**Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas, A.C.**

Maestría en Línea Administración y Políticas Públicas

Desarrollo Organizacional

TEMA

Trabajo Final “Análisis de resistencia en Trabajadores en el Ayuntamiento de San Cristobal de las Casas, Chiapas”.

PRESENTA

Ana Karen Ortega Guillén

Cesar Valero Rodríguez

Yonatan Zacarías Moreno

TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS, A 27 DE AGOSTO 2015.

Ejes estratégicos.

Los ejes estratégicos son:

1. Habilidades Operativas

2. Participación ciudadana

3. Fuerza laboral

4. Rentabilidad del programa

5. Apoyo federal

6. Falta de incentivo laboral

Estrategia Operativa

Estrategia Financiera

Estrategia Laboral

Estrategia operativa

La estrategia operativa consiste en incentivar a los altos funcionarios de los que depende este H. Ayuntamiento de San Cristóbal de las Casas, Chiapas, a hacer crecer el municipio haciendo un buen uso de todo el mando operativo que a sus manos tienen, por otro lado, el hacer buen uso de ellos no se refiere hacerlo de uso personal si no para lo que es, el uso correspondiente en horarios de oficina.

Estrategia financiera

Homologar la responsabilidad de cuidar el dinero que la federación nos otorga y hacer buen uso de ellos en los que el H. Ayuntamiento de San Cristóbal de las Casas necesite, no tener la empatía por quitarle y luego reponer ya que eso seria robo, se trata de que funcione el municipio de manera integra y a su vez sea suficiente, ya que en este caso nosotros contamos con el recurso pero JAMAS se observa para lo que esta etiquetado.

Estrategia Laboral.

incentivar al trabajador, incentivarlo con cosas es lo mejor que podemos hacer, hacerle saber que esta trabajando por el algo, no necesariamente con bonos si no más bien dicho, otorgarles mejores herramientas de trabajo, capacitaciones, en realidad que tengamos mejores trabajadores a la hora de realizar alguna trabajo especifico en cualquier área del H. Ayuntamiento de San Cristóbal de las Casas.

Recompensas como días de asueto por trabajos que requieran mas de las 8 horas reglamentarias y por más de tres días, ese tipo de recompensas hacen que el trabajador goce por ir a laborar por que sabe que realmente el directivo lo respalda, de esa manera se hace una estructura mas fuerte e inquebrantable hacia cualquier tipo de imprevisto laboral.