



**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
CARRERA DE CIENCIAS POLICIALES Y SEGURIDAD CIUDADANA**



RELACIONES HUMANAS

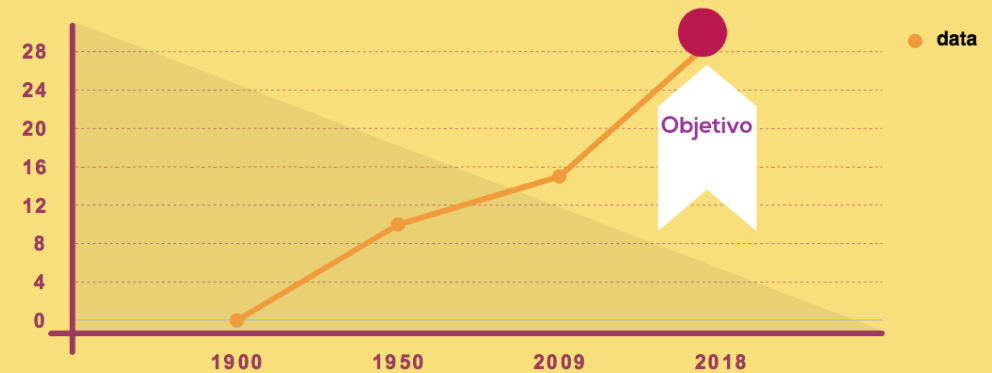
Noviembre 2019-Abril 2020

Patricio Puga

KPI's

Los KPI's no son otra cosa que indicadores de rendimiento que nos permiten saber si estamos cumpliendo o no con las metas trazadas.

Indicadores de rendimiento





Cuando hablamos de trabajo en equipo por lo general creemos que solo una o dos personas son las encargadas de realizar la labor y que las demás solo van a acompañar o realizar tareas pequeñas. Esto se da principalmente cuando no hemos establecidos metas y funciones claras a cada integrante. También es importante medir la confianza, motivación, comunicación, etc., que se da dentro del equipo.



Entre los principales KPI´s en trabajo en equipo tenemos:

KPI 1. Claridad de metas y objetivos. Es la razón de ser de un equipo, es el para qué, qué vamos a lograr

KPI 2. Claridad de responsabilidades y funciones. Específica quién hace qué y es responsable de ello

KPI 3. Claridad de normas y procedimientos. Es cómo lo vamos a hacer, cuáles serán los límites y cómo sabremos que nos estamos manteniendo dentro de ellos

KPI 4. Confianza. Nos indica el nivel de certeza que tenemos en las capacidades de los demás integrantes del equipo

KPI 5. Comunicación directa, abierta y fluida. Se refiere a cómo fluye la información entre los miembros

KPI 6. Solución de problemas y conflictos. ¿Son una oportunidad de aprendizaje o quedan enquistados y estallan con el tiempo?

KPI 7. Participación en las decisiones. Todos conocen, comprenden y aceptan la forma en que se tomarán las decisiones

KPI 8. Sentido de orgullo y pertenencia. ¿Podríamos decir que este equipo es un ejemplo para el resto de la organización?

KPI 9. Reconocimiento. ¿Se reconocen los logros y la forma como fueron obtenidos?

KPI 10. Motivación laboral. ¿Hay más muestras de competencia o de colaboración?



Es importante recordar que lo que se mide se puede evaluar y se puede mejorar.

Las 6 leyes de todos los sistemas

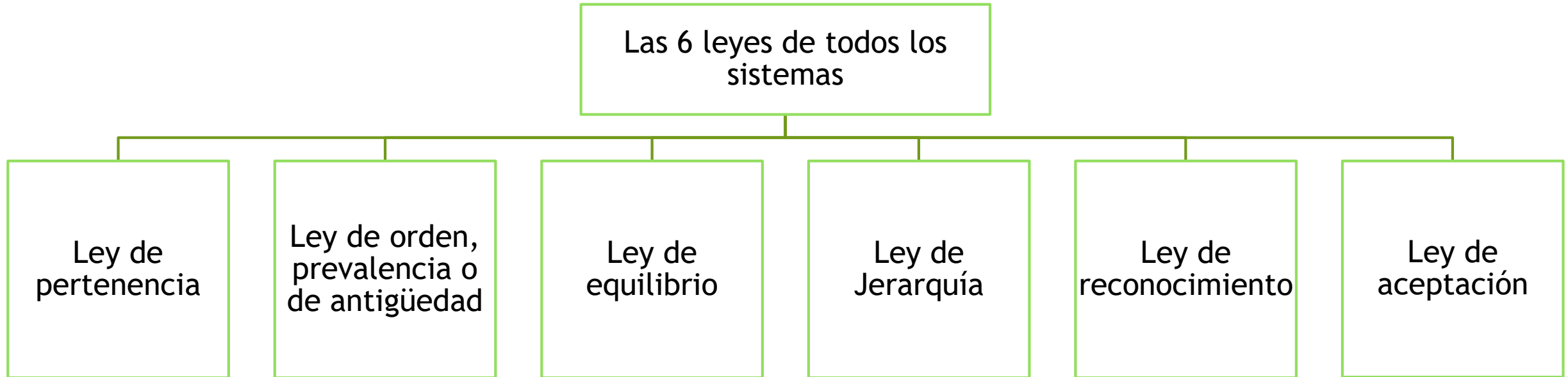
Aunque no seamos conscientes, todos, tanto a nivel personal como profesional, estamos continuamente dentro de uno o varios sistemas. Formamos parte de alguno de ellos o bien entramos y/o salimos de él.





Todos los sistemas tienen seis leyes, según la escuela superior de Coaching Sistémico. Las tres primeras son aplicables a todos los sistemas tanto en entornos profesionales como familiares, y las tres siguientes son solo aplicables a organizaciones, entornos empresariales/profesionales.

Conocer las leyes nos puede ayudar a ser más eficaces al entrar, interactuar y salir de los sistemas.



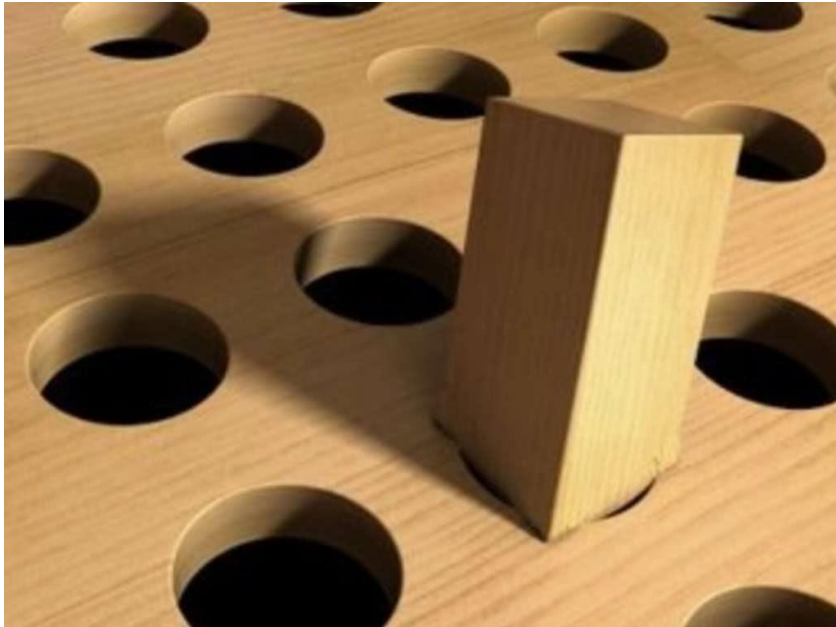
Ley de pertenencia

Crea vínculos indefinidos o temporales
Todo miembro tiene derecho a pertenecer al sistema y nadie tiene derecho a excluirlo.

A nivel familiar es para siempre. A nivel empresarial es mientras se mantenga el vínculo con la empresa
¿Cuándo y cómo se excluye a un miembro? ¿Qué ocurre cuando hay algún excluido?



Ley de orden , prevalencia o antigüedad



el tiempo establece en el sistema la prioridad a los que han venido primero. El sistema tiende siempre a buscar el orden.

A nivel familiar es para siempre. A nivel empresarial es mientras se mantenga el vínculo con la empresa

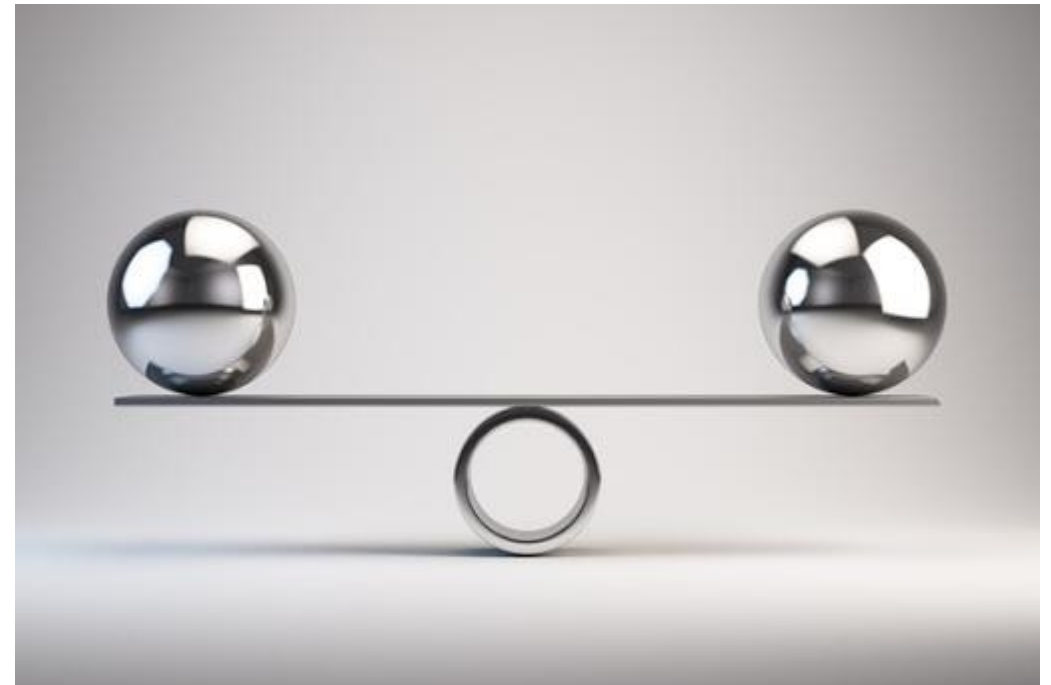
¿Qué ocurre si no se cumple el orden?

Ley de Equilibrio

Un sistema tiende hacia el equilibrio, al igual que el cuerpo humano tiende a su propia auto-regulación (homeóstasis), si no existe, el sistema se rompe.

¿Qué ocurre si doy y no recibo?

¿Qué ocurre si recibo y no doy?



Ley de Jerarquía



La dirección tiene la prioridad. Hay un orden establecido de reportar e informar y de poder de decisión. No todos somos iguales (a nivel de poder dentro de la empresa), un empleado es el subordinado de...
¿Qué ocurre si te saltas la jerarquía?

Ley de Reconocimiento

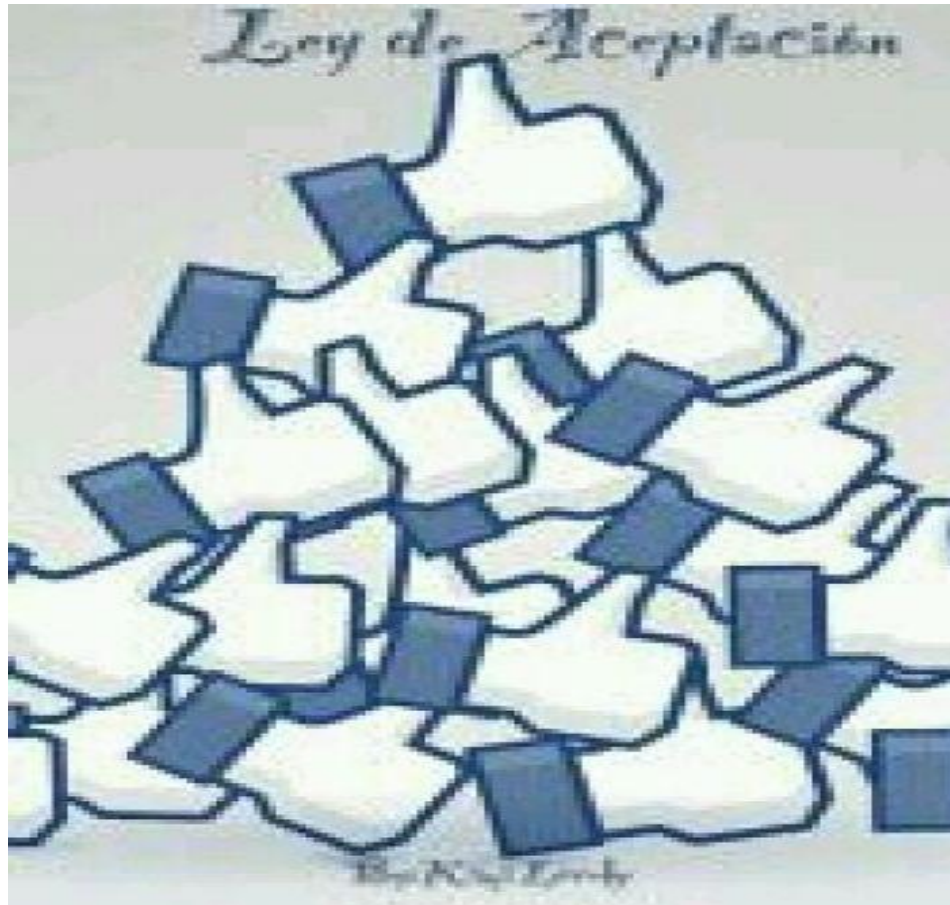
Se base en la relación entre el rendimiento y el reconocimiento que el empleado recibe. Hay varios factores que se incluyen dentro del reconocimiento: la retribución económica, promociones, apreciaciones y/o evaluaciones

¿Me siento reconocido?

¿Cuál es la importancia de cada área funcional?



Ley de Aceptación



Reconocer y aceptar lo que hay en la organización
¿Qué pasa si no estoy de acuerdo?
¿Y si no acepto a mi jefe como tal?