Facebook, Twitter, y canales propios en Ivoox y YouTube.

En adición, en las cuentas personales de Facebook y Twitter, los alumnos y docentes mencionan y etiquetan los programas que ellos producen, lo cual ayuda a que la promoción y publicidad de DGEST Medi@ sea también de manera directa y específica hacia el público objetivo.

Aunque existen otras radiodifusoras y televisoras dedicadas a la educación que transmiten por Internet, **DGEST Medi@** ha innovado en este ámbito porque los contenidos se realizan con base en necesidades y objetivos específicos, que ayuden a mantener un canal permanente de comunicación y aprendizaje para las Escuelas Secundarias Técnicas de la Ciudad de México.

Además del público cautivo conformado por las comunidades de las 119 secundarias, DGEST Medi@ tiene alcance en alrededor de 72 ciudades en el mundo.

Entre las lecciones que arroja esta buena práctica, están:

- Demostrar que se pueden realizar transmisiones de Radio y Televisión con poco presupuesto.
- Empoderar a los alumnos al confiarles, de principio a fin, el proceso de comunicación de contenidos.
- Crear una conciencia de corresponsabilidad alumnos-docentes-padres de familia, en el crecimiento de unos y otros.
- Descubrir y adquirir, en un espacio de realidad, seguridad en las habilidades y capacidades personales, y colectivas.
- Aprender a recabar y revisar la información de temas diversos, y a partir de ahí, crear y compartir conocimientos más sólidos.
- Afrontar diariamente el desafío de realizar exposiciones amenas y claras que mantengan interesada a la audiencia.
- Desarrollar capacidad de administrar opiniones diversas, en tiempo real, para canalizarlas hacia lugares comunes y constructivos.



Para las y los servidores públicos interesados en ahondar en esta buena práctica de co-creación y transferencia de conocimiento, por favor comunicarse con:

Lic. Manuel Salgado Cuevas

Director General de Educación Secundaria Técnica

Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (AFSEDF).

Secretaría de Educación Pública

Correo electrónico:
dgestmedia@gmail.com



Las **competencias laborales** que necesitaremos para trabajar en el 2020



Al estrenarse en 1973 la cinta futurista “Cuando el destino nos alcance” (título original en inglés: Soylent Green), era verdaderamente complicado relacionar a la sociedad ficticia que la película retrataba, con la lejanísima fecha en que transcurría la acción: el año 2022. Si bien la comunidad apocalíptica del filme no es la que vivimos actualmente, ya hay claras señales de que al menos en materia laboral, “el destino está por alcanzarnos...”.

El Instituto para el Futuro (Institute for the Future-IFTF) es un grupo de investigación estratégica, independiente y no lucrativo, con más de 45 años de experiencia en prospectiva. Con oficinas en Palo Alto, California, el Instituto elaboró para la Universidad de Phoenix el Informe titulado “**Competencias Laborales Futuras 2020**” (Future Work Skills 2020).

“

“¿Y si un trozo de madera descubre que es un violín?”.

Arthur Rimbaud

Poeta francés, representante de la escuela simbolista e integrante del grupo llamado “Los poetas malditos”.

Reflexión

¿Y si las y los servidores públicos descubrimos que está en nuestras manos cambiar el rostro de la Administración Pública Federal, y verdaderamente “Mover a México”?

De acuerdo con la investigación que derivó en el informe, existen diversos factores que están modificando la realidad laboral y que demandarán, en los años por venir, habilidades y competencias laborales distintas a las requeridas actualmente. Los trabajos de campo exploraron las tendencias y previsiones en diferentes áreas, mismas que fueron sometidas a la opinión de un numeroso grupo de expertos a lo largo de un seminario.

Como conclusión, se identificaron seis grandes áreas de cambio mundial que están ocasionando interrupciones significativas para el futuro laboral; estas son:

Longevidad extrema

La esperanza de vida está aumentando y las personas estamos viviendo cada vez más años, esto obligará a redefinir las carreras profesionales y los modelos de aprendizaje.

Aumento en el número de máquinas y sistemas inteligentes

Aunque la tecnología puede incrementar y extender nuestras propias capacidades, la automatización de los espacios de trabajo acabará con la necesidad de tener personas realizando tareas repetitivas.

Mundo informatizado o computacional

El incremento en sensores y poder de procesamiento está convirtiendo al mundo en un “sistema programable”; los datos nos están dando la habilidad de ver las cosas en una escala que nunca antes había sido posible.

Nuevo “Ecosistema” de Medios

Las nuevas herramientas de comunicación requieren de una alfabetización en Medios de Comunicación, que va más allá del simple texto. Los Medios de Comunicación Audiovisual se están convirtiendo en lo vernáculo, en lo nativo de cada localidad.

Organizaciones súper-estructuradas

Las tecnologías sociales nos están dirigiendo hacia nuevos modelos de producción y creación de valor. Las herramientas sociales están permitiendo a las organizaciones trabajar en el extremo de sus límites, más allá de sus contextos políticos, económicos y sociales tradicionales.

Mundo globalmente conectado

La diversidad y la adaptabilidad están en el centro de la acción y de las operaciones. Los Estados Unidos y Europa no detentan más el monopolio de la innovación, del poder político, ni de la creación de empleos.

Dada la magnitud e impacto de estas áreas de cambio, las y los profesionistas del futuro se verán obligados a adquirir competencias, destrezas y habilidades para adaptarse al nuevo entorno laboral. Básicamente, los “supervivientes” que obtendrán empleos necesitarán demostrar disposición y enfoque para navegar en un ambiente de cambios vertiginosos, y capacidad para agregar valor por encima de lo que ofrecerán las máquinas, las nuevas tecnologías y, por supuesto, todas y todos sus competidores humanos.

En razón de lo anterior, se identificaron **diez habilidades** o competencias críticas que serán necesarias para sobrevivir en el mercado laboral:

1. Creación de sentido: ser capaz de interpretar el mundo, de entender el significado de aquello que no se expresa directamente y de decodificar. Se destaca por el hecho de ser una habilidad exclusiva de los seres humanos, ya que exige un nivel de análisis que la inteligencia artificial todavía no es capaz de alcanzar.

2. Inteligencia social: tener la capacidad de comunicarse y de conectar de manera profunda y directa con otras personas, así como de estimular determinadas reacciones e interacciones. Las personas consideradas socialmente inteligentes son aquellas que logran intuir qué sienten los demás, qué motiva sus comportamientos y cuáles son sus expectativas.

3. Pensamiento novedoso y adaptativo: para amoldarse y reaccionar ante distintas situaciones con originalidad. Contar con la habilidad necesaria para pensar y encontrar soluciones y respuestas más allá de la repetición memorística o de aquellas basadas en reglas predefinidas.

4. Competencias interculturales: habilidad para trabajar y operar en los distintos ambientes y contextos culturales de un mundo globalizado como, por ejemplo, otra ciudad o país; o interactuar con colegas de distintas edades, nacionalidades o religiones.

5. Pensamiento computacional: manipulación y organización de grandes cantidades de información en formato digital (Big Data) y, además, traducirlos en conceptos abstractos y entender el razonamiento basado en datos.



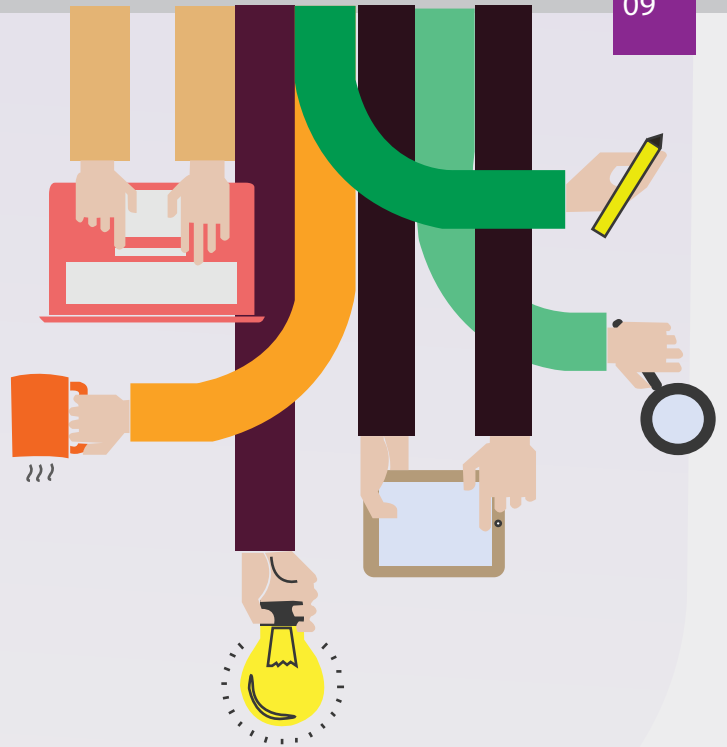
6. **Cultura multimedia:** nueva alfabetización mediática: capacidad para evaluar críticamente los contenidos y crear contenido para las nuevas formas de comunicación, logrando así una comunicación persuasiva.

7. **Transdisciplinariedad:** capacidad de análisis y manejo de conceptos de y desde distintas disciplinas. Los trabajadores del futuro deberán contar con habilidades transversales que supondrán poseer conocimientos profundos en, al menos, un campo profesional y, además, comprender las cuestiones básicas de aquellas disciplinas en las que no son expertos.

8. **Mentalidad para el diseño:** destreza para diseñar y desarrollar tareas y procesos de trabajo que permitan obtener los resultados deseados.

9. **Capacidad crítica cognoscitiva:** ante una sobrecarga de datos y conocimiento, es la capacidad de discriminar y filtrar la información por orden de importancia, aprovechando las nuevas herramientas y técnicas que se desarrollarán ex profeso.

10. **Colaboración virtual:** habilidad y capacidad para trabajar y participar de forma productiva en equipos de trabajo virtuales, que suponen la colaboración con espacios físicos dispersos geográficamente y con husos horarios distintos.



Si bien las conclusiones de la investigación están centradas en los Estados Unidos, estas aportan mucha información de valor para cualquier país en el mundo. Para los autores del Informe, los resultados de la investigación tienen implicaciones en al menos cuatro colectivos:

A. Las personas: que deberán tener la capacidad de transitar rápidamente en escenarios y estructuras organizacionales complejas que demandarán distintas competencias laborales, por lo que la necesidad de aprendizaje se convertirá en una constante a lo largo de la vida.

B. Las instituciones educativas: independientemente del nivel educativo que cubran, deberán adaptar rápidamente sus estructuras y oferta educativa, para dar respuesta a las nuevas necesidades de desarrollo profesional y las competencias laborales asociadas.

C. El mundo empresarial: las organizaciones deberán estar alerta de los cambios del entorno para adaptar su fuerza de trabajo y desarrollar estrategias que aseguren la correcta alineación, con los futuros requerimientos en competencias laborales.

D. Las instituciones públicas: deberán adoptar el liderazgo y hacer de la educación una prioridad nacional.



¿Qué implicaciones tendrá para ti el entorno laboral que se nos aproxima y cómo lo enfrentarás?

Para mayor información sobre el Instituto para el Futuro:

<http://www.iftf.org>

Para consultar y descargar el Informe:

<http://www.iftf.org/futureworkskills/>



Ciclo de Conferencias de Conocimiento y Profesionalización, OIC en el INAPAM

Por: El equipo de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del OIC en el INAPAM*



Participación del personal del INAPAM en las conferencias.

El Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) y su Órgano Interno de Control (OIC), están convencidos que el trabajo en equipo, la innovación, la profesionalización, la transferencia de conocimiento y el liderazgo son los elementos que inciden positivamente en la cultura organizacional y en las mejores prácticas institucionales, para derivar en un mejor servicio a la sociedad mexicana; y, aunque cumplir dicho objetivo es complejo, no es imposible.

La Red Interna Virtual de Innovación instaurada dentro del INAPAM ha servido como medio para promover diversas actividades y documentos que permiten transferir y adquirir conocimientos; ya que aprender es poder hacer y crear. Por lo que el Área de Auditoría para Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del OIC en el INAPAM, realizó un diagnóstico sobre el nivel educativo de los servidores públicos del Instituto que arrojó que el 58.2% del personal de la Institución tiene educación básica y media, el 40.6% cuenta con licenciatura y únicamente el 1.1% tiene maestría.

Derivado de lo anterior nos preguntamos ¿Cómo generar conocimiento y motivación al personal del Instituto al mismo tiempo?

Para responder a dicha pregunta se organizó y coordinó desde 2015 un **Ciclo de conferencias de Conocimiento y Profesionalización** para los trabajadores del Instituto, el cual se llevó a cabo los días 7 y 8 de abril de la presente anualidad, con el objetivo de dar a conocer al personal que labora en el INAPAM temas de: administración pública, planeación estratégica, prospectiva, innovación en la administración pública, cultura organizacional, sensibilización y motivación del personal.

| Nivel educacional | Todos | % |
|-------------------|-------|--------|
| Maestría | 10 | 1.11% |
| Licenciatura | 366 | 40.67% |
| Carrera técnica | 282 | 31.33% |
| Preparatoria | 73 | 8.11% |
| Secundaria | 117 | 13.00% |
| Primaria | 52 | 5.78% |
| Sumatoria | 900 | 100% |

*José Demetrio Ramírez Mayorga, Claudia Ivette Ramos Rivera, Marlene Torres González y José Luis Aparicio Gómez.



Y aunque encontramos un poco de resistencia por parte de un sector de la Institución, este ciclo de conferencias rompió algunos paradigmas establecidos, entre los que destacan los siguientes:

Los trabajadores de la institución observaron que el OIC no sólo se interesa en auditar el servicio público, sino que también busca promover e impulsar directamente la mejora continua del mismo.

Se demostró que el servicio público es una actividad que requiere de técnicas, conocimientos y habilidades específicas, por lo que es preciso y necesario capacitar continuamente a los servidores públicos para que mejoren no sólo de forma profesional, sino también a un nivel personal y social.

Se mostró que el servicio público no es producto de la suerte, el azar y las expectativas sino que debe de hacerse con base en la planeación, la programación, el control, la evaluación, la retroalimentación y, por supuesto, con actitud de servicio.

Estas conferencias fueron posibles gracias al apoyo incondicional del Mtro. Manuel Quijano Torres quien impartió los temas de administración pública y cultura organizacional; la Dra. Guillermina Baena Paz, con su línea de investigación sobre planeación y prospectiva; el Dr. Ricardo Navarro Reyna, quien expuso sobre el Servicio y las Responsabilidades de los Servidores Públicos; la Dra. Martha Liliana Giraldo Rodríguez, quien presentó los resultados de la Encuesta Nacional de Envejecimiento 2014; y, el Mtro. Juan Lanzagorta Ramos, Innovación en la Administración Pública; profesores, investigadores e instructores profesionales de coaching, quienes dieron su tiempo, esfuerzo y conocimiento a una causa como esta, aceptando percibir únicamente como pago el agradecimiento por parte de los servidores públicos que laboran en el INAPAM, y por supuesto, de quienes conformamos el área de Mejora de la Gestión, quienes han tenido la oportunidad de ser sus alumnos y colaboradores.

Esta actividad ha sido fructífera, ya que nos dio la oportunidad de generar un impacto en los trabajadores que asistieron al Ciclo de Conferencias. Esperamos que esto repercuta en un mejor ambiente laboral más colaborativo y, principalmente, en sembrar una semillita en algunos de curiosidad para conocer más acerca de la administración pública, sus temas, fundamentos, historia, técnicas y herramientas que la componen.



De izquierda a derecha: L.C. José Demetrio Ramírez Mayor-ga, TADMGP; Mtro. Juan Lanzagorta Ramos; Lic. Claudia Ivette Ramos Rivera, OIC.

Por lo que si está interesado en escuchar las ponencias que se dieron durante el ciclo de conferencias, el link para ingresar a los videos es:

<http://www.inapam.gob.mx/es/INAPAM/RIVI>

Ahí mismo, podrá encontrar los trabajos realizados y promovidos por los miembros de la RIVI institucional como: infografías en materia del INAPAM, videos sobre el Curso de Sensibilización del Personal organizado y dirigido por el Dr. Sergio Salvador Valdés y Rojas, Director de Atención Geriátrica del Instituto y profesor de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México; y, los acuerdos tomados con respecto al tema de innovación.

“La Educación es el principal vestido para la fiesta de la Vida”.

Carolina Herrera

Diseñadora de modas venezolana con gran reconocimiento internacional, cuya firma empresarial es referente de elegancia, lujo y exclusividad.

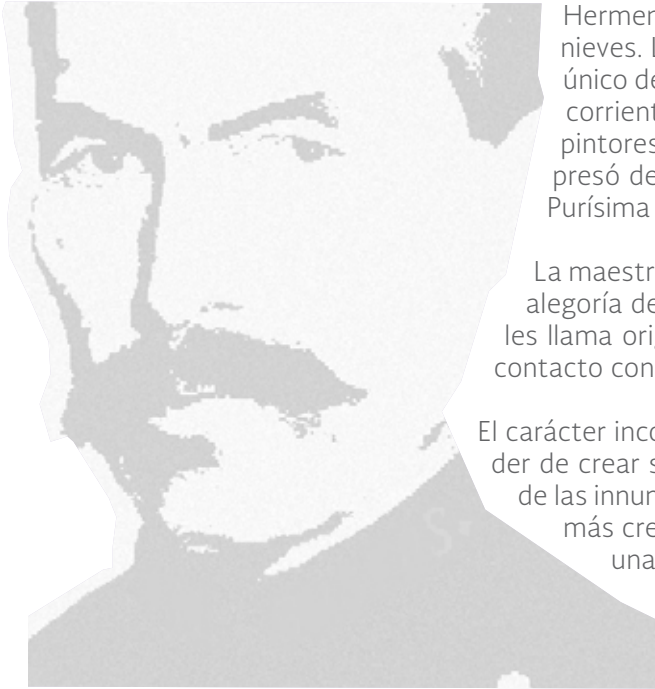


Reflexión

Apoyemos desde el servicio público, con pasión e intensidad, los esfuerzos que buscan brindar un mejor nivel educativo a nuestras y nuestros conciudadanos.

Un genialísimo caso

Por Ana Laura Villa Guillén



Hermenegildo Bustos fue un pintor “aficionado, sin maestro”, que vendía nieves. Los retratos de su familia y vecinos están colmados de un carácter único de gran fuerza psicológica, exentos de pertenecer a alguna escuela o corriente anterior o posterior a él; nunca estudió dibujo, ni trató con otros pintores y, mucho menos, visitó exposición alguna. Su arte se gestó y expresó de manera vivamente personal, en el mínimo y rutinario poblado de Purísima del Rincón, Guanajuato.

La maestría de Hermenegildo empezó y terminó con él, lo cual podría ser una alegoría de las culturas prehispánicas, que por haberse creado de la nada, se les llama originales; acaso satisfechas de haber abierto y cerrado un ciclo, sin contacto con el exterior, algunas de éstas pusieron un punto final, inexplicable.

El carácter inconfundible de México, podría tener su hégira y relación en este poder de crear sin antecedentes, e imaginar solo desde su entraña. Tal es el caso de las innumerables expresiones culturales que significaron el siglo XX como el más creativo, el más innovativo de su historia cercana. Todo comenzó con una pregunta poderosa que atravesaría vigorosa varias décadas ¿Qué es el ser mexicano?, y que fue formulada a tientas en un momento de crisis de identidad, en el cual se buscaba la liberación de una dictadura que privilegiaba lo europeo; baste recordar los fastos al estilo francés, para celebrar el centenario de la Independencia.

Sobreviene la Revolución Mexicana y se pulverizan las relaciones con Europa que sostenían en gran escala la pujanza modernizadora, de tan opulento horizonte, que de no haber estallado la guerra civil, algunos historiadores opinan que el país estaría hoy en las mismas condiciones económicas del Japón; al no eludirse la batalla y apartado del mundo, entre 1910 y 1940, México decreció hasta el 0%.

El avance nulo y el confinamiento pudieron haber hecho caer en pánico a la nación; pero apareció de la nada, una vez más, ese hálito creador. Resultó vasta la pregunta poderosa ¿De qué está compuesto lo mexicano?, para que eclécticas sensibilidades e inteligencias compartieran sus respuestas, sellando con sus inventos, hitos en cualesquier materia en el arte y en la ciencia.

Las respuestas creadas milagrosamente desde el aislamiento por cineastas, historiadores, fotógrafos, etnógrafos, escenógrafos, arquitectos, médicos, pintores, grabadores, periodistas, humoristas, poetas, dramaturgos, cronistas, críticos, músicos, escritores, científicos, y aún por divas, contagiaron el entusiasmo de algunos extranjeros por la pregunta produciendo respuestas memorables.

Es así, que hay especialistas en cultura mexicana en Francia, en Reino Unido, en Rusia, lo que ha dilatado, aún más, todo cuanto significa la herencia de innovaciones de trascendencia universal, que refuerzan la confianza en la capacidad de reinvencción de nuestra patria, algunas de las veces, apretando el botón de inicio desde la nada, tal como hiciera en la película Gravity la Dra. Ryan Stone, para lanzarse al viaje de su vida desde la estación espacial Tiangong hacia el Planeta Tierra.

¡Abraza la Innovación!

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la SFP.