

Ljiljana Camacho Grajales | Planeación Estratégica | Octubre 2015

DIAGNOSTICO ESTRATEGICO

Dirección de PLANEACIÓN Y SISTEMAS

En la actualidad, la sociedad se ha transformado en todos sus aspectos, obligando a que todas las organizaciones lleven el mismo proceso de innovación. El gobierno no está exento a no efectuar este cambio, ya que se observa en ese cambio una posibilidad de mejora y de hacer más eficientes sus recursos.

Para poder realizar esto, necesita llevar a cabo una extensa investigación de análisis de todos los recursos con los que cuenta para realizar sus obligaciones y actividades cotidianas: materiales, económicos, tecnológicos y sobre todo, el más importante, el humano. Con todo el cambio que ha experimentado la sociedad de nuestro país, aunado a la realidad mundial que se vive en el entorno, han llevado a modificar y buscar nuevas estrategias para la acción de los ámbitos políticos, económicos, jurídicos, sociales y administrativos; en donde se busca un mayor acercamiento de la sociedad y el gobierno en todas sus relaciones.

Así que se puede elaborar un cuestionamiento, ¿Cuáles son los retos que tiene el actual gobierno municipal para poder llevar a cabo el cumplimiento de dicha meta?, para poder conocer si se tiene alguna posibilidad de crear un nuevo gobierno que cumpla con todas las expectativas de una nueva sociedad, se tiene que realizar un análisis FODA para comprender cuales son los puntos fuertes que se deben explotar; las oportunidades que presenta dicha administración para poder aprovecharlas y obtener buenos rendimientos de su actuación; áreas de oportunidad de mejora, es decir, debilidades internas que debe corregir para poder desempeñarse de la mejor forma y por último, saber visualizar las amenazas que se avecinan para poder esquivarlas o enfrentarlas con estrategias concretas.

Misión

Somos una Dependencia proactiva en la planeación, con capacidad de incidir positivamente y significativamente en el desarrollo ordenado, equilibrado y sustentable del Municipio de Chiapa de Corzo, con base en nuestras capacidades, creatividad, eficiencia y constancia

Visión

Ser la dependencia que diseñe, instrumente y coordine el proceso de Planeación, Programación, Presupuestación y Evaluación, mediante procesos  innovadores para promover el desarrollo integral y municipal, a través de la participación ciudadana.

Análisis FODA

Una premisa es un supuesto acerca de los factores o condiciones futuras, que pueden afectar el desarrollo de un plan. Las premisas las podemos clasificar según su naturaleza: internas (como variaciones en el capital, ausentismo, capital humano, entre otras), externas (de carácter político, legal), económicas, sociales, técnicas y otros factores (competencia, posicionamiento del mercado, cambios de la demanda, etc.).

Las premisas también son conocidas como fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (Münch, 2005):

• Fortalezas: puntos fuertes y características de la organización que facilitan el logro de sus objetivos.

• Oportunidades: factores externos del entorno que propician el logro de los objetivos.

• Debilidades: puntos débiles, factores propios de la empresa que obstaculizan e impiden el logro de los objetivos.

• Amenazas: factores externos del entorno que afectan negativamente e impiden el logro de los objetivos.

El análisis FODA es un instrumento que sirve para tomar decisiones. El objetivo de un FODA en mi área laboral, como en otras disciplinas, consiste en concretar, en un gráfico o una tabla resumen, la evaluación de los puntos fuertes y débiles, con las amenazas y oportunidades externas, de tal forma que, finalmente, con todo lo concretado en el gráfico, se recojan las posibles estrategias a adoptar.

A continuación se analizan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que presenta la Dirección de Planeación y Sistemas del H. Ayuntamiento de Chiapa de Corzo en la actualidad, con respecto a su estructura organizacional, las finanzas públicas y sus recursos humanos.

|  |  |
| --- | --- |
|  | ANALISIS INTERNO |
| FORTALEZAS | **DEBILIDADES** |
| F1.Personal Capacitado y con experiencia | D1.Presupuesto Limitado |
| F2.Empleados con liderazgo y creatividad | D2.Mucho Personal con pocas actividades administrativas |
| F3.Establece acciones y estrategias para lograr un servicio cercano a la gente y dar solución, oportuna y apegada a derecho a los requerimientos de los ciudadanos. | D3.Desconfianza de la sociedad en el manejo de los recursos públicos por mala asignación de recursos e, incluso, por sospechas de corrupción e ineficiente asignación del gasto corriente. |
| F4.La relación institucional con las demás áreas en la dependencia es armónica | D4.Los métodos de selección de personal no son los adecuados. |
| . | D5.Falta una visión integral del Gobierno Municipal |
|  | D6.Muchos servidores públicos son renuentes al cambio. |
|  | D7.Pocas Oportunidades de reclasificación en puestos |
|  | D8.Los sistemas de información gubernamental son deficientes. |

|  |  |
| --- | --- |
| ANALISIS EXTERNO |  |
| OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
| O1.Avances Tecnológicos | A1.Cambios Administrativos |
| O2.Aumentar los niveles de bienestar social. | A2.Sistemas de recaudación ineficientes. |
| O3.La posibilidad de hacer un gobierno realmente distinto –eficiente, eficaz, transparente. | A3.Una inexistencia de indicadores de desempeño que permitan una evaluación efectiva de la gestión pública en términos de resultados. |
| O4.Generar un desarrollo económico integral, equilibrado y sustentado ambientalmente en el municipio | A4.Predomina determinado Modelo Administrativo |
| O5.Lograr un gobierno cercano a los ciudadanos, eficiente, eficaz y transparente en el cumplimiento de sus funciones | A5.Finanzas públicas débiles y no siempre bien asignadas |
| O6.Creación de nuevos empleos | A6.Mala planeación de obras públicas |
|  |  |

**ESTRATEGIAS**

E1: Incorporar políticas y procedimientos: No se cuenta con una guía o camino a seguir para realizar nuestras funciones, necesitamos que todos los integrantes del Ayuntamiento conozcan las funciones de cada uno de nuestros departamentos e integrantes es necesario que cada parte al momento de realizar cualquier procedimiento que involucre a otro departamento, este no afecte al flujo continuo.

E2: Establecer una Estructura Organizacional: Estrategia para minimizar las debilidades y las amenazas. Con una estructura organizacional debemos minimizar la mayoría de nuestras debilidades y contribuir a la disminución de las amenazas. Saber ¿quiénes somos? ¿A dónde vamos? ¿Cómo nos manejamos? ¿Quiénes son nuestros departamentos? ¿Cuáles son sus funciones y responsabilidades?

E3: Capacitación constante al personal en cada departamento según las funciones de cada área.

E4. Constituir un equilibrio en Puestos y Contratación de Personal: Se cuenta con integrantes de gran experiencia empírica, altamente calificados en su área. No obstante, el personal se distraen con cuestiones, que no requerirían a un especialista para realizarse, como capturas de datos, fotocopiar, etc.  
  
E5: Implementar un nuevo sistema software con los recursos que obtiene cada departamento.

E6: Modernizar la gestión y servicios generales en toda la unidad administrativa

E7: Establecer una visión estratégica del tipo de gobierno que se quiere construir.

**MATRIZ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FODA** | | **DEBILIDADES** | | | | | | | **FORTALEZAS** | | | |
| **D1** | **D2** | **D3** | **D4** | **D5** | **D6** | **D7** | **F1** | **F2** | **F3** | **F4** |
| **AMENAZAS** | **A1** |  |  |  |  |  | **E4** |  |  |  |  |  |
| **A2** | **E5** |  |  |  |  |  |  | **E1** |  |  |  |
| **A3** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **A4** |  | **E4** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **A5** |  |  |  | **E2** |  |  |  |  |  |  |  |
| **A6** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **OPORTUNIDADES** | **O1** | **E5** |  |  |  |  |  |  |  |  | **E6** |  |
| **O2** |  |  |  |  | **E7** |  |  |  |  |  |  |
| **O3** | **E7** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **O4** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **O5** |  |  |  |  | **E7** |  |  |  |  |  |  |
| **O6** |  | **E2** |  | **E2** |  | **E1** | **E2** | **E3** | **E1** |  | **E2** |

**C O N C L U S I O N**

# Con el análisis de los recursos de la administración pública del Municipio de Chiapa de Corzo, sobre su estructura administrativa se puede observar sus principales características y virtudes, y en contra puesta, sus factores que necesitan estrategias específicas.

# Con esto se busca tener una organización, en el ámbito municipal, que pueda cumplir con sus obligaciones de gobernabilidad hacia el pueblo, hacia sus habitantes que piden un cambio inmediato de la administración pública.

# Buscando nuevas metas como la integración de la sociedad hacia los procesos públicos, la reingeniería administrativa y estructuras más livianas y compactas que ayuden a la optimización de recursos que más que nunca han estado de manera escaza, el gobierno del municipio de Chiapa de Corzo analiza su entorno y el entorno global para poder crear un valor agregado a los servicios que presta, un valor que lo distinga de otras administraciones, que se mantenga a la vanguardia de sus acciones y procesos, persiguiendo el principal fin que es el mejoramiento de los chiapacorceños en todos su ámbitos.