

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C**.

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL FONDO DE FOMENTO ECONÓMICO FOFOE DEL GOBIERNO ESTATAL**

**ALUMNOS:**

**AGUILAR GÓMEZ FLAVIA DALISSAY**

**ALEGRÍA SÁNCHEZ VÍCTOR LENIN**

**ARAUJO ZAVALETA ENOCH**

**BOLAÑOS GARCÍA ARMANDO**

**CAMACHO GRAJALES LJILJANA DOREYRA**

**DOCENTE:**

**MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA**

**TUXTLA GUTIÉRREZ; A 20 DE ENERO DE 2016**

**FILOSOFÍA INSTITUCIONAL**

**Misión**

Contribuir al desarrollo económico estatal impulsando la creación, fortalecimiento y consolidación de la actividad empresarial en los sectores industrial, comercial, y de servicios, mediante el otorgamiento oportuno de financiamiento, capacitación y consultoría, apoyando así, a la conservación y generación de mejores empleos.

**Visión**

Ser la institución pública de financiamiento más eficiente y competitiva del estado de Chiapas, caracterizada por:

* Brindar a las empresas esquemas innovadores y oportunos de financiamiento y servicios integrales.
* Dispersar y potencializar sus recursos.
* Tener procesos con certificación de calidad.
* Contribuir en la atracción de inversión.
* Impactar en la generación de empleos y en el bienestar socioeconómico de las familias chiapanecas.

**Valores**

Los valores que el Fondo de Fomento Económico cultiva cotidianamente son:

**Respeto:** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento sus derechos.

**Excelencia:** Promover una cultura organizacional que permita actualizar la misión y las metas establecidas, enfocadas en el trabajo de excelencia traducida ésta como servicio relevante.

**Responsabilidad:** Promover una dirección responsable, basada en el liderazgo, cumpliendo adecuadamente con las funciones asignadas. Capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias que tendrá el desarrollo de las tareas propias. Reflexionar y valorar las consecuencias de los actos.

**Transparencia:** Dar cuentas claras y oportunas de las actividades institucionales y del uso de los fondos.

**Equidad:** El personal debe recibir el mismo trato de acuerdo a su nivel profesional, méritos, responsabilidades y desempeño. Consideración y tolerancia entre todos los empleados. Fortalece el trabajo en equidad sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual.

**Compromiso:** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que nos han confiado y siempre ir más allá del simple deber, con una disposición permanente hacia la mejora.

**Lealtad:** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la institución, garantizando los derechos individuales y colectivos

**Vocación de Servicio:** *V*alor fundamental de tener la oportunidad y el privilegio de servir a nuestros semejantes a través de cualquier actividad.

**Colaboración (espíritu cooperativo):** Trabajo en equipo con comprensión interpersonal y aceptación recíproca para el logro de objetivos.

**Creatividad e innovación:** Disposición permanente hacia la implantación de nuevas formas de ejecutar y diseñar los procesos.

**Orientación al logro:** Tener siempre la disposición interna encaminada hacia el cumplimiento de objetivos y consecución de resultados o metas de la organización.

**DIÁGNOSTICO FODA**

Para realizar el Modelo de Gestión Organizacional del Fondo de Fomento Económico FOFOE vamos a utilizar una herramienta de la Planeación Estratégica: El análisis FODA, la cual es una herramienta analítica que nos permite trabajar con toda la información referente a la Institución; pues es útil para examinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Este diagnóstico es el punto de partida para cualquier acción gubernamental que se pretenda comenzar.

A través del análisis del medio tanto interno como externo de la situación actual del Fondo de Fomento Económico FOFOE, se proponen acciones cuyos resultados sean previsibles.

|  |  |
| --- | --- |
| FORTALEZAS INTERNAS (F) | DEBILIDADES INTERNAS (D) |
| * Misión y Visión establecidas * Estructura organizacional * Calidez en la atención a los clientes * Diferentes tipos de cajones financieros * Tasa de interés más baja del mercado * Suficientes recursos financieros * Experiencia en el recurso humano. | * Falta de capacitación * No se cumplen los procesos técnicos y administrativos para alcanzar los objetivos * Baja calidad en el servicio * Deficientes habilidades en el personal * Marco normativo deficiente Rotación de personal * Cultura organizacional deficiente, * Escasos recursos materiales y financieros para el seguimiento de cartera * Tecnología deficiente * Resistencia al cambio de personal operativo. |
| OPORTUNIDADES EXTERNAS (O) | **AMENAZAS EXTERNAS (T)** |
| * Buena comunicación con demás Dependencias y Entidades Estatales y Federales * Necesidad de los créditos * Competencia poco agresiva * Competidores con tasas más altas * Participación en el mercado * Posición competitiva * Apoyo a industrias y pymes * Generación de empleos. | * Inexistencia de planes a mediano y largo plazo * Muy baja recuperación de cartera * Nivel de riesgo alto * Tendiente a desaparecer por mala administración * Falta de desarrollo y cultura empresarial en la entidad. * Falta de cultura de pago de los acreditados |

**CONCEPTO DEL MODELO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

El Desarrollo Organizacional es un proceso que comprende una serie de estrategias basadas en valores e indicadores, y que en conjunto permiten realizar cambios en el escenario de trabajo, generando un mayor incremento en el desarrollo de la actividad de cada integrante de la antes mencionada, mejorando con esto el desempeño dentro de la organización, mediante el apoyo de tácticas, destinadas a aumentar la eficacia de la organización; así mismo es una compleja estrategia que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de la organización para que puedan adaptarse de mejor manera las nuevas tecnologías, mercados y desafíos. Ésta puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía del comportamiento, la reflexión, la mejora de los sistemas, la planificación y el auto análisis.

La institución en la que se realiza la implementación de este modelo de Desarrollo Organizacional es el Fondo de Fomento Económico FOFOE, la cual tiene un profundo interés en utilizar las herramientas y técnicas del Desarrollo Organizacional para mejorar todos sus procesos.

**ESQUEMA GRÁFICO**

ENTORNO SOCIAL

Falta de Cultura de Pago de los Acreditados

ENTORNO POLITICO

Poca o nula continuidad en los proyectos y planes del Gobierno Estatal

SECRETRÍA DE ECONOMÍA ESTATAL

BIERNO

MUNICIPAL

DE

PIJI

JIA

PAN

FONDO DE FOMENTO ECONÓMICO FOFOE

SO

RE

RIA

MUNI

CI

PAL

**COMPROMISO**

**PROCESOS**

**ENFOQUE AL CLIENTE**

Liderazgo

Automatización

Atención de calidad

Gestión de Recursos Financieros

Actualización operativa

Rendimiento

SUSTENTABILIDAD

Información y Análisis para la Mejora Continua

I

**OBJETIVO GENERAL**

Mejorar la competitividad del Fondo de Fomento Económico FOFOE, para generar mayor satisfacción en la Institución de manera interna y externa.