[http://iapchiapas.org.mx/images/logos/logo_2.png](http://www.iapchiapas.org.mx/)

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**DEL ESTADO DE CHIAPAS, A. C.**

**Posgrado:**

Sistema Educativo en línea:

Administración y Políticas Públicas.

**Materia:**

Desarrollo Organizacional.

**Alumnos:**

Gustavo Contreras Orozco.

Roberto Díaz Bustamante.

**Docente:**

Mtro. Héctor Gabriel García Guillén**.**

27 de Agosto 2015, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

INTRODUCCIÓN

(2 CUARTILLAS)

ÍNDICE

[MARCO DE REFERENCIA: 2](#_Toc428441461)

[FILOSOFÍA INSTITUCIONAL. 3](#_Toc428441462)

[DIAGNOSTICO FODA: 4](#_Toc428441463)

[CONCEPTO DEL MODELO: 5](#_Toc428441464)

[ESQUEMA GRÁFICO: 6](#_Toc428441465)

[OBJETIVO GENERAL: 6](#_Toc428441466)

# MARCO DE REFERENCIA:

Considerando

**Primero**.- Que el Municipio es la Institución Jurídica, Política y Social, de carácter público, con autoridades propias, funciones específicas y con libre administración de su hacienda, cuya finalidad consiste en organizar a una comunidad en la gestión de sus intereses, proteger y fomentar los valores de la convivencia local y prestar los servicios básicos que esta requiera dentro de su territorio. Así mismo tiene la potestad para normar directa y espontáneamente las materias de su competencia.

**Segundo.-** Que dentro de las atribuciones que le concede la Fracción II del Artículo 115 de la Constitución General de la República, en su párrafo segundo a los Municipios, se encuentra la facultad de expedir de acuerdo a las bases, normativas, los reglamentos gubernativos, así como circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones.

**Tercero.-**Que el Artículo 133 y 137 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Chiapas, le otorga al Ayuntamiento, la facultad para formular reglamentos Administrativos, Gubernativos e Internos y los Bandos de Policía y buen Gobierno necesario para la regulación de sus Servicios Públicos y de las actividades Culturales, Cívicas, Deportivas y Sociales que llevan a cabo, así como para su organización y funcionamiento de su estructura administrativa que deberán publicarse en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

# 

# FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.

Planeación Corporativa Profesional.

* **¿Quiénes Somos?** Es una empresa de consultoría, asesoría y capacitación en contable, fiscal, auditoría y planeación presupuestal a Gobierno, destacándose por ofrecer soluciones integrales, brindando a cada cliente el valor agregado que necesita.
* **Visión** Ser reconocido a nivel estatal como una empresa consultora líder en el mercado, que desarrolla su labor con calidad, confiabilidad y experiencia, en los servicios que ofrece, con el único fin de ser parte de la solución de la problemática que se detecte y contribuir al mejoramiento continuo.
* **Misión** Brindar servicio integral en la gestión del sector público que permita identificar y prevenir riesgos, optimizando su desempeño.
* **Valores**
* Confiabilidad, fomentamos la ética, el conocimiento.
* Calidad, cumplir con los requerimientos del cliente.
* Compromiso, Es lo que prometemos, cumplir con nuestra palabra. Lo que decimos, lo cumplimos.
* Responsabilidad, es ser causa en el asunto, es ser el origen, la razón o motivo por el cual suceden las cosas. Se dice de la persona y seria y digna de crédito.
* Integridad, siendo fiel a la palabra dada. Siendo congruente entre lo que pensamos, decimos y hacemos, siendo digno de confianza.
* Objetividad, c cumpliendo día a día nuestra misión y visión.
* Comunicación oportuna, clara ,abierta y honesta, transparente, evidente, definida, precisa, espontánea, franca.
* Innovación, introducir novedades en los procesos, incluidos los pensamientos, abriendo brechas a las nuevas tendencias.
* Políticas

Dentro de las políticas que podemos encontrar son:

1. Compromiso y Responsabilidad con la seguridad y la privacidad de la información otorgada por los clientes.
2. El acceso a la información recabada estará restringido a empleados autorizados a usar dicha información adecuadamente.
3. Mantendrá la integridad de la información proporcionada.
4. Todo servicio requiere de un contrato de contratación en el cual se estipulan los objetivos, el trabajo a realizar y el monto de honorarios.

# DIAGNOSTICO FODA:

**Fortaleza**

1.- Experiencia de más de 15 años en la consultoría de la administración pública.

2.- Actualización constante sobre los cambios en leyes, reglamentos o políticas públicas.

3.- Personal capacitado.

**Oportunidades**

1. Aumentar nuestra cartera de clientes.
2. Dar servicio de calidad a nuestros clientes, ofreciendo toda la ayuda posible para satisfacer sus múltiples necesidades en su organización o dependencia.
3. Brindar asesorías apegadas a la normatividad actual de que se trate, cumpliendo con las leyes y requerimientos en cada caso.
4. Obtener una certificación que avale nuestro trabajo.
5. Diagnosticar el problema o área de oportunidad, y darle solución con los recursos de la entidad, ofreciendo asesorías, auditorias, controles, capacitación, manuales.

.

**Debilidades**

1. Que se complique el trabajo de investigación previo para recabar evidencia acerca de las actividades de la empresa a consultar.
2. Invertir en la capacitación del recurso humano de la empresa, y que haya rotación del personal.
3. No tener capital financiero para obtener la certificación o las 3 capacitaciones anuales.

**Amenazas.**

1. Que cambie el mercado de trabajo y no estemos preparados para atenderlos y cubrir sus necesidades de manera eficiente.
2. Capacitarnos en la normatividad o leyes y que cambien en poco tiempo.
3. Que se contrate la publicidad necesaria para llegar nuevos mercados y que no se obtenga el resultado deseado. O sea que sea más la inversión que el beneficio obtenido.

# CONCEPTO DEL MODELO:

El Gobierno Municipal, requiere de ampliar su cobertura en la planeación, ejecución y terminación de las obras públicas municipales debido a que su estructura organizacional presenta deficiencias en el en la descripción de funciones y asignación de responsabilidades en la ejecución de sus funciones debido principalmente al desconocimiento del manual de organización que existe actualmente, por tal motivo el flujo documental y de información administrativo para la contratación de las obras y el trámite para el pago de las mismas es lento y en algunas ocasiones recae en errores y atraso considerable en sus pagos.

# 

# ESQUEMA GRÁFICO:



# 

# OBJETIVO GENERAL:

Por tal motivo se requiere efectuar un cambio organizacional para que la dirección de obras públicas del municipio, este en la posibilidad de atender oportunamente los requerimientos de obra pública modificando su estructura contratar más personal con experiencia con el perfil que corresponda al desarrollo de sus funciones, y cumplir oportunamente con el pago a sus contratistas.

A lo mencionado anteriormente se le agrega que para el presente ejercicio, se incrementa en un 5 % el recurso para realizar obras de impacto social.

**DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO: ANÁLISIS DEL ESCENARIO EN MI ÁREA DE TRABAJO EN PROYECCIÓN DE 3 A 5 AÑOS.**

Dado que en la organización que trabajo es una dependencia de gobierno, los escenarios cambian de hecho cada que cambia los presidentes municipales, o gobernantes. Es muy dinámico todo lo que se refiere a la administración pública.

Dentro de los factores o variables a analizar puedo pensar en:

Factores políticos, en la proyección de 3 a 5 años, puede haber diversos cambios en la estructura de la dependencia en el organigrama, pues cada periodo de gobierno tiene proyectos nuevos, sin embargo dado que estamos trabajando para alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio como la igualdad de género s con directrices muy específicas que no van a cambiar, pero si puede cambiar la forma de querer alcanzar dichos objetivos. Otra manera en que podría influenciar el escenario seria con la creación de nuevos leyes, reglamentos que podrían modificar las actuales y con ello cambiar el escenario de acción.

Socioculturales, damos servicio a las mujeres para su desarrollo y empoderamiento, por lo que también estamos a expensas de como la sociedad se vaya desarrollando de aquí a cinco años, ya que se ha visto con el paso de los años la independencia que la mujer ha tenido que desarrollar para sacar adelante a su familia, en caso de madres solteras, hoy día tienen mucho apoyo para créditos para iniciar su propio negocio, capacitaciones que les proporcionan las herramientas para mantener a su familia, principalmente en donde la figura de esposo no tiene cabida, por ser madres solteras o divorciadas. Así también se busca la no discriminación en ámbitos económicos, políticos, social y familiar. Cada día atendemos más mujeres, pues saben que tienen el apoyo que hace años no se tenía, por lo que seguramente en 3 a 5 años la participación de la mujer en todos los ámbitos se verá aumentada. Situación que ya hemos venido viendo en el ámbito político, empresarial y otros. Sin embargo en otras dimensiones aún persiste la desigualdad de género, como por ejemplo la labor doméstica, aun cuando la pareja trabaje, así también la violencia contra la mujer, la violación de los derechos de las mujeres y su participación desigual en el ambiente privado.

En octubre de 2013, las mujeres constituían el 21,8 por ciento de los miembros de las cámaras bajas o cámaras únicas y el 19,4 por ciento de los senados o cámaras altas, en comparación con un 12 y un 10,1 por ciento en enero de 1997, respectivamente. Con base en este crecimiento podría proyectar que para el año 2020 aumenten estas cifras para llegar a un 40% de partición de las mujeres en el ámbito político, sector que tenemos más claro el crecimiento, desarrollo y empoderamiento de la mujer.

Bajo estas proyecciones puedo comentar que la dependencia en la que laboro tiene un compromiso muy grande para ayudar a la mujer a crecer y empoderarse día a día, para ser independiente y salir adelante.

**DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO:**

Este diagnóstico de FODA, lo voy aplicar a un programa que lleva 5 meses operando en la dependencia donde trabajo, Secretaría para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres. Se llama: Bienestar, de corazón a corazón.

Muchas mujeres jefas de familias buscan todos los días mejores oportunidades de bienestar en sus hogares, llevando sustento, educación, vestido y salud para sus hijas e hijos. Como parte de las políticas públicas que promueve el gobernador se aperturó la convocatoria para impulsar el desarrollo y empoderamiento de las madres solteras, jefas de familia que tienen la enorme responsabilidad de proveer a sus hogares y a través de este programa y otras acciones, contaran con el respaldo del Gobierno del Estado

Este programa tiene como objetivo primordial ayudar de manera directa al desarrollo integral de las familias en las que la madre es el sostén del hogar.

Se garantizará a las madres solteras residentes en los distintos Municipios de la Entidad Chiapaneca el derecho a recibir apoyo.

Mejorar las condiciones de vida de la madre, sus hijos e hijas, en salud, educación y empoderamiento económico.

Fomentar la no discriminación hacia las familias que están bajo el cargo de la madre.





Comparando el peso ponderado de las fortalezas contra el de las debilidades, se determina que las fuerzas internas son favorables con un peso ponderado de 1.46, contra las debilidades que son 09.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS (MEFE)** | | | |
| **Oportunidades** | **Peso** | **Calificación** | **Peso Ponderado** |
| Desarrollo integral de las familias en las que la madre es el sostén del hogar. | 0.2 | 4 | 0.8 |
| El derecho a recibir apoyo garantizado para las madres solteras residentes de los Municipios de la Entidad Chiapaneca. | 0.08 | 2 | 0.16 |
| Mejorar la condición de vida de la madre, sus hijos en salud, educación y empoderamiento económico. | 0.11 | 3 | 0.33 |
| Fomentar la no discriminación, hacia las familias que están bajo el cargo de la madre. | 0.06 | 2 | 0.12 |
| Becas estudiantiles para los hijos e hijas menores de 18 años que cursan la educación básica o media superior. | 0.06 | 2 | 0.12 |
|  |  |  | 1.53 |
| **Amenazas** |  |  | 0 |
| Que no se alcance el 100% la población objetivo del programa, por la falta de participación en el. | 0.15 | 2 | 0.3 |
| Insuficiente difusión del programa. | 0.1 | 2 | 0.2 |
| Información no verídica de sobre los criterios de elegibilidad como ser madre soltera, no tener pareja, que tengan por lo menos un hijo menor de 18 años, contar con un mínimo en el Estado de Chiapas de seis meses. | 0.12 | 3 | 0.36 |
| Cultura y tradición en la mujer que le impide tener la iniciativa de buscar su bienestar. | 0.12 | 3 | 0.36 |
| TOTAL: | 1 |  | 1.22 |
|  |  |  | 2.75 |

Al evaluar la tabla, el peso ponderado de las oportunidades es de 1.53, y de las amenazas 1.22, lo cual indica que el ambiente externo está muy cerca de ser desfavorable para el programa.

**MATRIZ FODA**

|  |  |
| --- | --- |
| **FORTALEZAS** | **DEBILIDADES** |
| Recursos Financieros Adecuados.  Habilidades tecnológicas.  Estrategias de las áreas funcionales bien ideadas.  Buena imagen de las beneficiadas.  Continuidad en la realización de talleres en escuelas sobre equidad y perspectiva de género, violencia intrafamiliar y económica doméstica, orientación alimentaria, capacitación para el empleo y el autoempleo, defensa y promoción de los derechos de la mujer, desarrollo de habilidades técnicas.  Apoyo de los gobiernos federales y estatal para operar el programa. | Incapacidad de financiar los cambios necesarios en la estrategia.  Débil imagen hacia el sector potencial  Insuficiencia en la difusión de dicho programa  Atraso en investigación y desarrollo  Insuficiencia en la estructura para llevar a cabo la asesoría legal, psicológica.  Abundancia de problemas en la operación  Falta de oportunidad y talento de parte de los directivos  No haya dirección estratégica clara.  El programa es insuficiente para la población que lo requiere |
| **OPORTUNIDADES** | **AMENZAS** |
| Atender a grupos adicionales de mujeres.  Realización de convenciones interinstitucionales para fortalecer el programa.  Expandir el apoyo a nuevas áreas.  Diversificar el sector de mujeres.  Ampliar la cobertura de los talleres de equidad y perspectiva de género.  Eliminación de barreras culturas.  Gestionar la ampliación de recursos federales para el programa.  Crecimiento rápido del programa. | Crecimiento lento del programa.  Cambio de las necesidades.  Desinterés de la población para participar en los talleres que se imparten en el programa y en la secretaría  Cambios demográficos adversos.  Reticencia de las dependencias municipales para ejecutar políticas públicas desde una perspectiva de género.  Vulnerabilidad del programa.  Incremento de mujeres fallecidas por violencia. familiar, cáncer.  Desaparición de los programas federales de apoyo al empoderamiento de la mujer.  Falsificación de documentos para obtener el apoyo |

**MATRIZ DE POSICONAMIENTO**



La Atención Jurídica y la Atención Psicológica son las necesidades más apremiantes en la población objetivo del programa. La Accesibilidad al programa y su Disponibilidad es lo más valorado en relación a la necesidad o expectativa a cubrir de la población objetivo.

**PLAN ESTRATEGICO: PLANEACION CORPORTIVA PROFESIONAL S.A.**

* **¿Quiénes Somos?** Es una empresa de consultoría, asesoría y capacitación en contable, fiscal, auditoría y planeación presupuestal a Gobierno, destacándose por ofrecer soluciones integrales, brindando a cada cliente el valor agregado que necesita.
* **Visión** Ser reconocido a nivel estatal como una empresa consultora líder en el mercado, que desarrolla su labor con calidad, confiabilidad y experiencia, en los servicios que ofrece, con el único fin de ser parte de la solución de la problemática que se detecte y contribuir al mejoramiento continuo.
* **Misión** Brindar servicio integral en la gestión del sector público que permita identificar y prevenir riesgos, optimizando su desempeño.
* **Valores**
* Confiabilidad, fomentamos la ética, el conocimiento.
* Calidad, cumplir con los requerimientos del cliente.
* Compromiso, Es lo que prometemos, cumplir con nuestra palabra. Lo que decimos, lo cumplimos.
* Responsabilidad, es ser causa en el asunto, es ser el origen, la razón o motivo por el cual suceden las cosas. Se dice de la persona y seria y digna de crédito.
* Integridad, siendo fiel a la palabra dada. Siendo congruente entre lo que pensamos, decimos y hacemos, siendo digno de confianza.
* Objetividad, c cumpliendo día a día nuestra misión y visión.
* Comunicación oportuna, clara ,abierta y honesta, transparente, evidente, definida, precisa, espontánea, franca.
* Innovación, introducir novedades en los procesos, incluidos los pensamientos, abriendo brechas a las nuevas tendencias.
* **Políticas**

Dentro de las políticas que podemos encontrar son:

1. Compromiso y Responsabilidad con la seguridad y la privacidad de la información otorgada por los clientes.
2. El acceso a la información recabada estará restringido a empleados autorizados a usar dicha información adecuadamente.
3. Mantendrá la integridad de la información proporcionada.
4. Todo servicio requiere de un contrato de contratación en el cual se estipulan los objetivos, el trabajo a realizar y el monto de honorarios.

* **Objetivos (1-3)**

1. Aumentar nuestra cartera de clientes.
2. Dar servicio de calidad a nuestros clientes, ofreciendo toda la ayuda posible para satisfacer sus múltiples necesidades en su organización o dependencia.
3. Brindar asesorías apegadas a la normatividad actual de que se trate, cumpliendo con las leyes y requerimientos en cada caso.
4. Obtener una certificación que avale nuestro trabajo.
5. Diagnosticar el problema o área de oportunidad, y darle solución con los recursos de la entidad, ofreciendo asesorías, auditorias, controles, capacitación, manuales.
6. Reducir los problemas internos de la empresa.

* **Estrategias (1-3 estrategias por cada objetivo)**

1. Incrementar la difusión, publicidad en nuevas áreas y/o mercados de trabajo.
2. Conocer las necesidades de la organización y dependencia a través de una entrevista con los directivos y gente de operación para conocer el flujo de trabajo, y que áreas de oportunidad se tienen para la mejora continua.
3. Las asesorías serán con base a la normativa actual de la entidad de que se trate, para ello se requiere una investigación acerca de la normativa perteneciente del tema o entidad de que se trate, para estar dentro de la ley.
4. Realizar entrevistas para conocer el método de trabajo, las áreas involucradas en cada procedimiento para poder determinar duplicidad de actividades, responsabilidades de cada puesto así como los controles, en general conocer la situación actual de la organización, dependencia o departamento que se trate para eficientar los procesos, determinar los faltantes.
5. Iniciar el trámite para obtener la certificación en alguno de nuestros procesos o áreas de trabajo.
6. Capacitarnos, o implementar mejoras para reducir los problemas internos de la empresa, en diversas áreas de operación.

* **Metas (1-3 metas por cada estrategia)**

1. Duplicar nuestra cartera de clientes cada tres meses.
2. Siempre determinar en tiempo y forma las áreas de mejora continua.
3. Cada asesoría que se desarrolle dentro de la empresa, deberá estar apegada a la normatividad, o ley que requiera.
4. Las capacitaciones o asesorías desarrolladas deberán cubrir la necesidad encontrada en el diagnóstico, con el fin de dar solución a los problemas de la dependencia.
5. Ser una empresa certificada que avale nuestra labor y de más reconocimiento a la empresa.
6. Reducir los problemas internos, para tener un ambiente laboral más sano y ofrecer lo mejor al cliente.

* **Tácticas – Iniciativas (1-3 Programas o Proyectos por cada Estrategia)**

1. Darnos a conocer con diversas entidades de gobierno a través de un desayuno para darle a conocer nuestros servicios y los resultados satisfactorios obtenidos con clientes actuales.
2. La imagen de la empresa hacia nuestros clientes siempre debe cuidarse, ofreciendo un trabajo de calidad, cuidando hasta el último detalle.
3. Mantener la actualización en cuanto a la normatividad en la Administración Pública, al menor costo posible.
4. Dar a conocer la certificación internacional que se tiene dentro de la empresa.
5. Capacitación y Desarrollo en el área humana de la empresa, así como también en procesos para reducir los problemas internos.

* Matriz de prioridades de las iniciativas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Actividades | Factores de Interés | Apertura a nuevos mercados | Contar con una certificación internacional | Reducción y eliminación de problemas internos | total |
|  | peso | 5 | 1 | 3 |  |
| 1 | tarea uno | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 2 | tarea dos | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 3 | tarea tres | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | tarea cuatro | 4 | 4 | 5 | 39 |

|  |  |
| --- | --- |
| Factor de interés | Valor |
| Apertura a nuevos mercados | 5 |
| Satisfacción del cliente | 4 |
| Contar con una certificación internacional | 1 |
| Control y Reducción de costos | 3 |
| Reducción y eliminación de problemas internos | 2 |

**ELABORACIÓN DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO:**

Al elaborar un indicador se debe precisar el nivel de logro que se quiere alcanzar en relación a CANTIDAD, CALIDAD Y TIEMPO



PRINCIPALES RESTRICCIONES AL IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA.

* La restricción principal estaría en no contar con el capital financiero y/o económico para poder realizar el plan de publicidad necesario para aumentar los clientes, o la certificación y capacitación.

PRINCIPALES RIESGOS AL IMPREMENTAR LA ESTRATEGIA.

1. Que cambie el mercado de trabajo y no estemos preparados para atenderlos y cubrir sus necesidades de manera eficiente.
2. No tener capital financiero para obtener la certificación o las 3 capacitaciones anuales.
3. Invertir en la capacitación del recurso humano de la empresa, y que haya rotación del personal.
4. Invertir en la certificación y que se tengan muchas áreas de oportunidad y el tiempo estimado de la certificación sea más largo y complicado.
5. Capacitarnos en la normatividad o leyes y que cambien en poco tiempo.
6. Que se contrate la publicidad necesaria para llegar nuevos mercados y que no se obtenga el resultado deseado. O sea que sea más la inversión que el beneficio obtenido.
7. Que se complique el trabajo de investigación previo para recabar evidencia acerca de las actividades de la empresa a consultar.



PLAN DE CONTIGENCIA PARA LOS RIESGOS (según el número de riesgo es el plan) (1-1)

1. Para estar siempre a la vanguardia y preparados para atender al mercado, de acuerdo a las necesidades, debemos estar atentos a los cambios que se dan en el mercado, haciendo una encuesta periódica a nuestros clientes, para conocer sus nuevas necesidades, y en caso de no estar preparados para ofrecer soluciones, capacitarlos para poder ofrecer el mejor servicio.
2. En caso de no tener el capital para invertir en capacitación, buscar alternativas como la capacitación en línea que en algunas ocasiones es más accesible, o algunas otras alternativas como servicios social o acudir a las capacitaciones que en algunas ocasiones el gobierno ofrece de forma gratuita.
3. Cuando se invierta en el recurso humano en capacitación se firmara un convenio en el cual le comprometa a seguir laborando para la empresa, determinado tiempo para obtener el beneficio de dicha capacitación, en caso contrario que el empleado devuelva a la empresa una parte de dicha en trabajo o dinero la capacitación recibida.
4. Cuando se inicie la certificación, atender de manera inmediata los requerimientos observados, para cubrir en el menor tiempo posible la certificación y con el mayor costo- beneficio.
5. Estar atentos y a la vanguardia en los cambios en la normatividad de las leyes que nos ocupan dentro de nuestra labor. Para ofrecer el mejor servicio, a través de la revisión del periódico oficial de la federación, estado o municipio.
6. Dar seguimiento periódico al impacto que se tenga con el mercado por la publicidad, a través de una encuesta al cliente, acerca de cómo supo de nuestros servicios. Se sabe que es difícil medir el impacto en la publicidad.
7. Realizar un taller con la empresa que se va a iniciar la consultoría, para reducir la resistencia al cambio y facilitar el intercambio de información, a través de esta taller realizar mecánicas, o actividades de la importancia del trabajo en equipo, para que la empresa tenga más apertura y participación en dichas consultorías.

**Nota: Maestro Héctor Guillen, el presente avance del trabajo final lo hacemos llegar en virtud a combinado de ideas, lo que aquí planteamos ciertamente corresponden a dos aspectos, sin embargo le suplicamos nos oriente si esa es la idea solicitada, de acuerdo a las instrucciones para adecuarlo a uno solo de los aspectos (público-privado).**