

ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS SOCIOEDUCATIVOS

Gladys Añorve Añorve
María Concepción Arizmendi Hernández
María Magdalena Hinojosa Romero

DATOS GENERALES

Universidad Pedagógica Nacional

Licenciatura en Intervención Educativa 2002

Área de Formación Específica Educación de las personas jóvenes y adultas

Campo de Competencia Curricular: Saber hacer y saber contextual y saber ser.

Carácter obligatorio

Créditos 8

PRESENTACIÓN

Los avances vertiginosos de la sociedad y tecnología están gestando cambios en las formas de organización y administración no sólo de la iniciativa privada, sino también de los sectores sociales, ya sea gubernamentales o no gubernamentales, dichos cambios impactan de manera directa en los paradigmas de las distintas culturas organizacionales, en sus procesos administrativos y de gestión; y por supuesto en la eficacia de la ejecución de diferentes acciones, esta situación conlleva a la necesidad de contar con profesionistas que no sólo sean creativos del proceso administrativo y las áreas funcionales de las instituciones, sino que también posean y desarrollen una visión general de los problemas humanos, sociales, educativos, económicos y organizacionales del contexto en el que se desarrolla, así como sean capaces de enfrentar la incertidumbres sociales .

En ese sentido, se hace necesario incorporar en la formación de educadores y educadoras de personas jóvenes y adultas no sólo las herramientas básicas de la administración, sino también desarrollar las habilidades interpersonales para: construir y conducir equipos de trabajo hacia el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales, resolver problemas en un clima democrático, identificar oportunidades y establecer redes de intercambio, reconocer e interpretar las necesidades de sus destinatarios y destinatarios, respetar la diversidad de culturas y sus lógicas, favorecer los procesos comunicativos, esto es, capaz de innovar, modificar, reinventar e introducir metodologías que tiendan a la mejora continua de la cultura organizacional, entre otras, con el objeto de facilitar la administración integral de proyectos y programas socioeducativos dirigidos a la población joven y adulta.

Para una administración eficiente de un programa o proyecto es necesario reconocer que l@s integrantes de una organización, comunidad, institución y /o grupo comparten una cultura que constituye el paradigma que da sentido a las actividades que realizan, por lo que quien se integre deberá y al menos aceptar en parte, con el fin de no ser excluido. En este sentido, la cultura abarca una serie de

conductas: los métodos de trabajo, las habilidades y los conocimientos técnicos del trabajo, las actitudes hacia la disciplina y las sanciones, las costumbres y los hábitos de conducta gerencial, los objetivos de la institución, su forma de establecer relaciones interinstitucionales, los valores que se dan a diferentes tipos de trabajo, las convicciones respecto a la vida democrática y la consulta conjunta y las convicciones y tabúes menos conscientes. La cultura, es parte innata para aquellas personas que han estado con la institución u organización durante algún tiempo. La ignorancia de la cultura permite identificar a las personas nuevas, mientras que las y los integrantes no adaptados o adaptados se reconocen como quienes rechazan o de alguna otra manera no pueden utilizar la cultura de la institución, hacer relaciones requiere asumir funciones dentro de una estructura social; la calidad de estas relaciones se rige por el grado hasta el cual los individuos interesados han absorbido la cultura de la organización para poder actuar dentro del mismo código general.

La cultura de la organización consiste en los medios o técnicas que se encuentran a disposición del individuo para manejar sus relaciones y de los cuales depende para abrirse paso entre y con los demás miembros y grupos. Las raíces de la cultura en las organizaciones incluyen tanto la perspectiva interactiva simbólica, como un planteamiento social y antropológico. La realidad cultural se considera construida socialmente y la interacción social tiene lugar por medio del intercambio de símbolos que poseen un sentido compartido para un conjunto de actores sociales. Desde esta perspectiva, los mitos, los arquetipos y las historias e ideologías son con frecuencia tan útiles para explicar el comportamiento de las personas como las características más objetivas de las organizaciones porque incorporan y enuncian claramente la identidad de las y los integrantes de la organización.

Las personas integrantes de un grupo de trabajo también tienen sus normas, sus creencias y valores. En la cultura de un equipo se incluyen las tradiciones los precedentes y las prácticas establecidas desde tiempo atrás que se han convertido en medios acostumbrados de interrelacionarse. Estas son las reglas y lineamientos que les dicen a los miembros cómo participar, y que hacer y qué no hacer cuando se presentan tareas a resolver.

En este marco, el presente seminario, pretende formar profesionistas con las herramientas necesarias para identificar la cultura organizacional y estar en condiciones de aplicar las técnicas necesarias de Desarrollo Organizacional que garantice la calidad de los servicios que ofrecen al mismo tiempo que se conduce a la organización e institución a adaptarse a los cambios que demanda la sociedad desde una perspectiva democrática durante la ejecución de proyectos y programas socioeducativos dirigidos a las personas jóvenes y adultas, a partir de incorporar metodologías y herramientas El seminario se ubica en el 7º semestre de la línea específica, Educación de las Personas Jóvenes y Adultas, está relacionado con el curso, gestión de proyectos socioeducativos, evaluación y seguimiento de proyectos socioeducativos y el diseño de proyectos socioeducativos y didáctica grupal.

COMPETENCIA

- Utilizar diversas técnicas del Desarrollo Organizacional que potencien la capacidad de las y los participantes, a nivel individual, grupal, comunitario o institucional para crear una infraestructura y una cultura de calidad que facilite la administración integral de proyectos socioeducativos dirigidos a las personas jóvenes y adultas de acuerdo al contexto en el que se desarrollan.
- Diseñar estrategias basadas en cambios planeados que garanticen la eficiencia de un proyecto socioeducativo dirigido a personas jóvenes y adultas

OBJETIVOS

Analizar la integración y desarrollo de equipos de trabajo, la motivación, y los procesos de comunicación, liderazgo y negociación durante la administración integral de los proyectos socioeducativos, a partir de revisar la cultura organizacional del grupo, institución y/ o organización a la que desarrolla su labor educativa.

Comprender la forma en que la estructura y el contexto- la teoría organizacional- se relacionan con las interacciones los participantes de los proyectos socioeducativos- el comportamiento organizacional- para estimular la innovación.

CONTENIDOS

Los contenidos están organizados en cuatro bloques temáticos:

Bloque1. Los Cambios de Paradigma y la Calidad Total desde un punto de vista de México

- 1.1 El papel del sector no lucrativo y sector público en la provisión de servicios.
- 1.2 Problemas de las ventajas comparativas intersectoriales.
- 1.3 Papel de las organizaciones civiles.
- 1.4 Características de las organizaciones civiles.
- 1.5 Conceptos de calidad total
- 1.6 La calidad en organizaciones civiles y en el sector público.
- 1.7 Conceptos básicos del desarrollo Organizacional.

Bloque 2. Desarrollo Organizacional

- 2.1 Cultura Organizacional.
 - Diagnóstico operativo y cultural de la organización.
 - Factores que Afectan a la Cultura de una Organización.

- Desarrollo de una Cultura de Calidad en la Organización.
- Calidad Personal.

2.2 Factores que afectan a la Calidad Personal.

- Desarrollo de la Calidad Personal.
- La ética y la toma de decisiones políticas.
- Códigos de ética.

2.3 El individuo en las organizaciones

- Areas de vida
- Proyecto de vida
- Indicadores de desempeño
- Liderazgo

2.4 Trabajo en equipo de alto rendimiento.

Bloque 3. Conceptos de Valor al Cliente

3.1 Procesos y estrategias del valor al cliente.

3.2 Medidas de satisfacción e insatisfacción del cliente y su impacto en la economía de una organización, grupo o institución social.

- El concepto de satisfacción al cliente en la administración pública y en las organizaciones sociales.
- Servicios dirigidos al bienestar de los grupos sociales
- Concepto de cliente en el diseño o instrumentación de cualquier política.
- El aseguramiento de la calidad con mejoras continuas, procesos de focalización y valor agregado en el sector público

Bloque 4. Técnicas, Modelos y Sistemas para el Fortalecimiento Institucional

4.1 El mejoramiento continuo

4.2 Metodología de solución de problemas para el mejoramiento

4.3 Las 7 nuevas herramientas

4.4 La administración del cambio

4.5 El mejoramiento radical: la re-ingeniería de procesos

4.6 Modelos y Sistemas para el mejoramiento de la calidad en las organizaciones

SUGERENCIAS METODOLÓGICAS

Para el desarrollo de seminario es necesario promover un aprendizaje cooperativo a partir de ejercicios vivenciales, mediante un trabajo en equipo. Por ello, se sugiere retomar las prácticas educativas, de tal manera que se constituyan como el punto de partida para abordar cada uno de los bloques señalados. Instrumentando el uso de técnicas de debate para reforzar el aprendizaje, la aplicación de las herramientas y procedimientos de mejoramiento continuo a casos específicos.

Por otro lado será necesario fomentar en las y los estudiantes el reforzamiento de las habilidades, valores y actitudes siguientes

- 1.- Promover la retroalimentación entre los integrantes del grupo
- 2.- Propiciar el hábito del desarrollo de la mejora continua en las distintas tareas que acuerden en el grupo.
- 3.- Enfatizar en que el trabajo se haga bien a la primera vez.
- 4.- Promover la participación y proactividad de los y las integrantes del grupo.
- 5.- Fomentar el trabajo en equipo.
- 6.- Diseñar procedimientos de prevención de errores al interior del grupo
- 7.- Promover la comprensión del concepto de servicio al cliente.

EVALUACIÓN

Las estudiantes mostrarán el alcance de la competencia al presentar:

Diagramas de caracterización de la cultura organizacional del lugar donde realicen sus prácticas profesionales.

Esquema de caracterización de los equipos de trabajo del lugar donde realiza sus prácticas profesionales.

Diseño de planes de mejora continua pertinentes al espacio donde realiza su práctica profesional.

Capacidad para la resolución de problemas durante la implementación de los diferentes momentos.

Aplicación de un modelo o técnica que contribuya al fortalecimiento Institucional.

BIBLIOGRAFÍA

CANTO, Manuel. *Historia de las organizaciones no gubernamentales en México*. México, Convergencia, 1999.

CANTÚ, Humberto. *Cultura de calidad*. México, Mc Graw Hill, 1997.

FEIGENBAUM, Armand. *Control total de calidad*. México, McGraw Hill, 1990.

IMAI, Masaaki. *Kaizen*. México, CECOSA, 1989.

McCANN, Ron. *El placer de servir*. México, Ed. Pax, 1989.

MILLER, Lawrence M. *Administración de la calidad a través de equipos*. The Miller Consulting Group, Inc., 1991.

SCHOLTES, Peter R. *El manual del equipo: Cómo usar equipos para mejorar la calidad*. Joiner Associates, 1991.

UVALLE Berrones, Ricardo. *Las transformaciones del estado y la administración pública en la sociedad contemporánea*. México, IAP Estado de México, 1997.