

**MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**LIC. ARMANDO JAVIER CRUZ HOYOS.**

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS**

**OCOSINGO, CHIAPAS A 04 DE MAYO 2016**

**CATEDRATICO: MTRO. ANTONIO PEREZ GOMEZ**

**Objetivos estratégicos.**

Consolidar la estructura administrativa del H. Ayuntamiento municipal de Ocosingo Chiapas.

Consolidar una estructura de personal profesional y capacitado en las áreas del H. Ayuntamiento municipal de Ocosingo, Chiapas.

Eficientizar las gestiones en materia administrativa en el H. Ayuntamiento municipal de Ocosingo.

**Estrategias:**

1.- Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos.

2.- Diseñar y crear un plan de comunicación interna.

3.- Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos.

**Indicadores:**

1.- Porcentaje del personal del área de recursos humanos con perfil de acuerdo a su cargo.

2.- Porcentaje de llamadas hechas a las áreas y el tiempo de demora para contactar a las extensiones requeridas.

3.- Porcentaje de trabajadores beneficiados.

**TABLERO DE CONTROL**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Meta** | **Indicador** | **Unidad de medida** | **Frecuencia de evaluación** | **Rangos de Control** | | |
|  |  |  |
| 5 plazas de recursos humanos ocupadas con personal enfocada en dicha area | Porcentaje del personal del área de recursos humanos con perfil de acuerdo a su cargo | Porcentaje | Anual | 90 % | 80%- 90% | 80 % |
| 45 extensiones telefónicas seguras para todas las área que comprende el H. Ayuntamiento municipal | Porcentaje de llamadas hechas a las áreas y el tiempo de demora para contactar a las extensiones requeridas | Porcentaje | Bimestral | 100% | 80%-90% | 80% |
| 450 pases médicos para trabajadores y familiares. | Porcentaje de trabajadores beneficiados | Porcentaje | mensual | 90% | 75%-90% | 70% |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Órgano Administrativo: Ayuntamiento Municipal de Ocosingo, Chiapas** | | | | | | |
| **Fecha de elaboración:** | | | | | | |
| Estrategia | Riesgo | Ponderación | | | | |
| Fuente de incertidumbre | | Factor de riesgo | | Total |
| Causas que generan la incertidumbre | Valor | Circunstancias o agentes que pueden propiciar la materialización del riesgo | Valor |
| Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos | Padrinazgos políticos | Personal sin conocimientos del área | 60% | Mala elaboración de los documentos. | 30% | 90% |
| Diseñar y crear un plan de comunicación interna | Falta de Presupuesto. | Mal servicio en tiempo y fuga de información | 60% | Poco personal de confianza con quien enviar información | 30% | 90% |
| Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos | Intromisión de grupos u organizaciones sociales en la toma de decisiones | Mala proyección o distribución de las plazas | 70% | No existen un proceso de selección de trabajadores | 30% | 90% |

**EVALUACIÓN DE RIESGO**

**ANALISIS DE RESTRICCIONES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Estrategias | Técnicas | Financieras | Recursos Humanos |
| Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos | El equipo de cómputo no es suficiente en el área. | El sistema no es actualizado por falta de recursos. | Falta de personal en el área |
| Diseñar y crear un plan de comunicación interna | Los equipos telefónicos están dañados y el conmutador está descompuesto | La falta de recurso no permite la compra de material | Falta de personal en el área de conmutador |
| Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos. | Falta de equipos causa que compartan computadoras y escritorios con otras areas. | Los recursos son insuficientes. | Falta de personal en el área para agilizar los tramites |

**EVALUACION DEL RIESGO**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Órgano administrativo: Ayuntamiento de Ocosingo, Chiapas** | | | | | |
| **Fecha de elaboración:** | | | | | |
| **Estrategia** | **Riesgo** | **Impacto**  **Consecuencias en caso de materializar el riesgo** | **Valor** | **Probabilidad**  **Consideración para determinar la probabilidad** | **Valor** |
| Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos | Padrinazgos políticos | Mala calidad en el servicio de administración interna | 6 | El 80% de la nomina es controlada por recursos humanos que causaría errores al tramitar los pagos | 7 |
| Diseñar y crear un plan de comunicación interna | Falta de presupuesto | Inconformidad y manifiesto de la ciudadanía | 8 | Falta de comunicación de oficialía mayor y tesorería | 5 |
| Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos. | Intromisión de grupos u organizaciones sociales en la toma de decisiones | Falta de capacitación del personal | 9 | Personal insuficiente | 7 |

**MAPA DE RIESGOS**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **ATENCION PERIODICA** |  |  |  | **ATENCION INMEDIATA** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **CONTROLADOS** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  | **SEGUIMIENTO** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

**PROBABILIDAD**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

**IMPACTO**

**PLAN DE CONTIGENCIA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indicador | Riesgo | Restricciones | Plan de contingencia |
| Porcentaje del personal del área de recursos humanos con perfil de acuerdo a su cargo | Padrinazgo político | Falta de personal | Durante: reunión con los directivos para hacerle saber las causas por las que se puede iniciar un procedimiento administrativo. Después: capacitar al personal en el área que les corresponda. |
| Porcentaje de llamadas hechas a las áreas y el tiempo de demora para contactar a las extensiones requeridas. | Falta de presupuesto para compra de material | Los equipos telefónicos están dañados y el conmutador está descompuesto | Durante: reunión con el area de mantenimiento técnico para proveer líneas a las áreas directivas más importantes  Después: solicitar a las demás áreas que en hagan su solicitud por escrito solicitando líneas y equipos. |
| Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos | Los recursos son insuficientes. | Falta de personal en el área para agilizar los tramites | Durante: solicitar de otras áreas personal con experiencia en recursos humanos para ser comisionados.  Después: recategorización de las plazas. |