****

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**MODELO DE GESTION ORGANIZACIONAL**

**Evaluación Nacional de Resultados**

**Enero – Septiembre 2015**

**Alumnos:**

Jorge Alan Garcidueñas Villa.

Erika Hernández Lugo

Johana Karen Hernández Ruiz..

Juan Jorge Gómez Zomoza

**Nombre del docente:**

Mtro. Héctor Gabriel Guillén García

Tuxtla Gutierrez, Chiapas

15 de Septiembre de 2015

**INTRODUCCION**

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado por decreto presidencial publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de agosto de 1981.

el INEA continúa proporcionando, a través de algunas delegaciones, los servicios de educación básica: alfabetización, primaria, secundaria y educación para la vida y el trabajo, en los estados en los que aún no se concluye el proceso de descentralización.

Por acuerdo de la H. Junta Directiva del INEA y de conformidad con lo señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, concerniente a las relaciones entre los Poderes de la Unión y un auténtico federalismo, se suscribieron convenios de coordinación con la mayoría de los gobiernos estatales para la descentralización de los servicios de educación para adultos, por lo que el INEA se asume como un organismo técnico, normativo y rector de la educación para adultos que acredita la educación básica proporcionada por los Institutos Estatales de Educación para Adultos (IEEA), y es promotor de este beneficio entre los diferentes sectores sociales.

**INDICE**

|  |  |
| --- | --- |
| **MARCO DE REFERENCIA…………………………………** | **4** |
| **FILOSOFIA INSTITUCIONAL………………………………** | **5** |
| **ANALISIS FODA…………………………………………….** | **7** |
| **CONCEPTO DEL METODO………………………………..** | **12** |
| **ESQUEMA GRAFICO……………………………………….** | **13** |
| **OBJETIVO GENERAL………………………………………** | **14** |

**MARCO DE REFERENCIA**

En cumplimiento de sus atribuciones, el INEA propone y desarrolla modelos educativos, realiza investigaciones sobre la materia, elabora y distribuye materiales didácticos, aplica sistemas para la evaluación del aprendizaje de los adultos, así como acredita y certifica la educación básica para adultos y jóvenes de 15 años y más que no hayan cursado o concluido dichos estudios en los términos del artículo 43 de la Ley General de Educación.

El INEA tiene el propósito de preservar la unidad educativa nacional para que la educación básica de las personas jóvenes y adultas se acredite y certifique con validez en toda la República.

**FILOSOFIA INSTITUCIONAL**

**Mision:**

Proporcionar condiciones y oportunidades educativas para que los jóvenes de 15 años o más y adultos en condiciones de rezago educativo inicien, continúen y concluyan su formación básica, desarrollen competencias para el trabajo, fortalezcan su sentido humano, ético, creativo y emprendedor, así como aumentar su capacidad de percepción y respuesta frente a los retos que plantea la vida contemporánea.

**Vision:**

Asegurar las oportunidades que posibiliten una formación básica de calidad tomando en cuenta intereses, necesidades y condiciones económicas y socio-culturales en que viven los jóvenes y adultos chiapanecos en situación de rezago educativo.

**Valores:**

* Honradez: En el manejo de todos y cada uno de los encargos financieros o materiales que le sean encomendados para el cumplimiento de sus funciones.
* Compromiso: siempre buscando lograr los objetivos y metas planteadas por el instituto dándose un sentido de identidad y participación.
* Solidaridad: En coordinación con las figuras operativas y educandos en su interacción y apoyo requerido para la implementación de los círculos de estudio, y aplicación de exámenes.
* Paciencia: En la formación del educando entendiendo que el publico cautivo del instituto son en su mayoría adultos mayores y personas en condiciones de rezago educativo.
* Empatia: Al ubicarse e identificarse con las casuísticas que pudieran entorpecer los procesos educativos y formativos del educando buscando darle opciones para solventar cualquier situación.

**Politicas:**

* El personal deberá de comportarse con probidad, honradez y eficiencia de acuerdo con el contrato colectivo del trabajo y las reglas de operación vigentes para el instituto de eduacion para adultos, siempre respetando los procesos y protocolos operativos requeridos para su operación.
* El personal debe alfabetizar a los educandos que se encuentren en rezago educativo y no cuenten con certificaciones en sistema escolarizado.

**ANALISIS FODA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FORTALEZAS** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACION** | **RESULTADO** |
| Ser diferente, una primaria y secundaria con visión centrada en el aprendizaje y en el educando. | **10** | **1** | **10** |
| Modular, presentar una estructura pedagógica basada en modulos. | **8** | **0.8** | **6.4** |
| Flexible y abierta, respetando tiempos, ritmos y espacios posibles teniendo apertura en los horarios. | **9** | **1** | **9** |
| Potenciador, rescatando saberes y experiencias personales y colectivas para construir otros aprendizajes y desarrollar habilidades, actitudes y valores. | **7** | **0.7** | **4.9** |
| Diversificado con una variedad de temas de estudio optativos para los diferentes sectores de la población enfocado a sus áreas de interés o proyección de vida. | **9** | **0.8** | **7.2** |
| Actualizado, desarrollándose, revisándose y mejorando continuamente. | **10** | **0.9** | **9** |
| Integral, permitiendo la vinculación entre los niveles de la educación básica. | **6** | **0.8** | **4.8** |
| **TOTAL** | | **7.328** | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **OPORTUNIDADES** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACION** | **RESULTADO** |
| Aprovechar los altos índices de analfabetismo en el estado como oportunidad de expansión y creación de empleos, que ayuden a abatir el rezago educativo | **10** | **1** | **10** |
| Sacar provecho de los programas e instituciones gubernamentales para el mejoramiento de la estructura institucional y física del instituto por medio de subsidios educativos. | **6** | **0.8** | **4.8** |
| Implementar el uso de la tecnología al servicio de la educación en línea y la aplicación de examenes de manera mas rápida y eficaz acelerando los procesos de calificado. | **7** | **1** | **7** |
| Realizar un estudio realista de las microrregiones al cargo del instituto para conocer de manera real la situación política, cultural y económica de la zona y por medio de otros institutos coadyuvar al desarrollo de las condiciones de vida. | **1** | **0.2** | **0.2** |
| Por medio de los convenios con instituciones sociales y civiles, buscar la gratificación monetaria para los educandos, incentivando la incorporación y acreditación de los mismos, asi como mejorando la economía familiar. | **4** | **0.6** | **2.4** |
| Permitir que no solo los adultos en situación de rezago tengan la oportunidad de continuar o iniciar sus estudios de nivel primaria o secundaria si, no también los menores en condiciones de pobreza o marginación. | **6** | **0.7** | **4.2** |
| Utilizando la educación como herramienta al interior de los ceresos buscar la readaptación social de los internos. | **3** | **0.4** | **1.2** |
| Generar un ejemplo en cultura del reciclaje implementando técnicas de reciclaje y auto sustentabilidad ambiental para la reutilización de los materiales usados. | **2** | **0.5** | **1** |
| **TOTAL** | | **3.85** | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DEBILIDADES** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACION** | **RESULTADO** |
| Retrasos en la ejecución de las reglas de operación | **3** | **0.4** | **1.2** |
| La desensibilización de las figuras al interior del instituto. | **7** | **0.7** | **4.9** |
| La falta de mecanismos para la revalidación de los estudios realizados por extranjeros. | **10** | **0.8** | **8** |
| La falta de capacitación y desconocimiento de los programas educativos. | **8** | **0.8** | **6.4** |
| La contratación de figuras inoperantes en su actividad cotidiana. | **5** | **0.4** | **2** |
| No se analiza el perfil de los trabajadores para sacar el máximo provecho dentro de sus virtudes. | **8** | **0.5** | **4** |
| La falta de comunicación entre dirección y sus coordinaciones de zona. | **9** | **0.3** | **2.7** |
| La mala aplicación de los recursos al interior del instituto. | **8** | **0.9** | **7.2** |
| La falta de una figura contralora que norme al interior del instituto y fiscalice su actividad. | **7** | **0.6** | **4.2** |
| El bajo monto de las gratificaciones y estimulos. | **9** | **1** | **9** |
| **TOTAL** | | **4.96** | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **FACTORES INTERNOS**  **FACTORES**  **EXTERNOS** | **FORTALEZAS INTERNAS**  **F1**  **F2**  **F3**  **F4**  **F5**  **F6**  **F7** | **DEBILIDADES INTERNAS**  **D1**  **D2**  **D3**  **D4**  **D5**  **D6**  **D7**  **D8**  **D9**  **D10** |
| **OPORTUNIDADES EXTERNAS**  **O1**  **O2**  **O3**  **O4**  **O5**  **O6**  **O7**  **O8** | **Estrategia fo: maxi-maxi**  **F1-O1,F1-05,F1-O6**  **F2-O2, F2-O3**  **F3-01, F3-O3, F3-O6, F3-07**  **F4-01, F3-04, F4-O6, F4-O5**  **F5-O3, F5-O7** | **Estrategia do: mini-maxi**  **D1-O1, D1-O3, D1-O5**  **D2-O3, D2-O5**  **D4-O6**  **D5-O8**  **D6-O6** |
| **AMENAZAS EXTERNAS**  **A1**  **A2**  **A3**  **A4**  **A5**  **A6**  **A7**  **A8** | **Estrategia fa: maxi-mini**  **A1-F1, A6-F1**  **A1-F2, A6-F2**  **A1-F3, A6-F3**  **A1-F4, A6-F4**  **A1-F5, A6-F5** | **Estrategia da: mini- mini**  **D1-A1, D1-A2, D1-A3, D1-A4, D1-A5**  **D2-A2, D2-A5, D2-A8**  **D3-A3**  **D4-A3, D4-A4, D4-A7**  **D5-A5**  **D6-A4, D6-A3**  **D7-A8**  **D8-A5, D8-A8**  **D9-A8**  **D10-A1, D10-A2, D10-A8** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ATRACTIVIDAD** | **POSICION COMPETITIVA** | | | |
|  | **ALTA MEDIA BAJA** | | |
| **ALTA**  **MEDIA**  **BAJA** |  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**CONCEPTO DEL METODO**

El método se enfoca en la definición y establecimiento claro y sencillo de los objetivos y resultados que prevén alcanzar los programas a los que se asignan recursos presupuestarios.

* La dirección Asertiva, la participación grupal y la motivación hacia la perfección y la satisfacción de los objetivos
* De esta forma, los objetivos, los resultados, los programas, el presupuesto y los indicadores, integran un sistema dinámico y abierto que se debe traducir concretamente en:

1. Crecimiento en el bienestar y calidad de vida de la población objetivo;
2. Impulso efectivo e incentivos adecuados a la actividad económica y el empleo con sustentabilidad ambiental;
3. Aumento en la cobertura y calidad de la infraestructura publica;
4. Mayor cobertura y mejor calidad de los servicios públicos

* Incremento en la productividad de los bienes públicos que se entregan a la sociedad;
* Disminución del costo de operación y del gasto en actividades administrativas y de apoyo; y
* Claridad sobre lo que la población recibe por la aplicación de sus impuestos y de los recursos públicos.
  + Establezca claramente los objetivos y resultados esperados y alcanzados de sus programas y del presupuesto aplicado en ellos;
  + Mida y evalué los resultados del logro de sus objetivos, con base en indicadores y se consideren en las decisiones presupuestarias;
  + Dé seguimiento a los avances alcanzados y se evalúen los resultados, para implementar las medidas de mejora oportunamente;
  + Se rindan cuentas y haya transparencia sobre todo lo anterior ante el Poder Legislativo y la sociedad.

**ESQUEMA GRAFICO**

**OBJETIVO GENERAL**

Erradicar el rezago educativo que se encuentra en nuestro estado enfocado a jóvenes mayores de 15 años que no han concluido su primaria y adultos en condición de rezago educativo.

**Estrategias:**

1.- La vinculación de la direccion con las distintas areas que permita armonia y el conocimiento pleno de las actividades apra el cumplimietno de las metas.

2.- La tecnologizacion de los programas de estudio y métodos evaluativos para facilitar la formación de los adultos y economizar los costos operativos.

3.- La remuneración a los apoyos solidarios basado en un sistema de metas que favorezca los términos de nivel.

**Metas:**

I.- Lograr la participación de al menos 3 programas públicos.

II.- lograr la creación de al menos 1 plaza comunitaria por coordinación de zona

III.- remunerar a los asesores con la catidad de 300 pesos por conclusión de nivel a su cargo y 85 pesos por examen acreditado.

**Tacticas-Iniciativas:**

1. La gestión agresiva ante instancias estatales y federales por medio de convenios de colaboración. “Mediante el programa abatimiento del rezago educativo” mediante“progresa con inea” “cruzada contra el hambre y el rezago educativo” “el buen juez por su casa empieza”
2. La obtención de subsidios para la obtención de equipos, espacios y servidores para otorgar un mejor servicio. “Chiapas lee y Chiapas escribe con la computadora”
3. La remuneración pronta y efectiva por cada examen acreditado y cada terminación de nivel con montos atractivos. ”rescate de asesores solidarios”

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ESTRATEGIA BAJO CONTROL** | | | | |
| Estrategia | Meta | Indicadores | Formula | Fuente | | Rango | | |
| 90% | 60% | 30% |
| 1.- La vinculación de la direccion con las distintas areas que permita armonia y el conocimiento pleno de las actividades apra el cumplimietno de las metas | I.- lograr que todas las areas participen en las contruccion de las metas, pero sobre todo de los reultados | % cumplimiento | Total de empleados  Empleados involucrados | Reporte del numero de conclusiones de nivel en sasa. | | X |  |  |
| 2.- La tecnologizacion de los programas de estudio y métodos evaluativos para facilitar la formación de los adultos y economizar los costos operativos. | II.- lograr la creación de al menos 1 plaza comunitaria por coordinación de zona | % de personas que concluyen nivel en plazas comunitarias con respecto a las personas atendidas | 30  65 x 100 | Departamento de planeación y soporte técnico | | X |  |  |
| 3.- La remuneración a los apoyos solidarios basado en un sistema de metas que favorezca los términos de nivel. | III.- remunerar a los asesores con la catidad de 300 pesos por conclusión de nivel a su cargo y 85 pesos por examen acreditado. | educandos en atencion proximos a conclusion de nivel en el programa mevyt hispano. “potencialmente remunerativos” | Numero de conclusiones de nivel  114,318  138,306 x 100 | Reporte de ucn emitido por el sasa | |  | X |  |

**Estrategias E Indicadores:**

1.- La vinculación con los distintos programas e instituciones que puedan apoyar al instituto en su tarea.

2.- La tecnologizacion de los programas de estudio y métodos evaluativos para facilitar la formación de los adultos y economizar los costos operativos.

3.- La remuneración a los apoyos solidarios basado en un sistema de metas que favorezca los términos de nivel.

**Principales Restricciones:**

De la estrategia 1 las principales restricciones que podríamos encontrar son:

* La falta de presupuesto a implementar en el marco de las actividades del instituto.
* La insuficiencia de disponibilidad y compatibilidad de programas

De la estrategia 2 las principales restricciones que podríamos encontrar son:

* La insuficiencia de soporte técnico para la manutención de los equipos.
* La falta de capacitación para los operadores de las plazas comunitarias.
* La disponibilidad del servicio de internet en las zonas mas marginadas.

De la estrategia 3 las principales restricciones que podríamos encontrar son:

* El alcance de los montos estimados por usuario
* El numero máximo de asesores por micro región y cuantos adultos en atención podrían tener en función a su capacidad de atención.

Los riesgos a los que nos enfrentamos son:

Estrategia 1:

* 1.1 La falta de conclusión a los programas logrados en los convenios.
* 1.2 El rechazo de los convenios por la falta de compatibilidad entre ellos.

Estrategia 2:

* 2.1 La descompostura del equipo por falta de mantenimiento
* 2.2 Sin capacitación se corre el riesgo de aplicar mal los exámenes y afectar directamente a los educandos y a los asesores.

Estrategia 3:

* 3.1 Al ser apoyos solidarios se tendrá que implementar una forma de gratificar sin que sea un “sueldo” para no crear lazos laborales.
* 3.2 La logística organizacional del personal solidario se veria enormemente en riesgo.
* 3.3 La desnaturalización de los objetivos primordiales al empezar a ver a los educandos como un ingreso economico y no como debería se

**MAPA DE RIESGOS**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **ATENCION PERIODICA** | | | | | **ATENCION INMEDIATA** | | | | | |
| **PROBABILIDAD** | **10**  **9**  **8**  **7**  **6**  **5**  **4**  **3**  **2**  **1** | **3.3** | | | | | **2.1**  **2.2** | | | | | |
| **3.1** | | | | | **1.1**  **1.2 3.2** | | | | | |
|  | | **CONTROLADOS DE SEGUIMIENTO** | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |
|  | **IMPACTO** | | | | | | | | | | | |

Los planes de contingencia por estrategia son:

Estrategia 1:

* 1.1 No enfocarse solo en el sector público al gestionar los convenios
* 1.2 Realizar un buen análisis y planeación de las políticas públicas para poder encontrar el punto de coordinación.

Estrategia 2:

* 2.1 Contratar a personas con el perfil idóneo para realizar las actividades técnicas requeridas
* 2.2 Buscar la unificación de las figuras para que a base de retroalimentaciones se auto capaciten entre ellos.

Estrategia 3:

* 3.1 La búsqueda de elementos externos aprovechando los convenios con unversidades para la validación de los servicios sociales.

**BIBLIOGRAFIA**

Torres Sugey. (2003, noviembre 29). Teoría y práctica del desarrollo organizacional. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/teoria-y-practica-del-desarrollo-organizacional/>

Claudia Vazquez Rojas. (2011). Aprendizaje organizacional. 15 de Julio, de Adminstradores Sitio web: <http://www.gestiopolis.com/teoria-evolucion-gestion-conocimiento/>

Subsecretaria de Egresos. (Enero 2015). Presupuesto Basado en Resultados. Diario Oficial, 1, 345.

Gabino Fraga. (2010). Derecho Adminstrativo. mexico; DF: Porrua.

Dra. Marianela Armijo. (2009). Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública, II, 171.