



**INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARÍA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA
COORDINACIÓN DE ESTRUCTURAS ORGÁNICAS Y OCUPACIONALES**

**INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DEL FORMATO DE
“JUSTIFICACIÓN Y SOPORTE TÉCNICO DE MOVIMIENTOS DE ESTRUCTURA
ORGÁNICA”**

ENERO DE 2012

ÍNDICE

Introducción

Objetivo del formato

1. Dimensiones/indicadores
2. Entorno o información general del puesto
3. Principales problemas y retos a los que se enfrentan las funciones del puesto
4. Estructura Ocupacional
5. Organigrama
6. Cuadro comparativo de atribuciones
7. Glosario

Introducción

La Secretaría de Gestión Estratégica, a través de la Coordinación de Estructuras Orgánicas y Ocupacionales elaboró el documento denominado “Formato de Justificación y Soporte Técnico de Movimientos de Estructura Orgánica” para que las dependencias politécnicas cuenten con un instrumento que les facilite sustentar la propuesta a su estructura orgánica (movimientos de creación, cancelación, cambio de línea de mando, cambio de denominación, etc). Asimismo permita a la Coordinación contar con la información específica, para emitir la opinión técnica correspondiente.

Objetivo del Formato:

Que la dependencia politécnica solicitante cuente con un instrumento técnico administrativo que le sea de utilidad para que proporcione la información suficiente para soportar los movimientos solicitados a fin de que la Secretaría de Gestión Estratégica cuente con los elementos necesarios para emitir la opinión técnica correspondiente.

1. Dimensiones e indicadores

En este apartado se deberá contar con los datos cuantitativos, en relación a sus funciones sustantivas, y que son necesarios para conocer lo que actualmente se atiende o genera, así como lo que se pretende alcanzar con el movimiento solicitado.

Se debe anotar el concepto y la cantidad y especificar el periodo (semanal, mensual y anual)

Ejemplo:

SITUACIÓN ACTUAL		SITUACIÓN PROPUESTA	
CONCEPTO	CANTIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
Órdenes de Pago (mensual)	1000	Órdenes de Pago (mensual)	2000
Tiraje de Publicaciones (mensual)	1000	Tiraje de Publicaciones (mensual)	1500

2. Entorno o información general del puesto

Describir las condiciones que complementan la operación sustantiva del puesto.

Elementos mínimos que debe contener:

a) Entorno:	<ol style="list-style-type: none">1. Población atendida2. Productos3. Servicios4. Proveedores5. Usuarios
b) Autonomía:	<ol style="list-style-type: none">1. Límites de autoridad2. Toma de decisiones3. Reuniones4. Juntas5. Reportes
c) Otros roles:	<ol style="list-style-type: none">1. Comités2. Equipos de trabajo3. Representaciones del puesto
d) Información cualitativa orientada a fortalecer la solicitud del movimiento de estructura orgánica	<ol style="list-style-type: none">1. Ámbito de competencia: educativo, investigación, administrativo, etc.2. Alcances: institucional (que responda al Modelo Educativo y al de Integración Social), regional, nacional e internacional

3. Principales problemas y retos a los que se enfrentan el puesto

Se deberán identificar y describir brevemente los problemas sustantivos y prioritarios y los retos se plantearán en función de solucionar dichos problemas. Se puede tener un problema y varios retos o viceversa.

Ejemplo:

PROBLEMA
<ul style="list-style-type: none">Falta de recursos financieros, materiales y humanos asignados al Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género.
RETO
<ul style="list-style-type: none">Desarrollar una cultura con equidad entre hombres y mujeres en los ámbitos escolar y laboral del IPN.Inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del IPN.

4. Estructura Ocupacional

- Ubicar al puesto dentro de la estructura orgánica de la dependencia politécnica.
- Indicar el nombre completo del puesto solicitado; el título del puesto del jefe inmediato; el de los puestos colaterales que le reportan directamente el jefe inmediato y la denominación y descripción de la función genérica de los puestos subordinados que le reporten directamente al ocupante del puesto solicitado.

5. Organigrama

Representar gráficamente la Estructura Orgánica, la cual debe reflejar los órganos que la componen, tramos de control (número de subordinados), nivel jerárquico y líneas de mando.

6. Cuadro comparativo de atribuciones

Se deberán describir las atribuciones que se tienen asignadas al puesto, mismas que se compararán con las nuevas atribuciones que garanticen un valor agregado que sustente a éste.

En este apartado, deberán considerarse las atribuciones sustentadas en la normatividad que le aplique.

ATRIBUCIONES ACTUALES DEL PUESTO	ATRIBUCIONES PROPUESTAS (ADICIONALES)

7. Glosario

Ámbito de competencia: Ejercicio de autoridad jurisdiccional que un órgano practica dentro de un marco de acción, mismo que determina sus límites y alcances. Se refiere al área de responsabilidades o atribuciones que la ley le atribuye a un órgano administrativo.

Atribución: Asignación de un deber o de una función. Facultad o competencia que da el cargo o que se ejerce.

Autonomía: Facultad que tiene el puesto integrado a otros superiores para regirse internamente en la operación, derivadas de ordenamientos para su propio funcionamiento integral, sus competencias y para administrarse de acuerdo a la capacidad que tiene el puesto para funcionar.

Desafío o reto: Estarán orientados a integrarse a las repercusiones que incidan en la función sustantiva cuando el puesto lo permita dentro de su ámbito de competencia.

Dependencia politécnica: Unidades académicas (escuelas, centros y unidades) y administrativas (área central) que integran al IPN.

Entorno: Ambiente o conjunto de circunstancias, personas o cosas que rodean al puesto. Se consideran dos tipos de entornos: a) interno, que se deriva de las atribuciones, funciones, compromisos adquiridos por contrato u obligación de quien ocupa el puesto. Y b) externo: factores que influyen en las funciones sustantivas o prioritarias que coadyuvan en la delimitación del puesto.

Jerarquía: Clasificación u organización en rangos de distinta categoría.

Otros roles: Comités, equipos de trabajo y representaciones dentro de la organización.

Responsabilidad: Grado en el que inciden los puestos en el logro de los objetivos y metas de la dependencia politécnica, de conformidad con la complejidad de las funciones que tendrán asignadas.