

INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C.

MAESTRÍA EN LÍNEA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

MATERIA. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**MODELO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL DESARROLLADO PARA EL INSTITUTO MUNICIPAL DE PLANEACIÓN DE COMITAN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS.**

INTEGRANTES DEL EQUIPO.

Domínguez Aguilar Fanny

Flores Cancino Luis Javier

GALDAMEZ VAZQUEZ JESUS ALBERTO

DOCENTE: MTRO. HÉCTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA.

**INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo tiene como objeto de estudio el Instituto Municipal de Planeación de Comitán de Domínguez, en dicho instituto recae la planeación prospectiva del municipio, al ser un organismo descentralizado, técnico y asesor de la administración pública, es referente dentro de las instancias municipales, estatales y federales para conocer sobre la problemática del municipio, tanto en temas de desarrollo urbano como desarrollo regional.

Para la realización del presente se tomó como caso análogo el modelo de gestión de excelencia de Chile, en el cual se plantean 8 grandes conceptos, como lo son: Liderazgo, Clientes y mercado, personas, planificación estratégica, procesos, información y conocimiento, responsabilidad social y resultados.

**ÍNDICE**

|  |  |
| --- | --- |
|  | PÁGINA |
| Marco de Referencia | 4 |
| Filosofía Institucional (misión, visión, valores) | 12 |
| Diagnóstico FODA | 13 |
| Concepto del modelo | 15 |
| Esquema gráfico | 17 |
| Objetivo General | 17 |
| Ejes estratégicos | 18 |
| Monitor de seguimiento | 22 |
| Resultados esperados | 26 |
| Bibliografía | 28 |
| Anexos | 29 |

**MARCO DE REFERENCIA**

El Marco de Referencia presentado para el presente trabajo se encuentra fundamentado principalmente en el Reglamento del Instituto Municipal de Planeación del Municipio de Comitán de Domínguez, Chiapas, así como en la Ley de Planeación del Estado de Chiapas y el Plan Nacional de Desarrollo Urbano y Vivienda 2014-2018.

**Jurídico**

LEY DE PLANEACIÓN PARA EL ESTADO DE CHIAPAS

Artículo 12.- El proceso de Planeación se integrará por cuatro etapas: Formulación, Instrumentación, Control y Evaluación. Debiéndose entender para tal efecto:

I. La formulación, será el conjunto de actividades que se desarrollarán para elaborar los planes y programas.

II. La Instrumentación, será la puesta en marcha y operación de lo que se ha formulado dentro de los planes y programas, mediante la asignación de recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución.

III. El control, se constituirá por las actividades dirigidas a vigilar que la ejecución de acciones corresponda a la normatividad que las rigen, con el objeto de prevenir y corregir oportunamente desviaciones e insuficiencia en las etapas de formulación, instrumentación y evaluación, así como ejecutar planes de acción que permitan eliminar o minimizar estas variaciones.

IV. La Evaluación, será el análisis sistemático de los planes y programas de desarrollo, con la finalidad de reportar el nivel de cumplimiento de las políticas públicas y objetivos, en relación con las metas programadas, en términos de eficiencia, eficacia y economía.

Artículo 41.- El Ejecutivo del Estado y los Ayuntamientos Municipales, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán:

I.- Diagnosticar las necesidades de la sociedad e instrumentar la forma de atención, con base en sus potencialidades y fortalezas geográficas y culturales.

II.- Definir las políticas, prioridades, objetivos, estrategias y metas para el progreso social.

III.- Establecer las medidas necesarias para mantener un proceso integral y permanente de planeación.

**Normativo**

REGLAMENTO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE PLANEACIÓN DE COMITÁN DE DOMÍNGUEZ

Es en este Reglamento donde haciendo mención de su artículo 4, podemos constatar que el Instituto Municipal de Planeación de Comitán de Domínguez, es un organismo público descentralizado de la administración pública municipal por función, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía y administración, funcionamiento y emisión de sus resoluciones, como órgano de asesoría a los sectores público, privado y social, así como también de apoyo al Ayuntamiento en materia de la planeación del desarrollo urbano integral y demás relacionadas.

Artículo 5.- El Instituto tiene por objeto:

1. Ser el órgano técnico del Municipio encargado de establecer las normas que regirán la concurrencia, participación, toma de decisiones, elaboración, instrumentación y evaluación de los planes y programas de desarrollo urbano, para ordenar y regular el crecimiento sustentable actual y futuro de los asentamientos humanos en el territorio municipal, proponiendo políticas y procedimientos para su aplicación con la participación de la sociedad en cada caso, vigilando su congruencia con el Plan Estatal de Desarrollo Urbano.
2. Promover, planear y fortalecer con un carácter institucional, el proceso de planeación estratégica integral para el desarrollo a corto, mediano y largo plazo del Municipio;
3. Elaborar los estudios y proyectos que fortalezcan el proceso de toma de decisiones del Ayuntamiento;
4. Orientar el equilibrado desarrollo de las diversas comunidades rurales y centros de población del Municipio;
5. Coadyuvar con la autoridad competente, en la realización del ordenamiento ecológico del Municipio, principalmente en lo referente a los asentamientos humanos; y
6. Promover la participación social en la formulación, actualización, ejecución, evaluación y vigilancia de los procesos de planeación.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA 2014-2018

Secretaría De Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano

Dentro del 6° Objetivo que se refiere a consolidar la Política Nacional de Desarrollo Regional a partir de las vocaciones y potencialidades económicas locales, una de sus líneas de acción señala que es necesario promover que los institutos locales de planeación y los observatorios urbanos participen en la gestión del desarrollo regional.

INNOVACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA: ÁNALISIS Y PERSPECTIVAS

Roberto Ávalos Aguilar

¿Hacia nuevas formas de Gestión Publica en México?

El cambio organizacional es una de las características que ha ido definiendo a nuestra era. El estudio de las organizaciones públicas y su presencia ante la sociedad ha adquirido un renovado interés. En especial en aquellos países que son más vulnerables a los cambios internacionales. El cambio y la complejidad organizacional, -no sería aventurado afirmarlo- es signo de nuestros tiempos. Desde diversas ópticas se habla de la modernización de la administración pública, con la premisa del conflicto inherente en las organizaciones. Sin embargo, es necesario determinar cuáles son los puntos referenciales que originan el cambio. A juicio de Cabrero (1995),

En el cambio organizacional se puede tener como punto de partida, tres categorías de análisis: **la eficiencia, eficacia y la legitimidad**.

1) La eficiencia demanda el uso racional de los recursos materiales y financieros, su prudente y más óptima colocación en las economías bajo criterios cuantificables y claramente expresos. En la administración pública, la eficiencia se demanda en los niveles operativos.

La inmediata resolución de los procesos administrativos surge en este nivel jerárquico, por lo que su principal preocupación es la maximización de los recursos disponibles. La maximización de los recursos es una de las partes fundamentales en las teorías económicas de la democracia, tal es el caso de los análisis de Schumpeter, Downs, entre otros. La situación es más demandante en nuestros días puesto que la crisis económica, obliga a un uso adecuado de los recursos, haciendo que los criterios eficientistas tengan altas posibilidades de subordinar a otros. En este sentido, los funcionarios de este nivel jerárquico requieren de técnicas administrativas claras y de impacto inmediato. Así, la instrumentación de las mismas tiene como referente temporal, el corto plazo.

2) La Eficacia, está dedicada al nivel medio de la administración pública. Aquí, la preocupación radica en la funcionalidad y calidad del aparato público. La eficacia es eje sustantivo del cambio organizacional. Las técnicas administrativas y su eventual modernización están enfocadas a su funcionalidad. La eficacia demanda que los procesos administrativos respondan a los objetivos de la propia organización. Dentro de los estudios que más se han destacado en este punto, están los elaborados por Nioche (1982) y Pettigrew (1979). Ambos autores, bajo ópticas diferentes, hacen especial énfasis en el proceso administrativo, su necesidad de ser funcional y sobre todo, la importancia del factor humano en la función de las organizaciones. La importancia del factor humano en el ámbito de la eficacia es muy peculiar, puesto que comprende la coordinación entre el nivel operativo y estratégico de las organizaciones. La coordinación se desarrolla en dos vertientes: la parte meramente administrativa y la parte política. En la primera, el criterio estriba en la lógica interna de la organización, en el segundo, la dimensión política subyace en la organización y su entorno, en este caso la estructura política que dio origen a la organización y que afecta en sus insumos bajo una perspectiva sistémica.

3) La Legitimidad Esta comprende varias vertientes. En primera instancia, la capacidad de respuesta de la organización como un todo ante un medio ambiente turbulento, no exento de las vicisitudes político-ideológicas. La legitimidad, en la lógica organizacional, tiene sus raíces en los trabajos del sociólogo alemán Weber, aunque su extensión va más allá de la mera expresión metodológica Weberiana. Es decir, el medio ambiente y su relación con la organización es el puente en el que la legitimidad se sustenta. La legitimidad, tampoco se limita a las teorías de la democracia y su voto, si no más bien al accionar cotidiano que la organización pública hace frente a su sociedad. La crisis de legitimidad es una característica que impera en las organizaciones públicas. Con ella, los organismos de la administración pública, han tenido una limitación muy importante en sus gestiones. Tal vez no sea reiterativo señalar que Claus Offe (1990), haya sido uno de los tantos exponentes en mencionar esto como característica del Estado Benefactor, o tal vez como lo señala Bell, es parte de las contradicciones culturales del capitalismo en el Estado de Bienestar.

Los individuos preocupados por la legitimidad -a decir de Cabrero- se localizan en el más alto nivel jerárquico de las gestiones públicas: el llamado funcionario estratega.

La eficiencia y la eficacia son criterios típicos del sistema tecnocrático (García Pelayo, 1988). Los sistemas administrativos -bajo el enfoque tecnocrático- responden a la producción de bienes y servicios. En cambio, el enfoque político, corresponde a los sistemas administrativos necesarios para equilibrar o legitimar la distribución de costos y beneficios15. Las dos visiones, tienen sus peculiaridades y fines, aunque si se busca una innovación integral de las organizaciones, se deben de incluir ambos enfoques. En este sentido, surge la idea del llamado funcionario estratega.

El funcionario estratega busca trazar los puentes más apropiados entre el medio ambiente y la organización, es decir la funcionalidad, va más allá de las propias estructuras administrativas de la organización. La preocupación estriba en la direccionalidad de la organización, por ello las actividades del funcionario estratega son más las de un catalizador del cambio. El reconocimiento de que el origen de los cambios en el sector público nace de la ciudadanía, mas no del funcionario, es un prerrequisito necesario. En este sentido, el cambio se gesta en la población para ser catalizado en las estructuras administrativas, a través del funcionario estratega. Así, podemos afirmar que cuando la legitimidad se encuentra amenazada, ésta tiene como referente tanto la percepción del contexto como la propia dinámica organizacional dentro de la modernización administrativa.

Los cambios organizacionales entre los funcionarios estrategas, se fundamentan en la propia vida de la organización, es decir, la supervivencia es uno de los principales motivos del cambio en este nivel jerárquico (Cabrero, 1995). La supervivencia de la organización estriba es producto de dos aspectos: Complejidad e innovación.

En la complejidad, se puede destacar al menos dos vertientes: al interior de la organización y al exterior. Para el funcionario estratega su objetivo de análisis se localiza en la complejidad al exterior. Los procesos de democratización han mostrado y sintetizado esta situación en la década de los 90. No hay aparato público que goce de una mayor aura legitimadora que las democracias, aún cuando el accionar de la administración pública deje mucho que desear. El simple hecho de que un gobierno sea democrático tiene a priori mayor legitimidad aún sin saber su capacidad gestora.

Cabe señalar que la complejidad al interior de la organización, únicamente se localiza entre los funcionarios, coordinadores y operativos. Cabrero señala que es muy importante distinguir el origen y las formas en las que se da el cambio organizacional en dichos niveles. Una de las formas de gestión que mayor auge ha ocupado en los últimos años en México es el denominado uso de las políticas públicas. Las políticas públicas son las ciencias más acabadas de la ciencia política y de los enfoques de la administración pública. Es el puente entre el eterno divorcio de la ciencia política y la administración pública. El uso de las políticas públicas permite coordinar el trabajo entre los tres niveles de funcionarios gubernamentales. Es decir, los operativos, los coordinadores y los estrategas.

Por otra parte, el uso de las políticas públicas permiten minimizar la problemática existente dentro de las propias organizaciones además de que permite definir cual es su origen, su instrumentación, su control y eventual evaluación. En la gestión pública las formas y usos de la política pública varían de acuerdo a la dinámica interna de la organización, tanto como al medio ambiente. Tal vez sea interesante señalar, la necesidad de identificar qué instrumentos utiliza el gobierno al momento de implementar una política pública. Peters (1993), señala que uno de los vacíos existentes en el estudio de la política pública es precisamente la identificación de los instrumentos del gobierno. Su estudio podría identificar los mecanismos de respuesta que cuentan los gobiernos ante determinadas situaciones.

La responsabilidad del funcionario público en el uso eficiente, eficaz y legítimo de los recursos del estado. La responsabilidad también comprende reformas en la administración pública, donde el factor humano se convierte en el centro de análisis mismo.

La responsabilidad de la gestión pública está estrechamente ligada a los procesos de democratización, que emanan de la gente y lo ejercen a través del funcionario. Es muy probable que la responsabilidad haya surgido a raíz de las experiencias de los estados interventores en las economías. A mayor volumen del estado, mayores son los riesgos de perder la responsabilidad. No hay que olvidar que una de las crisis que sufrió el Estado Benefactor fue precisamente en el "sobre cargado" (over loaded) del aparato público.

Otro punto (dentro de la innovación) es la descentralización y desconcentración. Para el caso mexicano, ambas políticas han adquirido mayor relevancia desde la década de los ochenta. Ambas políticas responden tanto a criterios administrativos como político-institucionales. En los primeros, se encuentra el fortalecimiento de las gestiones locales con una elevada participación ciudadana (Lahera, 1994). El fortalecimiento regional incluye cuatro grandes vertientes:

a. Fortalecimiento de la gestión pública

b. Fortalecimiento de los servicios públicos

c. Fortalecimiento de las finanzas locales.

d. Fomento en la participación ciudadana.

Los cuatro puntos anteriores sirven como ejes rectores en las políticas de descentralización y desconcentración. Para el caso mexicano la innovación, se ha concentrado en el ámbito financiero. Tal es el caso del llamado federalismo fiscal.

Tal vez no sea reiterativo señalar, que el fortalecimiento de las gestiones públicas locales es el punto de partida en la innovación. Para ello, se requiere delegar mayores facultades, funciones y tecnologías administrativas. En México, han comenzado a gestarse gobiernos locales innovadores, estos definidos por su adaptabilidad, flexibilidad y óptimo funcionamiento en el servicio público.

**FILOSOFÍA INSTITUCIONAL**

Instituto Municipal de Planeación de Comitán de Domínguez, Chiapas.

Misión.

Ser una institución líder en materia de planeación estratégica, y ser efectivos como organismo facilitador del desarrollo sustentable y competitivo del municipio.

Visión.

* Organismo técnico.
* Asesor de la administración municipal y las asociaciones civiles en el diseño, planeación, ejecución y evaluación de proyectos y programas.
* Encargado de la planeación prospectiva cuyo fin es el de darle rumbo y certidumbre a la localidad.
* Garantiza la continuidad necesaria para trascender administraciones trienales y lograr la consolidación de la sustentabilidad de la región.

Valores.

* Unidad
* Integralidad
* Sustentabilidad
* Visión de largo plazo
* Identidad
* Corresponsabilidad y participación
* Equidad
* Eficiencia

**DIAGNOSTICO FODA**

Es importante considerar realizar este Diagnostico en un análisis externo y un análisis interno.

En el análisis externo con los términos de oportunidad y amenazas se hace referencia a aquellas condiciones favorables o desfavorables para la institución que derivan de los cambios que se dan en el medio ambiente; entre tales cambios se incluyen tanto las nuevas situaciones que de alguna manera ya están presentes, como los hechos que al futuro pueden verificarse.

1. Explorar el medio ambiente para definir los cambio más significativos que se han dado en los últimos tiempos y los que se pudieran anticipar para el futuro;

2. Indicar qué probabilidad o grado de certeza se atribuye a la ocurrencia de cada uno de esos cambios;

3. Establecer qué oportunidades y qué amenazas se abren para la Institución o si llegan a materializarse dichos cambio; y,

4. Finalmente, valorar el nivel de impacto que se tendría.

En el análisis interno donde las fortalezas son las capacidades especiales con que cuenta la Institución, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la cualquier condición. Son los recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc. Y las debilidades que son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la cualquier situación que pudiera enfrentarse, son los recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen y actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Oportunidades.

* Planeación prospectiva del territorio municipal.
* Conocer datos geoestadísticos capaces de generar soluciones en un corto, mediano y largo plazo
* Identificar rubros con déficit y superávit
* Generar elementos para desarrollar políticas públicas

Amenazas.

* No garantizar la continuidad de personal que maneja datos geoestadísticos
* Descartar a la planeación como facilitador de estrategias en corto, mediano y largo plazo
* Voluntad política en temas de planeación prospectiva.

Fortalezas.

* Personal capacitado
* Disposición de trabajo y dedicación
* Conocimiento de herramientas tecnológicas respecto a los temas manejados
* Buena relación laboral y profesional con demás personal
* Facilidad de debate y conciliación

Debilidades.

* El personal es insuficiente para las múltiples tareas desempeñadas
* Las herramientas tecnológicas con las que cuenta el Instituto no están actualizadas
* Insuficiente capacitación en temas de interés del Instituto en nuestro contexto
* Dificultad de acceso a la información.

.

**CONCEPTO DEL MODELO**

El concepto para aplicar en el Instituto Municipal de Planeación de Comitán de Domínguez, tomará como base el modelo de gestión de excelencia de Chile, por lo que cada ámbito de gestión relevante será abordado como un proceso para que los resultados sean favorables, de igual manera este modelo nos permitirá evaluar el grado de desarrollo de cada uno de los procesos de organización, esto, con miras al mejoramiento y la innovación.

Los componentes para nuestro concepto del modelo serán los siguientes:

*Liderazgo*

La alta dirección estará comprometida con los valores y los objetivos de la organización para construir un sistema de gestión; se conducirá con comportamiento ético y transparente, siendo efectivo en las habilidades de planeación que son las que caracterizan al Instituto, posterior tendrá una eficiente comunicación y análisis.

*Clientes y mercado*

Se buscará la satisfacción de los beneficiados con los productos y/o entregables del Instituto, en este caso, los clientes potenciales serán las administraciones municipales, estatales y federales que requieran de la asistencia de este, así como las organizaciones sociales que en su momento lo soliciten.

*Personas*

El personal que laborará dentro del Instituto contará con una capacitación continua, para desempeñar sus funciones de forma motivada y creando un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional, la calidad de vida de las personas es determinante para lograr los resultados dentro del Instituto.

*Planificación estratégica*

Todo proceso a realizar tendrá una planeación estratégica, esta será una de las partes medulares de nuestro modelo conceptual, ya que es trabajo explícito del Instituto realizar las actividades con su debida planeación.

*Procesos*

Se considerará el mejoramiento permanente de la productividad y de la calidad con un enfoque preventivo de la gestión. Se examinará la manera de diseñar los procesos de producción y entrega, así como los procesos de apoyo y gestión de calidad enfocada al bienestar de los grupos interesados con los entregables desarrollados dentro del Instituto.

*Información y conocimiento*

La capacidad para responder ante los retos que el Instituto tendrá, serán subsanados mediante la capacitación y educación y de esta forma poder apoyar las operaciones diarias para la toma de decisiones, así como la manera en que mide el desempeño organizacional y el empleo de datos de rendimiento para su mejoramiento.

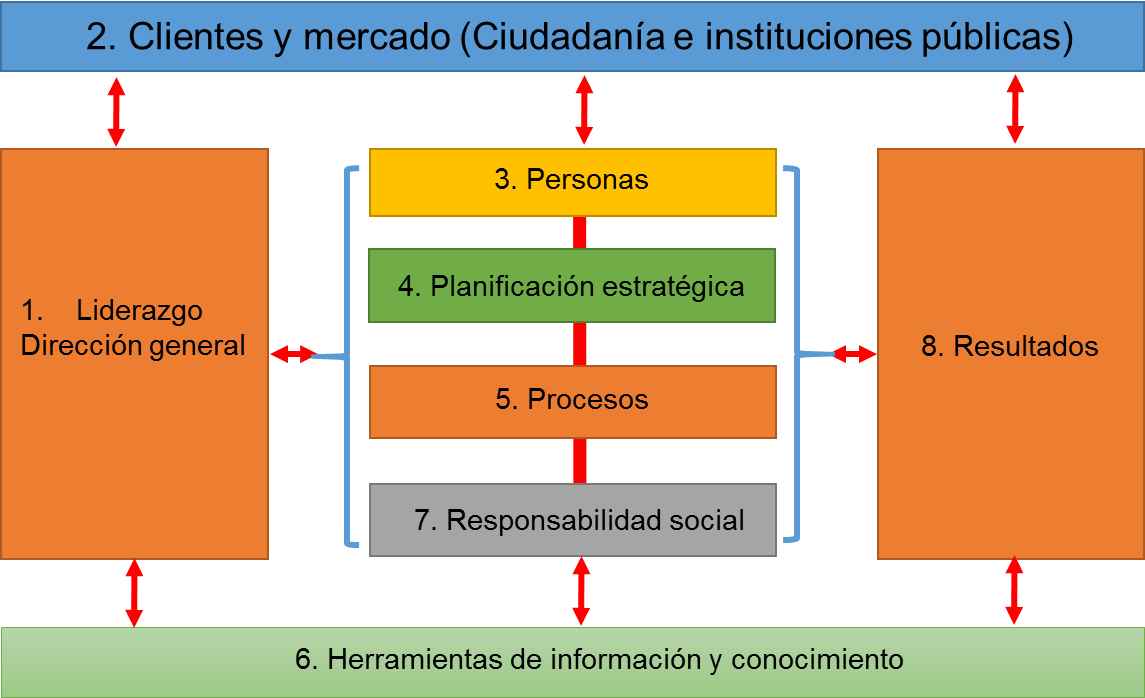
Responsabilidad social

Significa ser proactivo, anticipar las necesidades y expectativas de la sociedad. El Instituto tendrá la misión de ser de excelencia y buscando siempre el desarrollo sustentable, identificando impactos sobre la sociedad minimizando todos los impactos que afecten el entorno.

Resultados

El Instituto estará comprometido con la obtención de resultados para atender las necesidades de todos los interesados dentro del Instituto y fuera. La gestión de desempeño de las personas y equipos, y el análisis crítico del desempeño global serán instrumentos que permitan al Instituto monitorear el cumplimiento de las estrategias.

**ESQUEMA GRAFICO**



**OBJETIVO GENERAL**

Realizar un modelo de gestión efectiva dentro del Instituto Municipal de Planeación para consolidar a través de la planeación esquemas técnicos y jurídicamente sustentados.

**EJES ESTRATÉGICOS**

EJE ESTRATÉGICO

LIDERAZGO EFECTIVO

Objetivo específico:

Dirigir el Instituto de forma objetiva con principios de ética y compromiso.

Estrategias:

* Elaborar planes de acción referentes a las actividades previamente planteadas para tener una directriz de lo que se piensa realizar.
* Realizar la repartición de actividades para todas las áreas involucradas con el objetivo de hacer más eficiente y productivo el trabajo
* Generar posibles soluciones apegadas a normas y reglamentos con el firme objetivo de adecuarse a los marcos legales existentes.
* Concertar e informar a mandos superiores.
* Gestionar recursos para la elaboración de productos

EJE ESTRATÉGICO:

CLIENTES Y MERCADO SATISFECHO

Objetivo específico:

Generar acciones que garanticen la satisfacción de los grupos interesados en los productos que el Instituto ofrece.

Estrategias

* Realizar productos que beneficien a la sociedad
* Vincular con dependencias de la administración pública y organizaciones civiles para realizar productos
* Consolidar al Instituto de forma representativa ante la sociedad

EJE ESTRATÉGICO:

PERSONAL EFICIENTE Y SATISFECHO CON EL TRABAJO

Objetivo específico:

Desarrollar capacidades que permitan a los trabajadores laborar en un lugar agradable y exitoso.

Estrategias

* Brindar asistencia a los trabajadores de manera oportuna y eficiente
* Realizar pruebas de objetivos planteados para mejorar su situación laboral
* Valorar de forma objetiva el trabajo realizado
* Incentivar a los trabajadores a desarrollar sus capacidades

EJE ESTRATÉGICO

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Objetivo específico

Realizar en el Instituto una planeación estratégica para todos los productos entregables

Estrategias

* Buscar las herramientas para planear de forma prospectiva a corto, mediano y largo plazo
* Determinar alcances para lograr las metas planteadas
* Buscar las herramientas, información y datos para elaborar entregables

EJE ESTRATÉGICO

PROCESOS ADECUADOS PARA EL DESARROLLO

Objetivo específico

Enfocar los procesos a la planeación estratégica para alcanzar resultados

Estrategias

* Proponer los pasos para realizas los procesos necesarios a fin de alcanzar los objetivos
* Organizar y determinar criterios por examinar
* Enfocar la calidad a los clientes y grupos de interés

EJE ESTRATÉGICO

INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO PARA LA SUPERACIÓN PROFESIONAL CONTINUA

Objetivo específico

Gestionar apoyos para el desarrollo de conocimientos dentro del Instituto

Estrategias

* Medir el desempeño organizacional utilizando datos y analizándolos.
* Capacitar a los trabajadores de manera continua
* Apoyar las operaciones diarias de toma de decisiones.

EJE ESTRATÉGICO

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Objetivo específico

Buscar la excelencia para consolidar al Instituto como responsable de aportar a un desarrollo sustentable

Estrategias

* Definir acciones de interes social que puedan incluir educación, cultura, salud deporte entre otros.

EJE ESTRATÉGICO

RESULTADOS CONCRETOS PARA TODOS

Objetivo específico

Ofrecer calidad y seguridad en la entrega de resultados

Estrategias

* Analizar de forma crítica los instrumentos que permitan al Instituto monitorear el cumplimiento de estrategias.

**MONITOR DE SEGUIMIENTO**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ACTIVIDAD | ÁREA RESPONSABLE | PERIODO DE CUMPLIMIENTO | | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | STATUS |
| **INICIO** | **TÉRMINO** |
| Elaborar planes de acción referentes a las actividades previamente planteadas para tener una directriz de lo que se piensa realizar. | LIDERAZGO | Sep/2015 | Dic/2015 | Documento terminado del Plan  Consulta Pública | En proceso |
| Realizar la repartición de actividades para todas las áreas involucradas con el objetivo de hacer más eficiente y productivo el trabajo | LIDERAZGO | Sep/2015 | Dic/2015 | Asignación de tareas previamente documentada y confirmada de recibida | En proceso |
| Reconocer las problemáticas de la ciudadanía previamente planteadas que han venido incrementando el malestar de diversos sectores | CLIENTES Y MERCADO | Sep/2015 | Dic/2015 | Cedulas de verificación en campo | En proceso |
| Identificar la ubicación en el territorio de la problemática planteada mediante sistemas de información geográfica. | CLIENTES Y MERCADO | Sep/2015 | Dic/2015 | Mapas y cartografía digital con estadísticas | En proceso |
| Generar posibles soluciones apegadas a normas y reglamentos con el firme objetivo de adecuarse a los marcos legales existentes. | Coordinación de Vinculación Institucional | Ene/2016 | Abril/2016 | Consulta Pública | En proceso |
|  |  |  |  |  |  |
| Motivar a la ciudadanía a participar en la observación y supervisión de actividades públicas para transparentar las obras | Coordinación de Vinculación Insitucional | Sep/2015 | Dic/2015 | Consulta Pública | En proceso |
| Garantizar el principio de equidad al supervisar diferentes actividades con la finalidad de tener una opinión diversa | Coordinación de Vinculación Insitucional | Sep/2015 | Dic/2016 | Lista de asistencia | En proceso |
| Dotar de información fidedigna a los involucrados en la supervisión para tener la mayor cantidad de aportes por parte de los interesados en la vigilancia. | Coordinación de Geoestadística | Sep/2015 | Dic/2015 | Mapas y cartografía digital con estadísticas | En proceso |
| Dar seguimiento a acciones puntuales de prioridad para la sociedad para llevar a buenos términos su conclusión | Coordinación de Planes y Programas | Ene/2016 | Dic/2016 | Documento terminado del Plan  Consulta Pública | En proceso |
| Fungir como un equipo sólido de personas comprometidas con las acciones que se lleven a cabo en el municipio.  Auditar de forma ciudadanía los ejercicios fiscales de cada autoridad de los tres órdenes de gobierno. | Coordinación de Vinculación Insitucional | Sep/2015 | Dic/2016 | Lista de asistencia | En proceso |
|  |  |  |  |  |  |
| Visualizar las acciones con sus consecuencias a largo plazo tomando en cuenta a todas las generaciones | Coordinación de Planes y Programas | Ene/2016 | Dic/2016 | Cédulas de verificación.  Revisión de Problemáticas | En proceso |
| Planear a largo plazo para hacer más eficientes los posibles gastos por energía y consumo de las personas | Coordinación de Planes y Programas | Ene/2016 | Dic/2016 | Documento terminado del Plan  Consulta Pública | En proceso |
| Trabajar de forma prospectiva para lograr la articulación de administraciones públicas de los tres niveles de gobierno para dar continuidad a los programas con éxito | Coordinación de Vinculación Insitucional | Sep/2015 | Dic/2016 | Verificar metas planteadas | En proceso |
| Evaluar las acciones realizadas por las administraciones municipales para considerar su aportación en ejercicios subsecuentes. | Coordinación de Planes y Programas | Ene/2016 | Dic/2016 | Documento terminado del Plan  Consulta Pública | En proceso |
| Dar continuidad a los ejercicios de planeación en los cuales participen temas de conservación y preservación ecológica | Coordinación de Planes y Programas | Ene/2016 | Dic/2016 | Documento terminado del Plan  Consulta Pública | En proceso |
| Traslapar administraciones municipales para fomentar las buenas prácticas y solucionar vicios ocultos en administraciones anteriores. | Dirección | Sep/2015 | Dic/2015 | Asignación de tareas previamente documentada y confirmada de recibida | En proceso |

**RESULTADOS ESPERADOS**

Eje estratégico:

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE FORMA OBJETIVA

A través de la planeación se pretende detallar de forma ordenada y objetiva las acciones a emprender a corto, mediano y largo plazo, esto garantizará que las actividades por desarrollar tengan un seguimiento adecuado el cual se pueda medir y llevar a resultados satisfactorios que tendrían como finalidad el bienestar y satisfacción de la población

Eje estratégico:

OBSERVANCIA DE LA CIUDADANIA, SUPERVISIÓN A LAS OBRAS POR EJECUTAR

Con la creación del observatorio ciudadano se espera garantizar la participación ciudadana como un órgano fiscalizador voluntario de personas previamente registradas con la firme intención de velar por el buen cumplimiento de los programas sociales y obras públicas.

El observatorio tendrá que probar su honorabilidad para destacar y hacer valer su representación al momento de emitir dictámenes ante la sociedad.

Eje estratégico:

PARA TRASCENDER, GARANTIZAR LA PLANEACIÓN A LARGO PLAZO

Para garantizar la continuidad de programas exitosos es necesario trascender administraciones, por lo cual, uno de los resultados esperados será el poder reflejar en el trabajo las condiciones idóneas para poder trascender entre administraciones municipales, esto porque en la mayoría de los casos, las buenas acciones se ven truncadas por los cambios de gobierno municipal cada tres años.

**BIBLIOGRAFÍA**

1. MUNICIPIO DE COMITÁN DE DOMÍNGUEZ, CHIAPAS: Reglamento del Instituto Municipal de Planeación de Comitán de Domínguez, Chiapas, 2009, pag. 1-4.
2. GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS: Ley de Planeación para el Estado de Chiapas, 2014, pag 5
3. SECRETARÍA DE DESARROLLO AGRARIO, TERRITORIAL Y URBANO: Plan Nacional de Desarrollo Urbano y Vivienda 2014-2018, 2013, pag 35-36
4. Avalos, R. (2004) Innovación de la gestión pública: Análisis y Perspectiva. Revista Gestión y Estrategia, UAM , D.F, México.

**ANEXOS**

