

PLAN ESTRATÉGICO, PLAN OPERATIVO Y PLAN DE EVALUACIÓN

2012-2013

INSTITUTO DE JUSTICIA ALTERNATIVA

IJA

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN
3. MISIÓN
4. VISIÓN
5. VALORES
6. OBJETIVOS GLOBALES
7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR ÁREA
8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
9. ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES
10. ANÁLISIS DE AMENAZAS
11. ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES
12. ANÁLISIS DOFA
13. LÍNEAS ESTRATÉGICAS
14. PLANES DE CONTINGENCIA
15. PLANES OPERATIVOS
16. CRONOGRAMAS
17. IMPLEMENTACIÓN
18. PLAN DE EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco (IJA) tiene, entre sus funciones:

- a) Promover y regular los métodos alternos para la prevención y, en su caso, la solución de conflictos y validación.
- b) Acreditación, Certificación y Evaluación.
- c) Administración y Planeación.
- d) Capacitación y Difusión.

Los métodos alternos podrán tener lugar como resultado de:

1. Un acuerdo asumido antes o después del surgimiento del conflicto.
2. Un acuerdo para someterse a un método alternativo, derivado de una remisión de autoridad judicial o a sugerencia del Ministerio Público en los términos establecidos por la ley.

Existen factores como la sobrecarga de trabajo de los órganos jurisdiccionales, el abuso de los recursos que la ley otorga, la liberación de los juicios, el alto costo de un litigio así como el desconocimiento del derecho y de los procedimientos entre otras causas, las que han conducido a incorporar medidas transformadoras para superar esa problemática en la administración de justicia.

El IJA cuenta con un consejo conformado por dos representantes del Poder Ejecutivo; dos del Poder Judicial un magistrado del pleno laboral y un juez de primera instancia; dos del Poder Legislativo que serán los presidentes de las comisiones de Justicia y Puntos Constitucionales, quienes coordinan las comisiones colegiadas que contempla el reglamento interno del Instituto.

El IJA es una institución innovadora, moderna, que tiene métodos alternativos para la solución de conflictos, que no es ajena a la tradición jurídica que tiene el país, y a la Constitución Mexicana de 1824, ya que desde entonces se preveía la obligación de los particulares de intentar la conciliación antes de presentar su conflicto ante la autoridad judicial. Sin embargo, la falta de regulación y normatividad de esta figura, la hizo quedar en desuso.

A partir del 14 de septiembre de 1995, se establecieron dispositivos legales que crean la obligación del juzgador de procurar la conciliación de los sujetos en litigio, como el numeral 282 Bis del Código de Procedimientos Civiles, sin embargo reconoció que no han sido suficientes.

Con la expedición de la Ley de Justicia Alternativa y la creación del Instituto de Justicia correspondiente, se pretende lograr el desarrollo de estos métodos que son reconocidos como elementos indispensables para lograr un cambio necesario en el sistema judicial del estado de Jalisco, ya que permiten de una manera sencilla, accesible, rápida y de bajo costo, lograr una solución consensuada que tiene la validez y el alcance de una sentencia judicial.

Entre los principios básicos que deben imperar en la justicia alternativa, se encuentran la voluntariedad, confidencialidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, inmediatez y economía. La instalación del Instituto representa, por tanto, un paso fundamental para la impartición de justicia en el Estado, aplicando procedimientos de solución de conflictos en las ramas de derecho civil, familiar y penal.

Hay en el estado alrededor de 16 mil reclusos en el orden de delitos federales y estatales, de los cuales, 2 mil tienen causas que podrían estar sujetas a la mediación. En la Procuraduría del Estado, hay al año 47 mil asuntos que pueden resolverse por la vía de la acción del Instituto de Justicia Alternativa, de ahí las dimensiones el alcance que puede tener para liberar al Poder Judicial de asuntos que pueden resolverse en este esquema y, de esta manera, realizar una contribución adicional a que la justicia dentro del Poder Judicial y Jurisdiccional pueda ser más pronta y expedita.

La elaboración del Plan Estratégico y Operativo fue realizado por los niveles directivos del Instituto.

2. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO Y OPERATIVO DEL IJA

- a) Definir los lineamientos, los fundamentos y las estrategias más adecuadas, así como el plan operativo por área, para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Instituto.
- b) Establecer las líneas de acción y responsabilidades por área que aseguren el logro de los objetivos institucionales

3. MISIÓN DEL IJA

La misión dice la razón de ser del Instituto y es el fundamento del Plan, es la base sobre la que habrá de definirse las líneas y estrategias fundamentales del funcionamiento del IJA.

MISIÓN DEL INSTITUTO DE JUSTICIA ALTERNATIVA (IJA)

MISIÓN:

Ofrecer una alternativa pacífica de solución de conflictos

EXPLICACIÓN DE LA MISIÓN:

El Instituto es una opción que busca, de una forma pacífica y por voluntad de las partes, la búsqueda de disolución de conflictos de forma rápida y económica.

La Ley de Justicia Alternativa del Estado de Jalisco en el artículo 2, establece que *“el objeto de esta ley es promover y regular los métodos alternos para la prevención y en su caso la solución de conflictos, la reglamentación de organismos públicos y privados que presten estos servicios, así como la actividad que desarrollen los prestadores de dichos servicios”*

4. VISIÓN DEL IJA

La visión surge del ideal deontológico que indica, el ser y deber ser de la Institución, hacia dónde se quiere llegar, así como cuando se quiere llegar. Las estrategias deben, además de ser congruentes con la misión, llevar al logro de esta visión, de forma que una vez que se tiene la visión y el horizonte temporal que se piensa alcanzar, se pueden determinar los objetivos de la organización.

VISIÓN DEL IINSTITUTO DE JUSTICIA ALTERNATIVA (IJA)

AL AÑO 2015

El IJA es una Institución organizada, consolidada, con credibilidad social; ofrece el servicio en la totalidad de las regiones del Estado; cuenta con reconocimiento y mantiene vinculación nacional e internacional. Está integrado con servidores públicos altamente calificados, coadyuvando a fortalecer la armonía y la paz social.

5. LOS VALORES

Son los principios positivos que se proponen y defienden.

Los valores forman la cultura, en este caso la cultura organizacional, que determinan una conducta o forma de actuar.

Las estrategias deben ser congruentes con los valores, por lo que se tienen que explicitar para que no sean contrarias a estos valores.

LOS VALORES DEL IJA

VALORES	EXPLICACIÓN
1) HONESTIDAD	Conducta apegada a la verdad, a los principio éticos, morales y a la normatividad de nuestra sociedad.
2) JUSTICIA	Dar a cada uno lo que le corresponde
3) DISCIPLINA	Cumplimiento preciso de tareas y responsabilidades
4) ARMONIA	Convivencia social pacífica
5) LEALTAD	Actuar con honor y gratitud institucional
6) RESPETO	Reconocimiento de los derechos de todas las personas

6. OBJETIVOS GLOBALES

Los objetivos indican los logros que se esperan de la institución y surgen de la visión.

Las características que deben tener estos objetivos es que sean lógicos, claros, medibles, alcanzables, entendidos, aceptados y conocidos por todos.

En este caso, los objetivos que surgen de la visión son al año 2015 y deben ser según lo establecido en la Ley. Sin embargo, para este primer ejercicio de planeación se definieron la parte correspondiente a diciembre del 2013, que es el primer ciclo de planeación.

OBJETIVOS GLOBALES DEL PLAN ESTRATÉGICO

AÑO : MARZO 2012 – DICIEMBRE 2013

1.- CONTAR CON CUATRO SEDES REGIONALES

2.- IMPULSAR CENTROS PRIVADOS ACREDITADOS Y PRESTADORES DE SERVICIO CERTIFICADOS EN LA ZMG

3.- POTENCIAR AL INSTITUTO CON LA EJECUCIÓN DE LOS CONVENIOS REALIZADOS CON OTRAS INSTITUCIONES .

7.- OBJETIVO GENERAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Representar, planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades del Instituto.

OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA

Vigilar el cumplimiento de la ley y de la normatividad aplicable al Instituto apoyar al Director General en el ejercicio de sus funciones.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEACIÓN

1. Atender la solicitud de recursos de las áreas del Instituto al 100%

2. Cumplir la rendición de cuentas de acuerdo a la normatividad

3. Coordinar la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo del Instituto

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

1.Elaborar, ejecutar y evaluar los planes y programas de capacitación del Instituto para los centros públicos y privados

2.Elaborar, ejecutar y evaluar los planes y programas de difusión del Instituto.

3.Elaborar, ejecutar y evaluar los planes y programas de investigación del Instituto.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA DIRECCIÓN EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN

1. Acreditar, certificar y evaluar a los centros públicos y privados .

2. Desarrollar y obtener la aprobación del proceso para la certificación de los prestadores de servicio de las sedes regionales, conforme al Reglamento Interno.

3.- Implementación y prosecución del 100% de los convenios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA DIRECCIÓN DE MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. Impulsar el conocimiento y la aplicación de las distintas modalidades de métodos alternos en el Estado.

2. Establecer las bases y criterios normativos que rigen la implementación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En este diagnóstico, se determina el listado de Fortalezas, Debilidades, Amenazas y Oportunidades del Instituto que serán la parte fundamental sobre las que se generan las estrategias. Para esto, entendemos como:

AMENAZAS: Todos aquellos factores externos que pueden dañar a la organización.

OPORTUNIDADES: Todos aquellos factores externos que pueden favorecer a la organización.

FORTALEZAS: Son todos aquellos factores internos en los cuales se superaron las expectativas

DEBILIDADES: Son todos aquellos factores internos en los cuales el Instituto quedó por debajo de las expectativas.

8. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN :

ORGANIZACIÓN IJA FECHA ABRIL 2012

<p>ANÁLISIS INTERNO: <u>FORTALEZAS</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) Nueva creaciónb) Autonomíac) Personal motivado, comprometidod) Confianza dentro del equipoe) Funciones definidasf) Liderazgo directorg) Tecnología de puntah) Recursos suficientes	<p><u>DEBILIDADES</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) Inexperiencia y poca capacitaciónb) Escasos recursos financierosc) Falta de procedimientosd) Falta de difusión y desconocimiento sociale) Recursos humanos sin sentido de pertenencia.f) Infraestructura físicag) Carencia de marco normativo, planes y programas.
<p>ANÁLISIS EXTERNO: <u>AMENAZAS</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) Riesgo de politizaciónb) Falta de interés ciudadaníac) Exceso de trabajod) Cambios políticose) Que haya baja credibilidadf) Menos recursos	<p><u>OPORTUNIDADES</u></p> <ul style="list-style-type: none">a) Innovar la justicia tradicional que es lenta y costosab) La existencia de centros de justicia en otras entidadesc) Existencia de infraestructura utilizable en medios de comunicaciónd) Interés académico de Instituciones de Educación superior en Justicia Alternativae) Posibilidad de recibir apoyos nacionales e internacionales

9. ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

No todas las fortalezas ni todas las debilidades tienen el mismo impacto dentro del Instituto, ni el mismo nivel, y hay algunas que decrecen, otras que se incrementan y otras mas que continúan estables.

Se debe realizar, por tanto, un análisis en el cual se determine el nivel, el impacto y la tendencia de cada factor para verificar su importancia y al mismo tiempo, asegurar que realmente sea una fortaleza o una debilidad.

Se realizó este ejercicio durante el taller y los resultados se presentan en el cuadro de análisis siguiente:

9. ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES

ORGANIZACIÓN: IJA

FECHA: ABRIL DE 2012

Factores críticos por área	Nivel					Impacto					Tendencia			Combinación	Clasificación			Criterios			Justificación	Estrategia propuesta*
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3		Debilidad	Indiferente	Fortaleza	Matriz DOFA	Planes de Contingencia	Ignorar		
	El peor/muy deficiente	Por debajo del promedio	Promedio	De los mejores	El mejor	Ninguno	Leve	Medio	Alto	Muy Alto	Decrece	Estable	Incrementa									
Nueva creación				X			X						X	533	X			X				
Autonomía jurídica			X					X				X		442		X	X					
Personal Motivado		X							X			X		353	X		X					
Confianza dentro equipo			X					X				X		442		X	X					
Funciones definidas		X						X	X					341	X		X					
Liderazgo director				X					X	X				552		X	X					
Tecnología de punta		X						X					X	343	X		X					
Carencia marco normativo		X						X	X					341	X		X					
Inexperiencia y poca capacitación		X						X	X					341	X		X					
Escaso recursos financieros		X							X	X				351	X		X					
Falta manual de procedimientos	X							X	X					241	X		X					
Falta de difusión	X								X	X				251	X		X					
Recursos Humanos sin pertenencia		X						X	X					341	X		X					
Falta de infraestructura	X							X	X					241	X		X					

(*) Para la formulación de estrategias definitivas, este análisis proporciona una visión reducida. Sin embargo, es útil para ir determinando el tipo de estrategia a utilizar posteriormente en la matriz DOFA.

10. AMENAZAS

Las amenazas también deben someterse a análisis ya que no todas tienen la misma probabilidad de ocurrencia, ni el mismo impacto, ni la misma tendencia.

Con este análisis, es posible enfocar los esfuerzos estratégicos a los puntos realmente importantes, que son los que realmente pueden dañar al Instituto. Para esto, se realizó el análisis que se presenta en el cuadro siguiente:

10. ANÁLISIS DE AMENAZAS

Amenazas	Impacto				Probabilidad				Tendencia			Puntos**	Clasificación			Justificación	Estrategia de Aprovechamiento*
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		A	B	C		
	Leve	Mediano	Grande	Muy Grande	Leve	Media	Alta	Muy Alta	Decrece	Estable	Incrementa						
Riesgo de politización		X			X					X			4	X			
Falta de interés ciudadano			X				X				X		27			X	
Exceso de Trabajo			X				X			X			27			X	
Cambios políticos		X			X					X			4	X			
Baja Credibilidad			X				X				X		27			X	
Menos Recursos		X			X					X			4	X			

(*) Para la formulación de estrategias definitivas, este análisis proporciona una visión reducida. Sin embargo, es útil para ir determinando el tipo de estrategia a utilizar. posteriormente en la matriz DOFA.

(**) Para calcular el total de puntos, se deberá multiplicar: **IMPACTO X PROBABILIDAD X TENDENCIA**. Si el resultado está entre 1 y 7 puntos: Clasificación **A**, DE 8 A 18 puntos, **B**, mas de 19, **C**.

11. OPORTUNIDADES

Las oportunidades, al igual que las amenazas, también deben someterse a análisis ya que no todas tienen la misma probabilidad de ocurrencia, ni el mismo impacto, ni la misma tendencia.

Con este análisis, es posible enfocar los esfuerzos estratégicos a los puntos realmente importantes, que son los que realmente pueden favorecer al Instituto. Para esto, se realizó el análisis que se presenta en el cuadro siguiente:

11. ANÁLISIS DE OPORTUNIDADES

Oportunidades	Impacto				Probabilidad				Tendencia			Puntos**	Clasificación			Justificación	Estrategia de Bloqueo*
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		A	B	C		
	Leve	Mediano	Grande	Muy Grande	Leve	Media	Alta	Muy Alta	Decrece	Estable	Incrementa						
Justicia tradicional lenta, costosa			X			X						27		X		Justicia lenta y costosa en tribunales tradicionales	
Centros de Justicia en entidades federativas	X						X				X	24		X		Posibilidad de intercambio de experiencias.	
Existencia de infraestructura de medios de comunicación				X		X				X		24		X		Disponibilidad de medios masivos de comunicación	
Interés académico de Instituciones de Educación Superior en Justicia Alternativa			X				X				X	36		X		Sinergia para el desarrollo de la Justicia Alternativa	
Posibilidad de recibir apoyos nacionales e institucionales				X	X					X		27		X		Posibilidad de baja de lograr apoyos Nacionales e Internacionales	

(*) Para la formulación de estrategias definitivas, este análisis proporciona una visión reducida. Sin embargo, es útil para ir determinando el tipo de estrategia a utilizar. Posteriormente en la matriz DOFA.

(**) Para calcular el total de puntos, se deberá multiplicar: **IMPACTO X PROBABILIDAD X TENDENCIA**. Si el resultado está entre 1 y 7 puntos: Clasificación **A**, DE 8 A 18 puntos, **B**, mas de 19, **C**.

12. MATRIZ DOFA

Una vez que se definieron las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que son realmente importantes, el siguiente paso es hacer un análisis cruzado para determinar las estrategias más convenientes.

Para esto, se utiliza como herramienta la matriz DOFA que se presenta en el siguiente cuadro:

<p style="text-align: center;">AMBIENTE INTERNO</p> <p style="text-align: center;">AMBIENTE EXTERNO</p>	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS (F)</p> <p>1.- Autonomía jurídica 2.- Confianza dentro del equipo por personal motivado y comprometido 3.- Liderazgo del director</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES (D)</p> <p>1. Personal poco motivado 2. Funciones no definidas 3. Falta de tecnología de punta 4. Carencia de marco normativo 5. Inexperiencia y poca capacitación 6. Escasos recursos financieros 7. Falta de difusión</p>
	<p style="text-align: center;">AMENAZAS (A)</p> <p>1.- Falta de interés ciudadano 2.- Baja credibilidad 3.- Cargas excesivas de trabajo</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FA</p> <p>A. Campaña masiva en medios de comunicación dirigida a la sociedad en general (F1,A1,A2) B. Impulsar la creación de centros de JA (F1,F2,F3,A1,A2,A3) C. Crear sedes regionales de JA (F1,F2, F3,A1,A2,A3)</p>
<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES (O)</p> <p>1.- Justicia tradicional lenta y costosa 2.- Centros de justicia en otra Entidades Federativas. 3.- Existencia de infraestructura de medios de comunicación 4.- Interés académico de instituciones de educación superior en la Justicia Alternativa 5.- Posibilidad de recibir apoyos nacionales e internacionales.</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS FO</p> <p>A. Capacitación especializada y constante, con fuerte acento virtual (F2, O3, O5) B. Gestión de recursos nacionales e internacionales (F1, F3, O5) C. Acuerdos o alianzas IJA-instituciones de educación superior para generar investigación, difusión y desarrollo (F1, F3, O4, O5) D. Prestación eficiente de servicios de justicia alternativa que genere confianza en la sociedad. (F2, F3, O1, O4)</p>	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS DO</p> <p>A. Celebración de convenios y alianzas con instituciones académicas de diversas entidades federativas para conocer avances y errores y utilizarlos para la selección de capacitadores. (D5, O2, O4) B. Investigación, capacitación y difusión por medios electrónicos. (D7, O3, O4, O5). C. Elaboración de manuales de organización. (D2, D5) D. Gestión de recursos ante instancias municipales, estatales, federales e internacionales que apoyen a los MASC. (D6, D7, O5).</p>

13. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL INSTITUTO

Cómo resultado del cruce de amenazas y oportunidades vs fortalezas y debilidades, se generan una serie de estrategias, de las cuáles debe resultar un promedio de cinco (o seis) líneas estratégicas, para lo cual se debe buscar la combinación con la que mayor sinergia posible, las que se puedan condensar entre si, etc.

También se debe determinar el orden de implementación, ya que pueden ser de implementación simultánea y otras son independientes. Así mismo, se debe designar una área responsable de la operación de cada una de ellas.

En este ejercicio se definieron seis estrategias que a continuación se presentan.

13. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN IJA FECHA DEL ANÁLISIS ABRIL 2012

No.	E S T R A T E G I A	RESPONSABLE	ORDEN DE IMPLEMENTACION
1	Campaña de difusión	DCD.	1
2	Impulsar desarrollo de centros privados y sedes regionales	DACE	1
3	Convenios con instituciones de educación superior	DACE	1
4	Capacitación, formación e investigación	DC D	1
5	Tecnología e innovación	DG y DAP .	1
6	Gestión institucional	DG y ST	1

14. PLANES DE CONTIGENCIA

Los anteriores análisis fueron realizado según las condiciones más probables. Sin embargo, para asegurar el éxito del plan, es necesario estar preparados por si ocurren una serie de acontecimientos que pueden favorecer o nulificar el plan, para lo cual se realizan los planes de contingencias, los cuáles permitirán estar preparados con planes de implementación inmediata. Para esto, se determinó en el taller cual sería el escenario más favorable así como el más negativo, y que se haría en cada caso si llegasen a ocurrir. Estos planes se encuentran en el cuadro que se presenta a continuación:

14. PLANES DE CONTINGENCIAS

ESCENARIO	DESCRIPCIÓN	¿CÓMO LO IDENTIFICAMOS?	¿QUÉ HACEMOS EN CASO DE QUE VAYA A OCURRIR?
EL MÁS POSITIVO	<ul style="list-style-type: none"> -Contar con recursos - Implementar 4 sedes - Personal altamente calificado - Mucho interés por los servicios del Instituto 	<ul style="list-style-type: none"> -Disposición rápida de recursos -Prestación del servicio en forma eficaz. -Obtención de certificaciones -Qué el público que solicite el exceda las expectativas así como los recursos obtenidos. 	<ul style="list-style-type: none"> -Abrir mas sedes regionales, para lo cual de deben tener más proyectos -Aplicación inmediata de la capacitación y acreditación para mas gente. Redoblar campañas de difusión y concientización -Buscar la participación de centros públicos y privados para derivar las solicitudes.
EL MÁS REAL	(EL PROPUESTO)		
EL MÁS NEGATIVO	<ul style="list-style-type: none"> -No contar con personal capacitado para prestación del servicio. -No generar un impacto en la sociedad. -Cargas excesivas de trabajo y personal insuficiente. - Presupuesto que llega tarde y es insuficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas en capacitación -Resultados en MASC -Apatía en el personal -No hay concurrencia en las sede --Número e solicitudes recibidas, no atendidas y agenda saturada. 	<ul style="list-style-type: none"> -Preparar campaña intensa de difusión . - Buscar colaboración de organismos públicos y /o privados -Preparar plan para gestionar más recursos.

DETERMINAR ACTIVIDADES / OPERACIONES POR ESTRATEGIA

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 1: (enunciado) CAMPAÑA DE DIFUSIÓN

AREA /DEPARTAMENTO: DCD NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC. LEOPOLDO PARTIDA CABALLERO

PUESTO: DIRECTOR DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN FECHA MAYO 23 / 2012 FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____

T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Integración e instalación de la comisión de difusión	Dirección y Jefatura de Difusión	Comisión establecida	Agosto
2) Elaborar programas de difusión con base en las necesidades del Instituto.	Dirección y coordinación	Programa de difusión aprobado	Ago/Sep 2012
3) Difusión en medios de comunicación	Dirección de Capacitación y Difusión	Difusión de resultados del Instituto	Permanente
4) Cronograma de visitas de sensibilización a los diferentes Municipios del Estado así como institutos y organismos públicos y/o privados	Dirección de Capacitación y Difusión	Difusión del Instituto	Octubre 2012
5) Visitas a los diferentes municipios del estado así como institutos y organismos públicos y/o privados	Dirección de Capacitación y Difusión	Difusión y sensibilización	15 Oct., en adelante
6) Participar en foros, seminarios, ferias, etc.	Dirección de Capacitación y Difusión	Difusión de resultados del Instituto	Permanente
7) Entrevistas con los diferentes medios de comunicación electrónicos y escritos	Dirección de Capacitación y Difusión	Difusión de resultados del Instituto	Permanente

Cronograma de Implementación

ÁREA: DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
1. CAMPAÑA DE DIFUSIÓN																							Dirección y Jefatura		
1) Conformación e Instalación de la Comisión de Difusión																							Dirección y Jefatura		
2) Elaborar programas de difusión con base en las necesidades del Instituto.																							Dirección y Jefatura		
3) Difusión en medios de comunicación																							Dirección y Jefatura		
4) Cronograma de visitas de sensibilización a los diferentes Municipios del Estado así como Instituto y organismos públicos y/o privados																							Dirección y Jefatura		
5) Visitas de sensibilización																							Dirección y Jefatura		
6) Participar en foros, seminarios, ferias, etc.																							Dirección y Jefatura		
7) Entrevistas con los diferentes medios de comunicación electrónicos y escritos																							Dirección y Jefatura		

DETERMINAR ACTIVIDADES / OPERACIONES POR ESTRATEGIA

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 2 : (enunciado) <u>IMPULSAR EL DESARROLLO DE CENTROS PRIVADOS Y SEDES REGIONALES</u>			
AREA /DEPARTAMENTO: <u>DACE</u> NOMBRE DEL RESPONSABLE <u>LIC. OSCAR MAGALLANES DE LA ROSA</u>			
PUESTO: <u>DACE</u> FECHA <u>MAYO 23 /2012</u> FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA : _____			
T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Realizar invitación a las cámaras empresariales, colegios de profesionistas, organismos federales, estatales y municipales y personas físicas	DACE	Solicitudes de acreditación, solicitud de certificación	Permanente
2) Propuestas de Instalación de la Comisión de Acreditación y Certificación	DACE	Convocatoria y dictamen de Dirección General	Julio del 2012
3) Revisión de expedientes, análisis de la Comisión de Acreditación, Certificación y Evaluación	DACE	Certificación y acreditación	Permanente
4) Determinar Indicadores estadísticos de evaluación	Jefatura de Visitaduría y Estadística	Reportes estadísticos	Nov. 2012
5) Instalar sedes regionales	DACE	Sedes regionales operando	Diciemb. 2013
			36

Cronograma de Implementación

ÁREA: DACE

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
<u>3. CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR</u>																									
1) Firmar convenios de colaboración con Instituciones de Educación Superior																									DACE
2) Establecer Catálogo Instituciones afines																								DACE	
3) Integración y Firma a la comisión de acreditación, certificación y evaluación de las Instituciones de educación superior																								DACE	

DETERMINAR ACTIVIDADES / OPERACIONES POR ESTRATEGIA

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 4: (enunciado) <u>CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN</u>			
AREA /DEPARTAMENTO: <u>DCD</u> NOMBRE DEL RESPONSABLE <u>LIC. LEOPOLDO PARTIDA CABALLERO</u>			
PUESTO: <u>DCD</u> FECHA <u>ABRIL 2012</u> FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____			
T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Integración e instalación de la comisión de capacitación e Investigación	DCD	Comisión	Agosto 2012
2) Elaboración para la aprobación de los programas de capacitación	DCD	Contar con un programa aprobado de capacitación.	Noviembre 2012
3) Aprobación del programa de capacitación	DCD	Programa aprobado	Enero 2013
4) Generar convenios con Universidades nacionales y extranjeras para capacitación e investigación	DACE y DCD	Convenios a ser aprovechados por el Instituto.	Permanente
5) Conformar una biblioteca propia	DCD	Contar con una biblioteca	Permanente
6) Gestionar la instalación del centro de capacitación	DCD	Contar con área específica para capacitación	Diciembre 2013
7) Actualización de la legislación, jurisprudencia e investigación en materia de métodos alternos.	DCD	Actualización	Permanente

Cronograma de Implementación

ÁREA: DCD

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable			
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							
<u>4. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN</u>																												
1) Propuesta de Instalación de la comisión de capacitación																												DCD
2) Elaborar y aprobar programas de capacitación propios del Instituto																												DCD
3) Proponer cursos, talleres, etc., con ponentes externos																												DCD
4) Generar convenios con universidades nacionales y extranjeras para capacitación																												DCD
5) Adquirir una biblioteca propia																												DCD
6) Adquirir las instalaciones del centro de capacitación																												DCD
7) Consultar la actualización de interpretación legislación en materia de métodos alternos																												DCD

DETERMINAR ACTIVIDADES / OPERACIONES POR ESTRATEGIA

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 5 (enunciado) TECNOLOGIA E INNOVACIÓN

AREA /DEPARTAMENTO: DAP NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC.Y CP. EFRAIN ROBLES VELA

PUESTO: DIRECTOR FECHA ABRIL 2012 FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA AGOSTO 2012

T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Adquirir Hardware	Jef.SGRM / Coord. Sist	Circuito Cerrado	Sep. 2012
2) Implementación mantenimiento SIJAL	Coord. Inf. / Validador	Sistema Operativo MASC	Jul/ Dic 2012
3) Implementación Sistema Contable	Coord. Sist. Contab.	Sistema Contabilidad	Julio 2012
			42

Cronograma de Implementación

ÁREA: DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y PLANEACIÓN

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
<u>5. TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN</u>	████████████████																							Director de Administración y planeación	
1) Adquirir hardware	██																						Jef.SGRM / Coord. Sist		
2) Implementación mantenimiento SIJAL	████████████████																						Coord. Inf. / Validador		
3) Implementación sistema contable	██																						Coord. Sist. Contab.		

DETERMINAR ACTIVIDADES / OPERACIONES POR ESTRATEGIA

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. <u>6</u> : (enunciado) <u>GESTION INSTITUCIONAL</u>			
AREA /DEPARTAMENTO: <u>DG Y ST</u> NOMBRE DEL RESPONSABLE <u>ABOGADO RAFAEL CASTELLANOS Y LIC. I. ALFONSO REJON CERVANTES</u>			
PUESTO: _____ FECHA <u>ABRIL 2012</u> FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____ DIC. 2013			
T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Elaborar un directorio de instituciones con las que se realizarán las gestiones.	DG Y ST	Coordinar actividades	Junio 2012
2) Realizar reuniones para coordinar las actividades del Instituto	DG Y ST	Coordinar actividades	Permanente
3) Elaborar y gestionar los proyectos especiales ante la instancia correspondiente.	DG Y ST	Proyectos aprobados	Permanente
4) Agenda de relaciones públicas y medios de comunicación	DG Y ST	Posicionamiento ante organizaciones públicas, privadas y medios de difusión	Dic. 2013
5) Transparentar las actividades y uso de recursos institucionales	ST	Confiability mediante el acceso a la información	Permanente
6) Gestionar la instalación de las sedes regionales	DG Y ST	Sedes regionales aprobadas	Diciembre 2012
			44

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 7: (enunciado) 1. Impulsar el conocimiento y la aplicación de las distintas modalidades de métodos alternos en el Estado.

AREA /DEPARTAMENTO: MASC y V NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC. JORGE GARCÍA DOMINGUEZ

PUESTO: DIRECTOR FECHA _____ FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____

T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Elaborar reglas de operación de las sedes regionales	DMASC.V Y DACE	Sedes regionales operando	Diciembre 2013
2) Elaborar las reglas de operación de los Centros de mediación comunitaria	DMASC.V	Reglas de Operación del Proyecto	Diciembre 2013
3) Implementar el funcionamiento y desarrollo de 10 Centros de Mediación Comunitaria	DMASC.V	Centros de Mediación Comunitaria en operación	Diciembre 2013
4) Estructurar el Proyecto de Mediación Escolar	DMASC.V	Reglas de Operación del Proyecto	Agosto 2012
5) Estructurar el Programa de Prestación Itinerante de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	DMASC.V	Manual de Operación del Programa	Septiembre 2012
6) Operar el Programa de Prestación Itinerante de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	DMASC.V	Prestación del Servicio de MASC	Permanente

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 7: (enunciado) 1. Impulsar el conocimiento y la aplicación de las distintas modalidades de métodos alternos en el Estado.

AREA /DEPARTAMENTO: MASC y V NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC. JORGE GARCÍA DOMINGUEZ

PUESTO: DIRECTOR FECHA _____ FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____

T A C T I C A S/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
7) Elaboración del Programa para la implementación de la solución de conflictos en las comunidades indígenas, respetando sus usos y costumbres.	DMASC.V	Programa	Octubre 2012
8) Operación del Programa para la implementación de la solución de conflictos en las comunidades indígenas, respetando sus usos y costumbres.	DMASC.V	Prestación del Servicio de MASC	Permanente
9)			
10)			
11)			
12)			47

Cronograma de Implementación

ÁREA: MASCYV

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	Tiempo (meses) 2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable																	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12																					
Estrategia 7.																																										
1. Establecer las 4 Sedes Regionales, en coordinación con la Dir. de Acreditación, Certificación y Evaluación																																										DMASC Y V
2. Implementar el funcionamiento y desarrollo de Centros de Mediación Comunitaria																																										DMASC Y V
3. Estructurar el Proyecto de Mediación Escolar																																										DMASC Y V
4. Estructurar el Programa de Prestación Itinerante de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos																																										DMASC Y V
5. Estructurar el Programa para la implementación de la solución de conflictos en las comunidades indígenas, respetando sus usos y costumbres.																																										DMASC Y V

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 8 : (enunciado) ESTABLECER LAS BASES Y CRITERIOS NORMATIVOS QUE RIGEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

AREA /DEPARTAMENTO: MASC y V NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC. JORGE GARCÍA DOMINGUEZ

PUESTO: DIRECTOR FECHA _____ FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____

T A C T I C A S/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
1) Desarrollar los procedimientos de los métodos alternativos de solución de conflictos.	DMASC.V	Procedimientos institucionales de los métodos alternativos de solución de conflictos	Julio 2012
2) Desarrollar los procedimientos de validación	DMASC.V	Procedimientos institucionales de validación	Julio 2012
3) Desarrollar el procedimiento del Divorcio Administrativo	DMASC.V	Procedimiento institucional de operación del Divorcio Administrativo por el IJA	Agosto 2012
4) Elaborar un proyecto de reestructuración de la Dirección que responda a las diversas áreas de especialización y operación de la misma.	DMASC.V	Proyecto	Agosto 2012
5) Elaborar un anteproyecto de reformas a la Ley de Justicia Alternativa y sobre arbitraje en materia civil; además incluyendo las leyes o códigos en que esta reforma incida.	DMASC.V	Anteproyectos de reforma	Diciembre 2012
6) Elaborar un estudio comparativo de los MASC entre Jalisco y los otros estados del país.	DMASC.V	Estudio comparado	Septiembre 2012

PLANEACIÓN OPERATIVA

ESTRATEGIA No. 8: (enunciado) ESTABLECER LAS BASES Y CRITERIOS NORMATIVOS QUE RIGEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

AREA /DEPARTAMENTO: MASC y V NOMBRE DEL RESPONSABLE LIC. JORGE GARCÍA DOMINGUEZ

PUESTO: DIRECTOR FECHA _____ FECHA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA _____

T A C T I C A S / ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PRODUCTOS A OBTENER	FECHA
7) Elaboración del Reglamento institucional de Arbitraje Comercial	Dirección y Coordinación	Reglamento Institucional	Diciembre 2012
8) Elaboración del Reglamento institucional de Arbitraje Civil	Dirección y Coordinaciones	Reglamento Institucional	Diciembre 2013
			50

Cronograma de Implementación

ÁREA: MASCYV

ESTRATEGIAS / ACTIVIDADES	Tiempo (meses) 2012												Tiempo (meses) 2013												Responsable
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
Estrategia 8.																									
6. Elaborar un estudio comparativo de los MASC entre Jalisco y los otros estados del país.								■															DMASC Y V		
7. Elaboración del Reglamento institucional de Arbitraje Comercial											■												DMASC Y V		
8. Elaboración del Reglamento institucional de Arbitraje Civil																						■	DMASC Y V		
																							DMASC Y V		
																							DMASC Y V		

Determinación de los Recursos Necesarios

Estrategia 1. CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	1 Jefatura 1 auxiliar	1 Director	Por contratación de servicios, (honorarios) o movimiento de personal ya contratado
\$ Inversión	\$250,000	\$200,000	De ahorros propios
Experiencia	Personal con perfil adecuado y competente		Capacitación y actualización
Habilidades	Colaboración con agencias publicitarias vinculación con organismos e instituciones públicas y privadas	Suficiente	Vinculación y formación permanente
Conocimientos	Técnicos, jurídicos, por materia especializada	Regular	Formación permanente
Información	Actualizaciones de investigación, programas y noticias, así como de otras fuentes	Regular	A través de la investigación y vínculos con instituciones y organismos
Otros	Revista electrónica , convenios con instituciones y organismos públicos y privados	Incipiente	Gestión institucional

Determinación de los Recursos Necesarios
Estrategia 2. IMPULSAR DESARROLLO DE CENTROS PRIVADOS Y SEDES REGIONALES

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	5 personas por sede (4)	Proyectado al presupuesto 2013	Convocatoria regional
\$ Inversión	11,696,714.00 pesos	Lo proyectado al presupuesto 2013	Recursos Extraordinarios.
Experiencia	El manejo de los MASC	Suficientes en MASC. Para su implementación.	Capacitación y formación.
Habilidades	Negociador, manejo de los MASC.	Suficientes en MASC. Para su implementación.	Formación y desarrollo de competencias.
Conocimientos	Licenciados y conocimientos MASC	Suficientes para su implementación.	Formación y Capacitación
Información	Carga de trabajo de los Juzgados Estadísticas de base	Suficiente para su implementación.	Exploración e investigación.
Otros	Obtención de recursos de organismos públicos y/o privados	N.A.	N.A.

Determinación de los Recursos Necesarios
Estrategia 2. IMPULSAR DESARROLLO DE CENTROS PRIVADOS Y SEDES REGIONALES

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	Proyectado para difusión	Proyectado presupuesto 2013, por lo menos el 20% de la difusión para impulsar centros privados.	Recursos extraordinarios.
\$ Inversión	Por lo menos 20% proyectado para difusión	Equivalente en el presupuesto al 20% correspondiente a difusión.	Recursos extraordinarios.
Experiencia	En área publicitaria, servicio subrogado.	N.A.	Evaluación de resultados.
Habilidades	De comunicación	N.A	N.A.
Conocimientos	Área publicitaria y de mercadotecnia.	N.A	N.A.
Información	Estadísticas de instalación de centros Privados.	Suficiente para su implementación.	Evaluación de resultados, reportes estadísticos.

Determinación de los Recursos Necesarios
**Estrategia 3. CONVENIOS CON INSTITUCIONES DE
 EDUCACIÓN SUPERIOR**

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	4 personas	Presupuesto actual.	N.A.
\$ Inversión	\$500.00 Cuando se Firma en el Instituto como anfitrión.	Suficiente	Presupuesto asignado
Experiencia	Protocolo interinstitucional.	Suficiente para su implementación.	Firmas previas con otras Instituciones.
Habilidades	Jurídicos de acercamiento lobing/negociador	Suficientes para su celebración.	Firmas previas con otras Instituciones.
Conocimientos	Jurídicos, información sobre universidades nacionales y del extranjero	Suficientes	Firmas previas con otras Instituciones.
Información	Sobre las instituciones su misión y visión	Suficiente para su implementación	Firmas previas con otras Instituciones.
Otros	Habilidades de Gestión.	Los indicados relativos a la gestión para su celebración.	Gestión continua.

Determinación de los Recursos Necesarios

Estrategia 4. CAPACITACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	1 Jefatura 1 auxiliar	1 Director	Por contratación o por movimiento de personal ya contratado
\$ Inversión	Equipo de computo especializado, impresoras cámara fotográfica, profesional, videocámara profesional, proyector, equipo de computo portátil, reproductores de sonido, grabadora de voz, instalaciones para la capacitación.	Poco	Gestión institucional
Experiencia	Personal con perfil adecuado y competente	Suficiente	Capacitación y actualización
Habilidades	Especialización docente, técnicas didácticas, programas de capacitación, manejo de sistemas informáticos	Suficiente	Formación permanente
Conocimientos	Tronco común. Especialidad en materia	Regular	Formación permanente y actualización
Información	Bibliografía nacional e internacional, y proyectos de investigación	Regular	Adquisiciones periódicas y continuas
Otros			57

Determinación de los Recursos Necesarios

Estrategia 5. TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	No se requiere	Suficiente	No aplica
\$ Inversión	Cámaras 170,000.00 pesos Sist Cont 35,000.00 pesos Software 3'988,383.00 pesos	100,000.00 pesos 50,000.00 pesos 3'918,383.00 pesos	Ahorro No aplica No aplica
Experiencia	Cámaras No se requiere Sist Cont Conocer del Sistema Software En base de datos y sist. cliente-servidor	No se requiere 50% 80%	No se requiere Proveedor Proveedor., cursos
Habilidades	Cámaras No se requiere Sist Cont No se requiere Software No se requiere	No se requiere Suficiente	No se requiere No se requiere
Conocimientos	Cámaras No se requiere Sist Cont Contable Software Equipo de computo, redes, programa java	No se requiere Suficiente Suficiente	No se requiere No se requiere No se requiere
Información	Cámaras Esp. téc 50% Sist Cont Esp. téc 50% Software Esp. Tec. 50%	Suficiente 50% 10%	Proveedor Proveedor Proveedor
Otros			

Determinación de los Recursos Necesarios

Estrategia 6. GESTION INSTITUCIONAL

Recursos necesarios	¿Cuánto se requiere?	¿Cuánto se tiene?	¿De dónde obtener la diferencia?
Personal	El actual	El actual	No se requiere
\$ Inversión	Ninguna	Ninguna	No se requiere
Experiencia	En el ámbito público, en gestión de negocios vinculación y relaciones públicas y privadas	Suficiente	Es continua
Habilidades	Negociación, cabildeo.	Suficiente	Se incrementan
Conocimientos	En la gestión pública, estructura de gobierno, función legislativa impartición de justicia de la normatividad actual		Capacitación Personal y Profesional Constante. Investigación
Información	Toda la relacionada con la actividad, programas o proyectos que se vayan a gestionar	Depende del proyecto que se investigue	En medios electrónicos acervo legislativo, proyectos ejecuta.
Otros			

CONCLUSIONES

El trabajo en equipo, donde se cuenta con la aportación de los directivos del Instituto demuestra lo que se puede hacer, sobre todo en materia de planeación.

En un tiempo record, se logró plantear el plan estratégico así, como los fundamentos del operativo, de suerte que surgieron seis líneas estratégicas que una vez implementadas harán que el IJA que tenga éxito en el cumplimiento de sus funciones.

Las seis líneas estratégicas fueron elaboradas con el consenso de los participantes, mostrando que están bien planteadas, y lo siguiente sería instalar el Comité de Planeación para que le de seguimiento al Plan.

Este documento no es algo estático, sino que tendrá irse modificando según se requiera.