

Universidad Autónoma de Chihuahua

Facultad de Zootecnia y Ecología

Código:VIN_12.1 FZyE	Página 1 de 35
Fecha de Emisión:06/2011	Fecha de Revisión: 06/2011
	Nº de Revisión: 1
Elaboró:	Alumnos de Ecología Y Zootecnia
Aprobó:	Secretaría de Extensión y Difusión

Atiende Categoría XII (Vinculación con los sectores de sociedad) aportando soluciones a las siguientes recomendaciones:

- Recomendación 4. Estudio de prospectiva con base a las necesidades locales y estatales de los programas de vinculación y servicio.

Análisis de la Secretaria de Extensión y Difusión

Materia

Administración Estratégica

Profesor

Ph.D. Mario Edgar Esparza Vela

Integrantes:

Diana A. Armendáriz Pérez	220391
María Asunción Rojas Carrillo	225336
Teresa Alaid Vázquez Marques	214506
Andrés Jacobo Mendoza	214519
Carlos Chavira García	214576
Emmanuel Sabinas del Rio	214502
Luis Gerardo prieto esparza	214564
Jimena Méndez García	220410
Sergio Joel Acosta Martínez	221865

Paola Acosta

INTRODUCCIÓN

La secretaria de extensión y difusión es parte importante dentro de la FZyE ya que por medio de ella en sus distintas coordinaciones el alumno puede satisfacer distintas necesidades que estas pueden controlar, sus distintas coordinaciones son:

Secretaría de Extensión y Difusión

C. Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo

C. Vinculación

C. Editorial y Divulgación

C. Servicio Social y Prácticas Profesionales

C. Deportes

Para que dichas coordinaciones tengan un mejor servicio se elaboró el siguiente proyecto donde se muestran una serie de problemas y objetivos que se pueden trabajar para que así tengan mayor fruto de calidad y excelencia en su servicio y así darle al alumno lo necesario para desarrollarse como profesionistas y personas.

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de implementar un plan de mejora dentro de una dependencia de la Facultad de Zootecnia y Ecología nace por la falta de organización actual que presenta la Secretaria de Extensión y Difusión por lo que nos planteamos el siguiente objetivo integrar y vincular las distintas coordinaciones de dicha Secretaria para planificar y eficientizar su funcionamiento.

METODOLOGÍA

Para obtener la misión, visión y objetivos de cada coordinación se entrevisto a los encargados, debido a que no contaban con ellas se elaboraron mediante el procedimiento visto en clase.

Misión

- 1.- Quien soy?
- 2.- Que ofrezco?
- 3.- Como lo hago?
- 4.- Para qué?
- 5.- A quien sirve?
- 6.- Alcance?
- 7.- Valores?

Visión

- 1.- Sueño posible
- 2.- Tiempo
- 3.- Perspectiva apropiada
- 4.- Valores

Objetivos

Pasos a seguir para cumplir con la misión.

Identificación de Problemas

Con las misiones, visiones y objetivos listos buscamos el problema común entre todas las coordinaciones. A este problema se le buscaron Causas y Efectos mediante un árbol de problemas.

Las causas resultantes se tomaron como problemas por lo tanto se elaboraran mas árboles de problemas y a su vez obtener los objetivos necesarios para la solución de estos.

Al tener

dichos

	A	c	T	o	r	e	s
A							
C							
T							
O							
R							
E							
S							

resultados se elaboraron algunas matrices:

Actor por Actor

Cuadro 1. Formato de Matriz Actor por Actor.

Para llenar la matriz se consulto a los encargados (Actores) los cuales calificaban su relación con las otras coordinaciones de la secretaria.

El formato se lleno utilizando los siguientes parámetros.

0.- No es importante.

1.- Importante para el proyecto.

2.- Importante para el programa.

3.- Importante para la misión.

4.- importante para la existencia.

Matriz de Objetivos

	Objetivos	Fortalezas	Debilidades
A			
C			
T			
O			
R			
E			
S			

Cuadro 2. Formato de Matriz de Objetivos.

De igual forma que la matriz anterior se consulto a los encargados (Actores) para que nos otorgaran lo requerido.

Matriz de Actor por Objetivos

	Objetivo	objetivo	α
A			
C			
T			
O			
R			
E			
S			

Cuadro 3. Formato de Matriz Actor por Objetivos.

Esta matriz se lleno utilizando de igual forma los parámetros de la matriz de actor por actor.

Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizo el programa Mactor.

El análisis estratégico del juego de actores constituye una de las etapas cruciales de la prospectiva, la resolución de conflictos entre grupos que persiguen proyectos diferentes condiciona la evolución del sistema estudiado.

La teoría de juegos aporta un conjunto de herramientas de análisis bastante vasto pero aplicaciones limitadas por pegas matemáticas y de hipótesis a menudo restrictivas. El método Mactor (Método, Actores, Objetivos, Resultados de fuerza) propone un análisis de los juegos de actores y algunas herramientas simples que permiten tener en cuenta la riqueza y la complejidad de la información a tratar, aportando al analista resultados intermedios que esclarecen ciertas dimensiones del problema.

1.- Crear un proyecto nuevo en el programa y se nombra.

2.- Dar entrada a los datos del análisis.

Actores

Se sigue la siguiente ruta, menú de Datos-Actores- Añadir un actor, después de esto se siguen los pasos de la ventana.

Objetivos

Se sigue la siguiente ruta, menú de Datos-Objetivos- Añadir un objetivo, después de esto se siguen los pasos de la ventana.

3.- Creación de Matrices

Matriz de influencias Directas

Se sigue la siguiente ruta, menú de Datos-Matriz de influencias directas, después de esto se llena la matriz con los mismos datos obtenidos en la matriz de actor por actor.

Matriz de Actores/objetivos o de posiciones valoradas

Se sigue la siguiente ruta, menú de Datos-Matriz de posiciones valoradas, después de esto se llena la matriz con los mismos datos obtenidos en la matriz de actor por objetivo.

4.- Obtención de Planos

Plano de influencias y dependencias entre actores

En la barra de exploración se sigue la siguiente ruta – Visualización de los resultados e interpretaciones – Cálculos a partir de MID - Influencias directas e indirectas- Plano de influencias y dependencias entre actores.

Plano de convergencias entre actores de orden 1

En la barra de exploración se sigue la siguiente ruta - Visualización de los resultados e interpretaciones – Cálculos a partir de MAO – Posición simple de actores sobre los objetivos (de orden 1) – Convergencias simples de objetivos entre actores – Bajo forma de plano.

Plano de convergencias entre actores de orden 2

En la barra de exploración se sigue la siguiente ruta - Visualización de los resultados e interpretaciones – Cálculos a partir de MAO – Posiciones valoradas de actores sobre los objetivos (de orden 2) – Convergencias simples de objetivos entre actores – Bajo forma de plano.

Plano de convergencias entre actores de orden 3

En la barra de exploración se sigue la siguiente ruta - Visualización de los resultados e interpretaciones – Cálculos a partir de MAO – Posiciones valoradas ponderadas de actores sobre los objetivos (de orden 3) – Convergencias simples de objetivos entre actores – Bajo forma de plano.

Plano de distancias netas entre objetivos

En la barra de exploración se sigue la siguiente ruta - Visualización de los resultados e interpretaciones – Cálculos a partir de MAO – Distancias netas entre objetivos – Bajo forma de plano.

PROPUESTA EN BORRADOR

RESULTADOS

Misión, Visión y Objetivos de las coordinaciones.

Secretaría de Extensión y difusión (SEyD)

M.C. Abelardo Díaz Samaniego

Misión: Vincular a los estudiantes con el sector productivo, propiciando actividades extracurriculares y generando información académica y científica, mediante las diferentes coordinaciones con la que cuenta para el desarrollo integral de los alumnos, desarrollando profesionistas para la sociedad chihuahuense con los valores de ética.

Visión: Ser la secretaria con mayor cantidad de alumnos y empleadores satisfechos, mejores publicaciones y estudiantes socialmente activos en nuestra sociedad.

Objetivos:

- Vincular a los estudiantes con el sector productivo mediante la coordinación de servicio social y prácticas profesionales.
- Crear en los alumnos una cultura de participación en actividades sociales.
- Generar publicaciones académicas y científicas.
- Estimular la práctica de deportes en nuestros estudiantes.

Coordinación de Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo (CSEyBT)

M.A. Laura Olivia Araiza Romero

Misión: Administrar y clasificar datos de la comunidad de egresados y posibles empleadores en una base de datos para mejorar las relaciones de los mismos.

- Oportunidades laborales. (Bolsa de trabajo)
- Mejorar la educación (Actualizar a los Egresados)
- Generar, administrar, actualizar datos
- Generar oportunidades laborales en una base de datos.

Visión: Crear el mayor número de oportunidades Laborales.

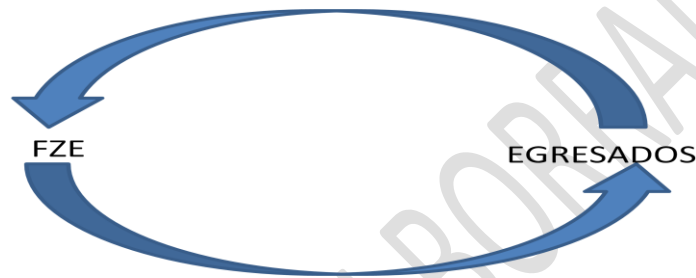


Imagen 1. Ciclo de Egresados

- Mejorar la vinculación con el sector productivo a través de los egresados que la FZyE genera.

Coordinación de Vinculación (CV)

Dr. Eduardo Santellano Estrada

Misión: Propiciar la creación de vínculos de cooperación entre la FZyE y los sectores productivos, gubernamental y en general con la sociedad civil, a fin de generar, validar y transferir conocimientos y capacidades en el medio chihuahuense.

Visión: Una sociedad chihuahuense adoptando conocimiento y desarrollando capacidades que le permitan una mejor calidad de vida en los temas que a la FZyE competen.

Objetivo: Fomentar la Vinculación de profesores, alumnos y trabajadores administrativos de la FZyE con la sociedad chihuahuense, impactando en el bienestar socioeconómico de la última.

Coordinación Editorial y Divulgación (CEyD)

M.M. Hugo Manuel Gaytan Torres

Misión: Publicar y divulgar las investigaciones, trabajos académicos de FZyE.

Publicar.- Logos, posters, revistas, memorias, folletos y libros

Visión: Ser una editorial reconocida con publicaciones de “Calidad” e impacto y con un alto nivel de penetración en el medio Agropecuario del Estado.

Objetivos:

- Publicar materiales educativos innovadores y de calidad.
- Divulgar publicaciones, investigaciones, eventos académicos y científicos.

Coordinación de Carnet Cultural (CCC)

DBA. Carlos Ochoa Quiroz

Misión: Contribuir a generar en el estudiante universitario interés por eventos de actividades ajenas y asociadas con desempeño académico.

Visión: Formar profesionistas orientados a visualizar su entorno de una manera global y respetuosa en cuanto a las diferencias culturales.

Objetivos:

- Interesar a los estudiantes en actividades sociales, científicas y deportivas.
- Auxiliar a estudiantes universitarios, cumplir requisitos con el carnet.

Coordinación de Servicio Social y Prácticas Profesionales (CSSyPP)

MPEA. Francisco Javier Camarillo Acosta

Misión: La coordinación de servicio social y prácticas profesionales vincula, gestiona, supervisa y libera el servicio social y prácticas profesionales mediante convocatorias, reportes y documentos para el cumplimiento de requisitos establecidos por la UACH, al servicio de la comunidad con responsabilidad y profesionalismo.

Visión: Ser la coordinación dentro de la FZYE generando oportunidades laborales para los alumnos, con el mayor número de estudiantes y sector productivo satisfechos.

Objetivos

- Gestionar los lugares aptos para la realización de servicio social y practicas profesionales.
- Registrar a todos los interesados en realizar servicio social y prácticas profesionales.
- Supervisar las actividades de los alumnos inscritos.
- Liberar servicio social y prácticas profesionales en el momento en el que se hayan cumplido todos los requisitos.

Coordinación de Deportes (CD)

C. José Luis Morales Vizcarra

Misión: Fomentar y contribuir a que estudiantes de la FZyE se interesen e integren en actividades y eventos deportivos.

Visión: Formar alumnos destacados y equilibrados en lo deportivo para generar estudiantes competentes y representar la FZyE.

Objetivo: Llegar a destacar en los diferentes ámbitos deportivos que se practican en la FZyE para ser dignamente representada.

Árboles de Problemas

Se presenta el problema principal de la Secretaría de Extensión y Difusión donde se obtienen las causas y efectos de tal problema (Diagrama 1), trabajando a continuación con las causas.

Árbol de problema de extensión y difusión

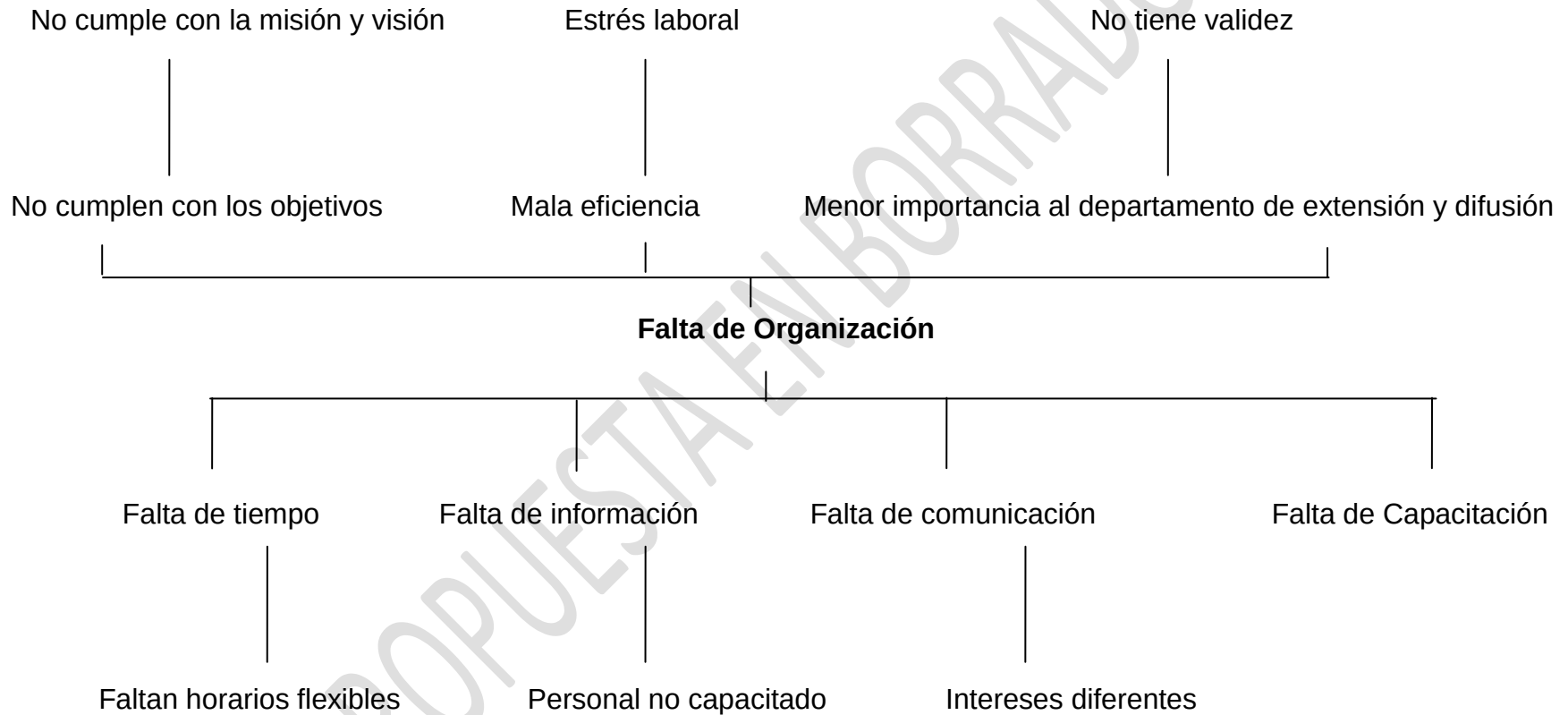


Diagrama 1. Árbol de Problema para la Secretaria de Extensión y Difusión

Del árbol de problema principal se desglosan varios problemas (causas) a los cuales se les elabora su propio árbol para de esta forma simplificar el problema principal y así tomar estrategias fáciles de aplicar, siendo los siguientes.

Árbol de problemas y objetivos de Falta de Capacitación

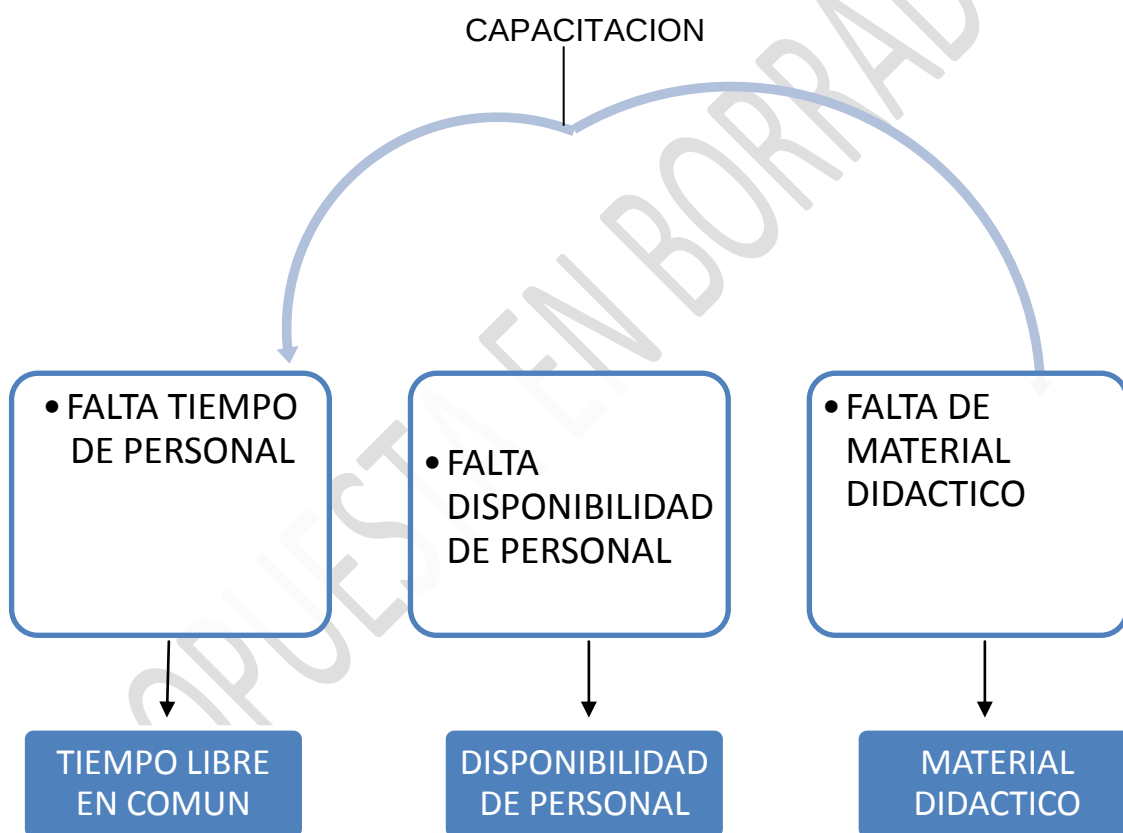


Diagrama 2. Resolución de causa

En este diagrama se desglosa una de las causas del problema principal dándonos tres causas por lo que estas se convierten en objetivos a tratar.

Árbol de problemas de Falta de comunicación entre los integrantes del departamento

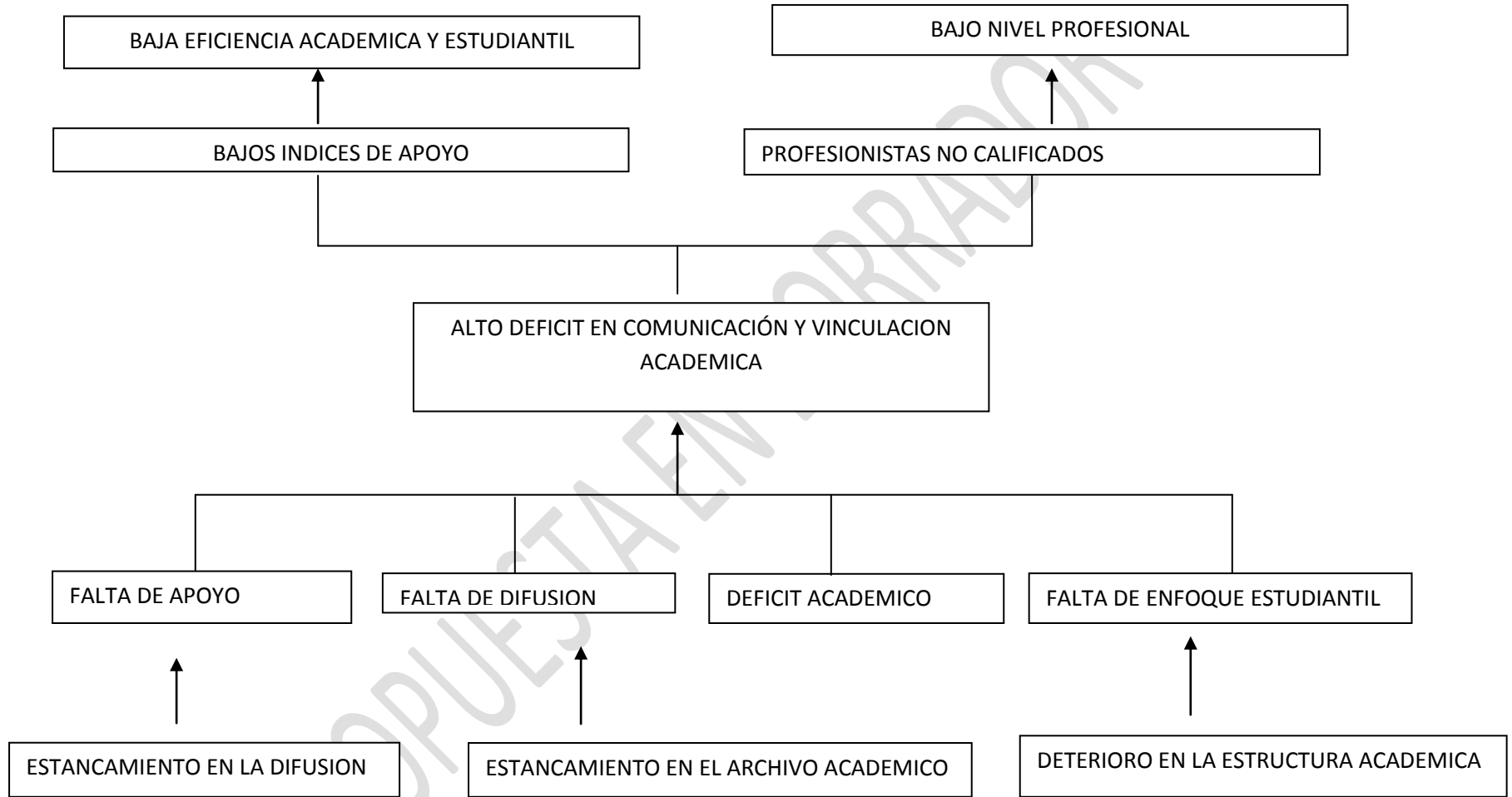


Diagrama 3. Resolución de causa

Árbol de objetivos de Falta de comunicación entre los integrantes del departamento

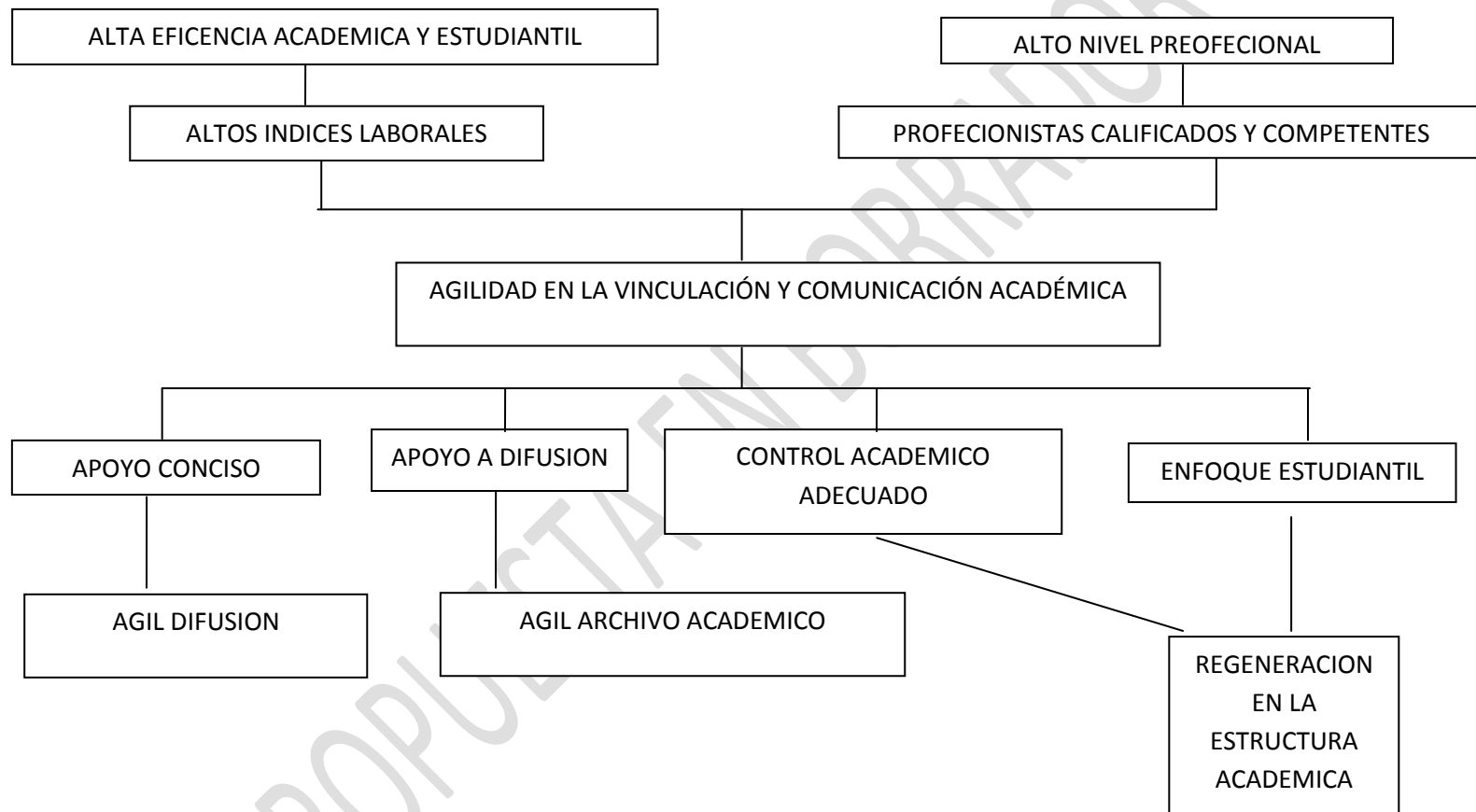


Diagrama 4. Resolución de causa

Árbol de problemas y objetivos de Falta de Información

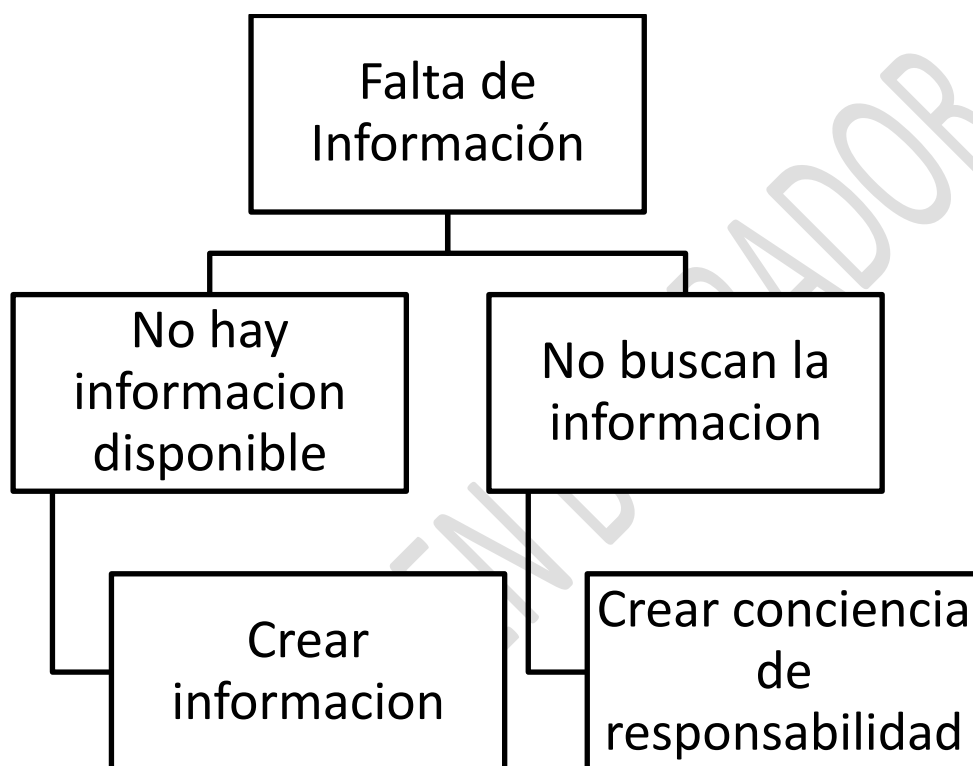


Diagrama 5. Resolución de Causa

Este diagrama muestra otra de las causas dando como resultado dos problemas a solucionar por lo que se establecieron los objetivos.

Árbol de problemas y objetivos de Falta de tiempo

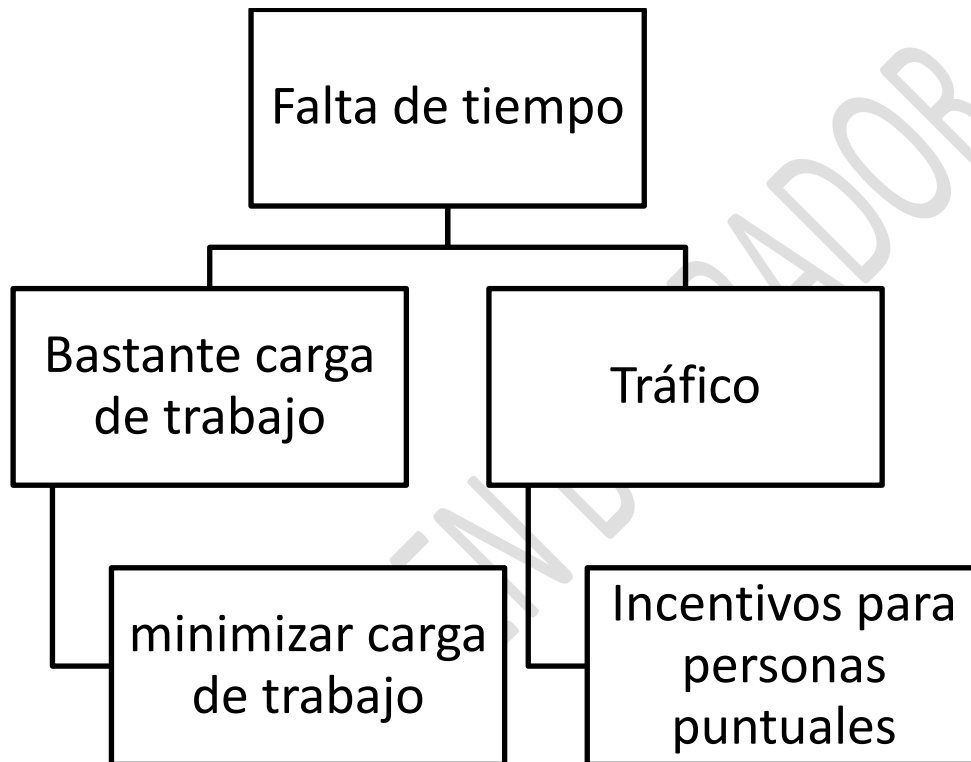


Diagrama 6. Resolución de Causa

De igual forma que los diagramas anteriores este muestra las razones de por que se presenta una de las causas del problema principal.

Matrices

A continuación se describen las matrices con datos que nos proporcionaron los encargados de cada coordinación como lo son objetivos, fortalezas y debilidades que se después se capturaron en el programa Mactor donde se analizaron los datos los cuales arrojaron los siguientes resultados.

PROUESTA EN BORRADOR

Matriz de objetivos

	Objetivo	Fortaleza	Debilidad
Secretaria de Extensión y Difusión	Generar información técnica académica y científica con valor de uso para la sociedad	Vinculación con el sector productivo y gubernamental.	Bajo presupuesto.
C. Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo	Generar oportunidades laborales, mejorar la educación continua.	Gran habilidad para archivar documentos y clasificar información de los mismos.	Guardar papeles que no tiene sentido guardar.
C. Vinculación	Propiciar la interacción y la asimilación de la investigación realizada en la FZyE con instituciones públicas y privadas para el beneficio de las mismas.	Habilidad para incrementar escalonadamente el acervo de información existente.	Ignorar información cual podría ser relevante a un trabajo o investigación.
C. Editorial y Divulgación	Publicar materiales educativos innovadores y de calidad, divulgar publicaciones, investigaciones, eventos académicos y científicos. Aportar al sistema educativo espacios de reflexión e investigación.	Experiencia.	Falta de equipo y falta de programa político de institución.
C. Carnet Cultural	Auxiliar a estudiantes universitarios, cumplir requisitos con el carnet.	Búsqueda de información y poderla clasificar.	Deshacerse rápido de papeles.
C. Servicio Social y Prácticas Profesionales	Coordinar servicio social y prácticas profesionales, registrar, gestionar, supervisar y liberar.	Hay comunicación con mandos superiores inmediatos.	Falta de comunicación con autoridades de secretaria académica.
C. Deportes	Aumentar deporte a nivel facultad en interfacultades esperando que los alumnos sean seleccionados.	Alumnos interesados y destacados.	Falta de presupuesto para la compra de equipo.

Cuadro 4. Matriz Resuelta de objetivos

Matriz de Actor por Actor

	Secretaria de Extensión y Difusión	C. Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo	C. Vinculación	C. Editorial y Divulgación	C. Carnet Cultural	C. Servicio Social y Prácticas Profesionales	C. Deportes
Secretaria de Extensión y Difusión	X	4	4	4	4	4	4
C. Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo	4	X	3	2	4	2	0
C. Vinculación	4	3	X	3	2	3	1
C. Editorial y Divulgación	4	2	2	X	2	2	2
C. Carnet Cultural	4	4	0	1	X	0	4
C. Servicio Social y Prácticas Profesionales	4	2	3	2	0	X	0
C. Deportes	4	0	1	2	4	0	X

Cuadro 5. Matriz resuelta de Actor por Actor

Matriz de Actor por Objetivo

	Tiempo libre en común (ATLC)	Disponibilidad de personas (TMDP)	Material didáctico (CMMD)	Crear Información (CI)	Crear conciencia de responsabilidad (CCR)	Minimizar carga de trabajo (MCT)	Incentivos para personas puntuales (CIPP)
Secretaría de Extensión y Difusión	2	3	0	2	1	3	3
C. Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo	1	1	3	2	3	3	4
C. Vinculación	1	1	0	3	1	2	3
C. Editorial y Divulgación	2	3	2	3	2	3	2
C. Carnet Cultural	3	4	3	4	3	3	3
C. Servicio Social y Prácticas Profesionales	2	3	3	4	3	3	2
C. Deportes	3	1	0	1	0	1	2

Cuadro 6. Matriz resuelta de actor por objetivo

Descripción de objetivos.

Tiempo libre en común se refiere a que los encargados de las coordinaciones tengan más tiempo libre para convivir entre ellos.

Disponibilidad de personas se refiere a que los encargados de las coordinaciones tengan personas como ayudantes.

Material Didáctico se refiere a que las coordinaciones tengan formas de presentar sus labores a los estudiantes.

Crear información se refiera a que las coordinaciones creen y tengan a la mano la información que les compete.

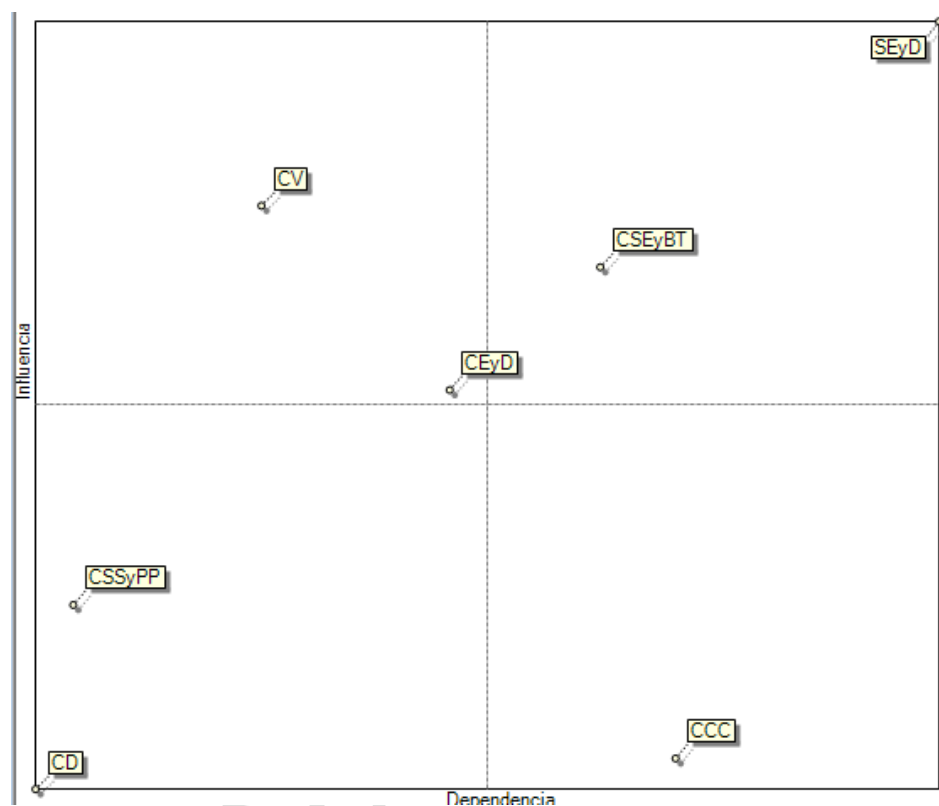
Crear conciencia de responsabilidad se refiere a que los encargados de las coordinaciones tomen su puesto con responsabilidad por lo tanto tener todo de acuerdo a sus funciones.

Minimizar la carga de trabajo se refiere a que los encargados de no tengan tantas horas de clases para así poder enfocarse en su función.

Incentivos para personas puntuales se refiere a que las personas que tengan una buena puntualidad tengan algunos privilegios.

Planos

Plano de influencias y dependencias entre actores

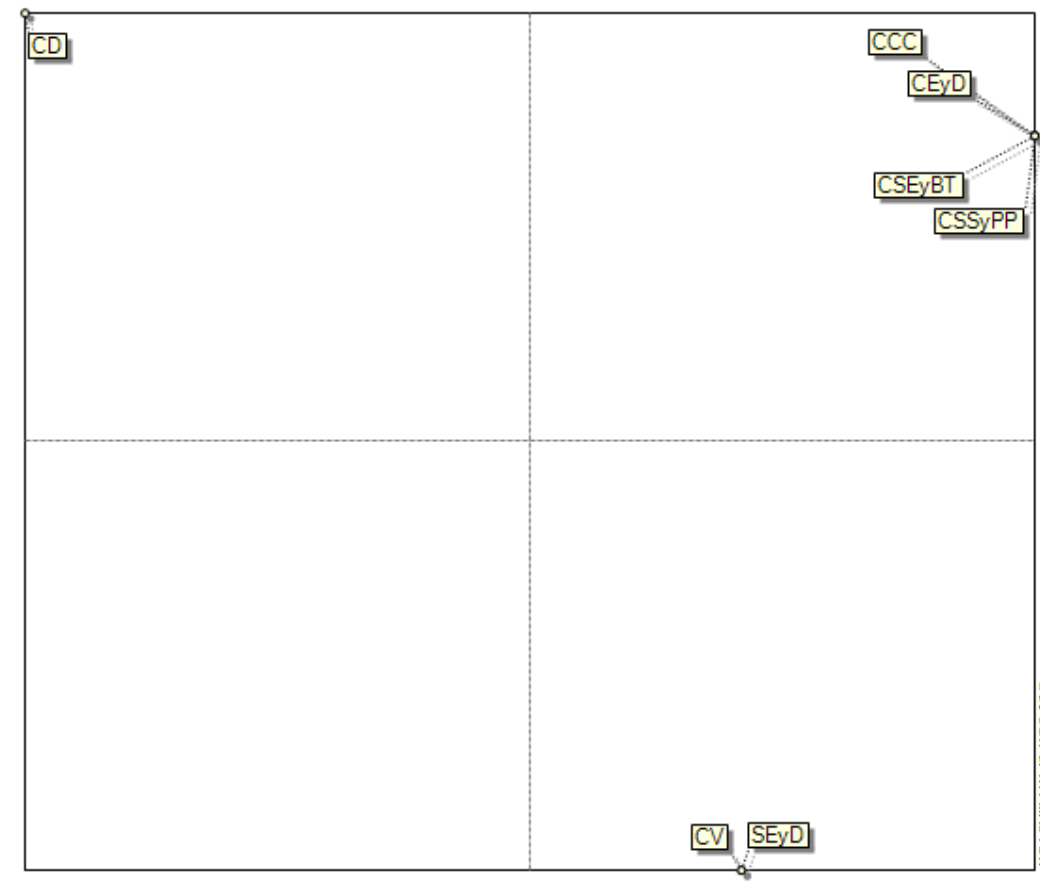


Plano 1. Distribución de influencias entre las coordinaciones.

Existe una deficiencia de comunicación entre las Coordinaciones ya que ninguna tiene relación entre sí, dentro de las mismas existentes la más importante es la Coordinación de Vinculación pues esta tiene como objetivo relacionar el sector productivo con los egresados vinculándose deficientemente con la Coordinación de Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo.

Dentro de la Secretaria de Extensión y Difusión la coordinación que presenta menor relevancia es la Coordinación de Carnet Cultural por su falta de enfoque al fomentar la cultura dentro del plantel.

Plano de convergencias entre actores de orden 1



Plano 2. Convergencias entre coordinaciones (orden 1).

La Coordinación de Vinculación y la Secretaria de Extensión y Difusión trabajan en conjunto para planificar el fortalecimiento de las distintas coordinaciones que integran la secretaria. Todas las coordinaciones que integran la Secretaria de Extensión y Difusión trabajan en conjunto a excepción de la Coordinación de Deportes donde existe un déficit en la planeación participativa

La Secretaria de Vinculación es la que cuenta con los recursos económicos para los diferentes proyectos, es por ello que la Secretaria de Extensión y Difusión se

apoya en esta coordinación, con una marcada falta de relación entre las demás coordinaciones.

Plano de convergencias entre actores de orden 2

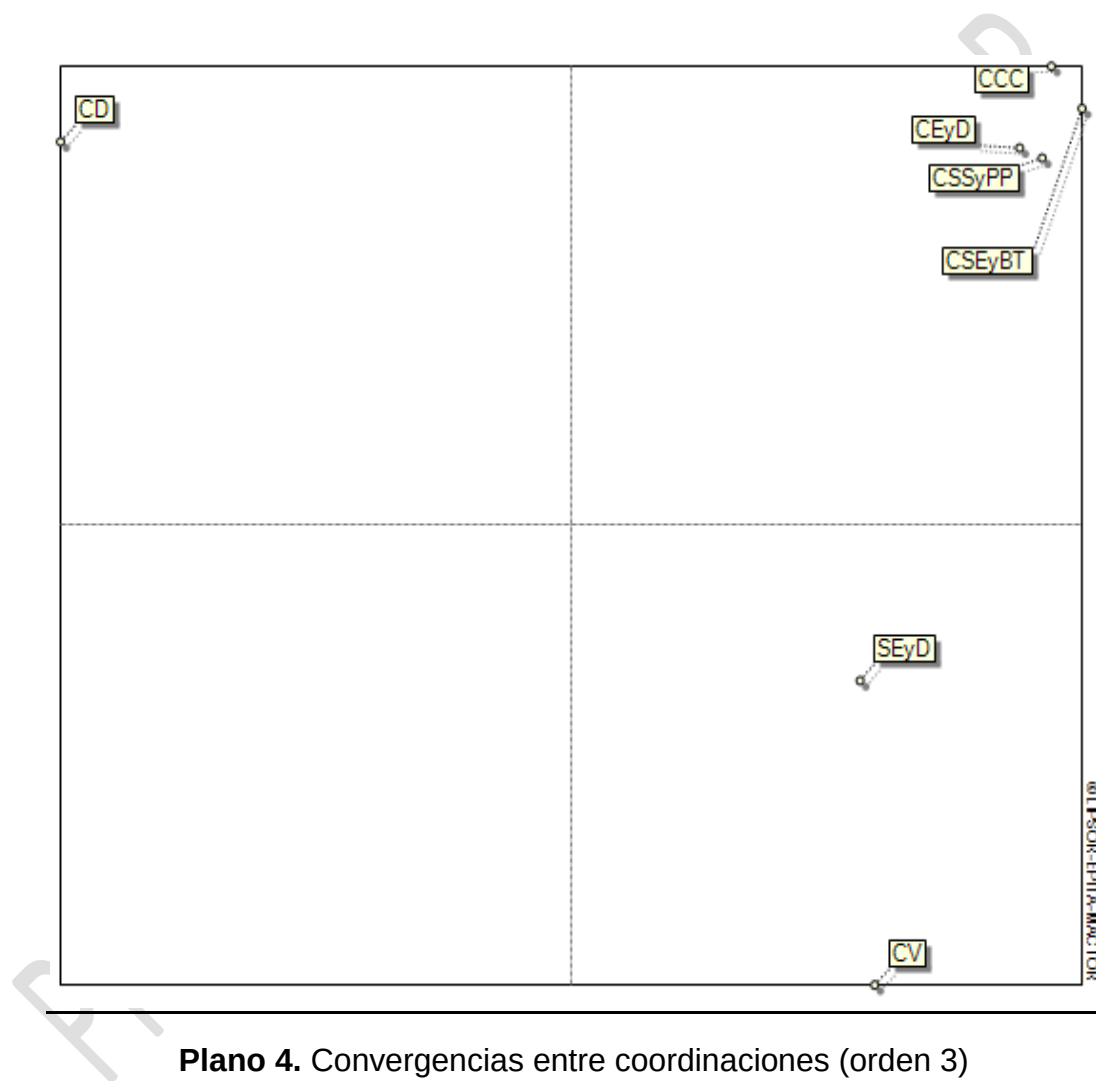


Plano 3. Convergencias entre coordinaciones (orden 2)

Dentro de los Objetivos que se consideraron de mayor importancia para el fortalecimiento del funcionamiento de la Secretaria bajo nuevos principios estratégicos con carácter de importancia, son la creación de incentivos generando la competencia, minimizar cargas de trabajo eficientizando la Secretaria, mayor

disposición de los Actores en cuestiones de transparencia, y fluidez de la información de cualquier tipo que esta Secretaria genere.

Plano de convergencias entre actores de orden 3



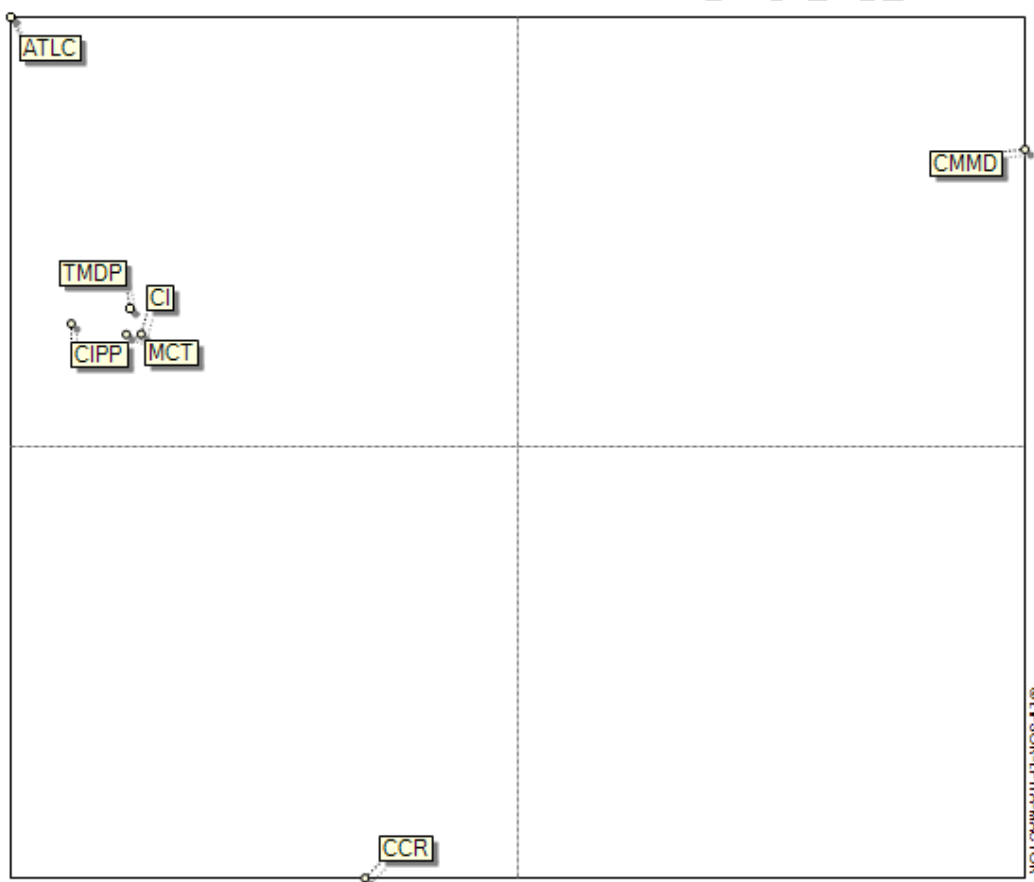
Plano 4. Convergencias entre coordinaciones (orden 3)

Se forman 4 grandes grupos.

1.- Conformado por CCC, CEyD, CSSyPP y CSEyBT este grupo se forma por que estas coordinaciones tienen sus cubículos bien establecidos y en un área común.

- 2.- Conformado únicamente por CV, al ser esta la única coordinación que está totalmente fuera del área establecida para la secretaria.
- 3.- Conformado por CD, ya que no toman en cuenta a los deportes.
- 4.- Conformado por SEyD, al ser la encargada de manejar las coordinaciones tiene que tomar una posición imparcial.

Plano de distancias netas entre objetivos



Plano 5. Distancias entre objetivos.

Las Estrategias aptas para aplicar son:

Crear Incentivos para Personas Puntuales - Minimizar Carga de Trabajo - Crear Información – Tener Mayor Disponibilidad de Personas.

PROPUESTA EN BORRADOR

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dado los resultados se concluye que la secretaria está funcionando de manera que los encargados se comunican principalmente por la forma en la que están distribuidos y no como funcionarios de una misma dependencia por otra parte se observa que la SEyD intenta comunicarse con los diferentes grupos formados dentro de la misma pero no logra establecer un lazo fuerte con ellos, por lo que se recomienda.

-Aplicar nuestras estrategias para la solución del problema principal para que de esta forma se mejore la función de esta secretaria.

- De cierta manera enfatizarlas en mejorar la comunicación entre:

- Coordinación de Carnet Cultural – Coordinación de Servicio Social y Prácticas Profesionales
- Coordinación de Carnet Cultura – Coordinación de Seguimiento de Egresados y Bolsa de Trabajo

-Es importante la buena administración del tiempo esto, para el fortalecimiento de la coordinación integrando la planeación participativa en el equipo de trabajo bajo nuevos principios que fomenten la competencia.

-El fomento de la capacitación dentro de la coordinación debe planificarse e implementarse continuamente esto con el fin de eficientar el funcionamiento dentro de la coordinación fortaleciendo las debilidades que se presenten.

-Crear una base de datos la información generada dentro de la secretaria para ofrecer la fluidez de la información poniéndola al alcance de las necesidades requeridas.

PROPUESTA EN BORRADOR