**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C.**

**PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

**DR. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ**

***Trabajo y Evaluación Final***

**Actividad 11**

**SANDRA LUZ CARVAJAL MAGAÑA**

**Mayo 8, 2015**

# PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Cuando surge un organismo público, desde el decreto de creación nace con una misión, esto es, existe más de una razón para el origen de una entidad gubernamental, en consecuencia, la planeación y administración estratégicas, deberían ser una herramienta de gestión fundamental y obligatoria para todo aquel que ostente la alta dirección o tenga el puesto de mas alto nivel, con el compromiso de su cumplimiento a cabalidad; dicha entidad generaría un valor tan alto para los usuarios que sería el ejemplo a seguir de las demás. Con esto cumplirían con la visión y misión de su creación.

Sin embargo, cuando esta herramienta sea de uso obligatorio, se verían los frutos, caso contrario solo queda, como hasta ahora: en papel.

# DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO

Considerando que la descripción del escenario es la identificación del futuro probable y del futuro deseable en Padilla&Carvajal, diferente de la fatalidad y que depende únicamente del conocimiento y experiencia que tiene esta firma, sobre acciones que quiere emprender, por lo tanto se describe el escenario de esta organización de la siguiente forma:

* Visión: Ser una firma de Contadores Públicos con liderazgo reconocido a nivel regional por alta calidad en sus servicios y con instalaciones propias cuya característica sea la vanguardia y el cuidado ecológico de su entorno, mismas que se planea ocupar para el año 2017
* Misión: Incrementar el liderazgo de la firma en los estados de Chiapas y Tabasco, con servicios fiscales, contables y administrativos, con colaboradores y clientes altamente satisfechos cumpliendo sus expectativas más allá de lo esperado por la calidad como sello de la firma.
* Líneas Estratégicas: Para llegar a la visión y misión, se requiere implantar objetivos estratégicos que de cumplir al pie de la letra, se logrará el Destino Estratégico de Padilla&Carvajal.
  + Contar con un manual de procedimientos considerando los aspectos de sustentabilidad
  + Crear, implantar y desarrollar un plan de desarrollo humano para los colaboradores y socios, que permita otorgar los servicios de alta calidad
  + Crear, desarrollar y cumplir con un plan de mercadeo que nos ayude a ubicarnos en los estados que son nuestro objetivo
  + Establecer un plan de administración financiera en la firma para el logro del inmueble y la buena administración de los recursos.
* Valores: Como parte de la cultura organización, los valores sirven de guía a los integrantes de la firma, tanto a colaboradores como a los socios, que los llevará al cumplimiento de la Visión y Misión.
* Respeto al entorno
* Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* ACCIONES GENERADORAS DE VALOR: \*Desarrollo e implantación de una Política de Calidad para todas las funciones de la firma, con una característica primordial: la mejora continua

# DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIAGNOSTICO EXTERNO** | | | | | | |
|
| **OPORTUNIDADES** | | | **AMENAZAS** | | | |
|
| COMERCIAL | Fomentar el espacio en la radio, crear los espacios en las redes sociales para difundir nuestros servicios | | GUBERNAMENTAL: FISCAL Y ECONÓMICO | | Recortes al presupuesto gubernamental, generando falta de liquidez y se interrumpe el ciclo económico. | |
|
| El apoyo de la Fundación Manuel Velasco Suarez | | Desconocimiento de información clave sobre la competencia | |
| Participación activa en la Asociación de Mujeres Empresarias | | Reforma fiscal en 2014, agresiva que provoca mayor nerviosismo en los clientes | |
| **DIAGNOSTICO INTERNO** | | | | | | |
|
| **FORTALEZAS** | | | | **DEBILIDADES** | | |
|
| COMERCIAL | | Relaciones con personal clave para aprobación de contratos | | **RECURSOS HUMANOS** | | Alta rotación de personal |
| AC de Asesoria Gratuita | | Falta de cumplimiento en acuerdos asentados en minutas. |
| Crear una red de servicios entre los clientes de la firma | | Falta de mayor exigencia hacia el cliente para que cumpla con su control interno |
| RECURSOS HUMANOS | | Colaboradores con alta experiencia en temas fiscales | | Escaso deseo de superación de los colaboradores claves |
| Colaboradores identificados con valores de la Firma | | Falta de habilidad para manejar clientes difíciles |
| Colaboradores con alto grado de lealtad | | En uno de los socios recae toda la experiencia fiscal |
| Clima laboral armonioso y amigable | | **COMUNICACIÓN** | | Deficiencia en la comunicación interna. Las instrucciones son imprecisas y a destiempo |
| Clientes perciben confiabilidad de parte de los colaboradores | | La comunicación con clientes es escasa |

# PLAN ESTRATÉGICO



# MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para este trabajo aplicaremos dos mecanismos de evaluación, el estudio basado en Indicadores y las Evaluaciones de Riesgos. Con estos dos tipos de informes podemos elaborar un Plan de Contingencia indispensable para el cumplimiento de la Planeación y Administración estratégicas.

**INDICADORES:**



**EVALUACIONES DE RIESGO**



**PLAN DE CONTNGENCIA**

