

**TRABAJO FINAL.**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**LIC. ARMANDO JAVIER CRUZ HOYOS.**

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

**OCOSINGO, CHIAPAS A 08 DE MAYO 2016**

**CATEDRATICO: MTRO. ANTONIO PEREZ GOMEZ**

Ocosingo, es considerado el municipio más grande de Chiapas y el segundo más grande de la república por su extensión territorial, lo que hace que el H. ayuntamiento municipal de ese municipio trabaje arduamente para cubrir con las necesidades de toda la población no solo en su cabecera si no en cada una de las comunidades, ejidos, rancherías, localidades. Al ser un ayuntamiento está en constante rotación de trabajadores ya que cada nuevo presidente municipal trae su equipo de trabajo para que lo apoye en administrar el ayuntamiento que estará bajo su cargo.

Por otro lado desde el año 2004 se hizo la solicitud de registro del Sindicato Único de trabajadores al servicio del honorable ayuntamiento de Ocosingo, Chiapas. Resolviéndose su constitución en el año 2006 con un total de 58 trabajadores de base mismos que en 75% pertenecen al área de limpia como personal operativo. Desempeñando cargo como afanadores, recolectores de basura etc.

El tribunal del trabajo burocrático del poder judicial del estado de Chiapas mediante tomas de nota ordenó reconocer a nuevos miembros del sindicato durante los siguientes años:

|  |  |
| --- | --- |
| **AÑO** | **NUEVOS MIEMBROS.** |
| 2008 | 45 |
| 2012 | 29 |
| 2015 | 67 |
| Personas expulsadas del sindicato: 16 | |

Por lo que a la fecha el sindicato único de trabajadores al servicio del honorable ayuntamiento de Ocosingo, Chiapas. Cuente con un total de 186 miembros activos en la nómina de un total de 742 plazas quedando un total de 556 plazas para poder contratar a personas para que puedan laborar en el H. Ayuntamiento municipal de Ocosingo.

Debido a la situación política y social en el municipio en el 2016 donde el candidato del partido verde ecologista de México. Gano de manera contundente las elecciones fue motivo para que ciertos grupos opositores crearan un estado de inestabilidad con el fin de lograr que los espacios designados para las personas que apoyaron en su campaña se viera interrumpida y mediante negociaciones y/o mediante la fuerza se les otorgara espacios dentro de la nómina de gasto corriente. Aunado a que los regidores de representación proporcional obtuvieron en total la cantidad de 35 plazas dentro de la nómina de gasto corriente. Quedando un total de 521 plazas disponibles.

Debido a los acuerdos políticos y las presiones por parte de grupos sociales que buscan por medio de la fuerza obtener beneficios para gente cercana a sus líderes. Se otorgó un total de 276 plazas. Por lo cual a la suma total de las plazas libres para ser ocupadas por personas que hayan apoyado la campaña se redujo a 246 plazas. Las cuales deberían ser repartidas entre presidente municipal, síndico y regidores propietarios.

Una vez iniciada la administración en octubre del 2015 mediante laudos emitidos El tribunal del trabajo burocrático del poder judicial del estado mediante dictamina la basificacion y reinstalación de 90 trabajadores que laboraron en administraciones anteriores e iniciaron un procedimiento por despido injustificado los cuales contaban con una basificacion firmada por los ejecutivos municipales anteriores. El cual de manera inesperada redujo de manera drástica el número de plazas a un total de 156 plazas. Con una nómina de gasto corriente que diversas veces ha sido extendida con aprobación del congreso del estado genera de manera negativa beneficios al desempeño de la administración y al servicio público.

Ante lo antes expuesto se prevé que en 3 a 5 años el número de plazas se reduzca en gran medida quedando los próximos ejecutivos con un equipo de confianza muy reducido ya que solo el 12% de los trabajadores basificados serán jubilados de acuerdo a sus años de servicios pero dichas plazas serán cubiertas por familiares de ellos, como un beneficio extra. Esto aunado a la solicitud de creación de un nuevo sindicato con la cantidad de 90 personas que cuentan con la basificacion, quienes solicitaran igualdad de prestaciones que el actual sindicato y que de igual manera debido a los beneficios otorgados y acuerdos hechos generarán un gasto mucho mayor al presupuesto del ayuntamiento y por otra parte generará incertidumbre en aquellos que decidan apoyar a un candidato con el objeto de trabajar.

De una manera negativa estos sindicatos generarán en gran medida desigualdad laboral, debido a que ellos tendrán más prestaciones laborales que el personal de confianza no basificado, al igual que muchos de sus agremiados no se desempeñen de la misma manera toda vez que al estar basificados no demuestran el mismo empeño pues las circunstancias sociales y políticas nuevamente se hacen presentes y crean personas que por medio de la anarquía y el radicalismo hacen un mal trabajo en el desempeño de sus funciones. A lo que se deberá observar el desempeño de los representantes jurídicos para no permitir que varias plazas de confianza no sea basificadas.

1. DESTINO ESTRATÉGICO.

Visión   
Seremos un área que promueva el desarrollo integral de los trabajadores del H. ayuntamiento, por medio de su realización personal, profesional y laboral para brindar servicios de calidad en beneficio de la población ocosinguense.”

Misión  
“Somos un área que propone, fomenta y ejecuta políticas, directrices y procesos para el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento del ayuntamiento y el servicio al público, en cumplimiento de los objetivos y normas establecidos en materia laboral”.

1. DIAGNÓSTICO.

**Análisis interno (fortalezas)**

Creación de plazas  
Jóvenes profesionistas  
Servicios médicos  
Procedimientos fundamentados  
Aplicación de sanciones  
Equipo de confianza en el área de dirección  
Contratación inmediata

**Análisis interno (debilidades)**

Falta de capacitación de personal en algunas áreas  
Falta de personal con experiencia en algunas áreas  
Personal sin perfil en plazas requeridas  
Plazas basificadas por más de tres trabajadores  
Sobrepoblación de personal en algunas áreas  
Presupuesto  
Falta de liderazgo en algunas áreas

**Análisis externo (oportunidades)**

Denuncia ciudadana contra servidores públicos corruptos  
Personas capacitadas con deseo de ingresar a laborar  
Exámenes de control y confianza  
Auditorias  
Convenios para profesionalización  
Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas

**Análisis externo (amenazas)**

Padrinazgos políticos.  
Interrupción de actividades por parte de organizaciones sociales radicales   
Omisión en contestación de demandas laborales  
Intromisión de organizaciones en la designación de plazas  
Falta de aplicación de la ley a grupos radicales que efectúan actos vandálicos

## Matriz de cuantificación.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Interno (Fortalezas) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| Creación de plazas Creación de plazas | 7 | 1 | 7 |
| Jóvenes profesionistas | 9 | 0.9 | 8.1 |
| Servicios médicos | 10 | 1 | 10 |
| Procedimientos fundamentados | 10 | 1 | 10 |
| Aplicación de sanciones | 9 | 0.5 | 4.5 |
| Equipo de confianza en el área de dirección | 8 | 0.5 | 4.0 |
| Contratación inmediata | 10 | 1 | 10 |
| **TOTAL** | | | **7.65** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Interno (Debilidades) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| Falta de capacitación de personal en algunas áreas | 8 | 0.5 | 4 |
| Falta de personal con experiencia en algunas áreas | 9 | 0.5 | 4.5 |
| Personal sin perfil en plazas requeridas | 10 | 0.5 | 5 |
| Plazas basificadas por más de tres trabajadores | 7 | 0.2 | 2.1 |
| Sobre población de personal en algunas áreas | 8 | 0.4 | 3.2 |
| Presupuesto | 9 | 0.8 | 8.1 |
| Falta de liderazgo en algunas áreas | 10 | 0.8 | 8 |
| **TOTAL** | | | **4.92** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Oportunidades) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| Denuncia ciudadana contra servidores públicos corruptos | 8 | 0.5 | 4 |
| Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar | 10 | 1 | 10 |
| Exámenes de control y confianza | 10 | 0.8 | 8 |
| Auditorias | 10 | 0.5 | 5 |
| Convenios para profesionalización | 8 | 0.5 | 4 |
| Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas | 7 | 0.5 | 3.5 |
| **TOTAL** | | | **5.75** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Análisis Externo (Amenazas) | Importancia | Ponderación | Resultado |
| Padrinazgos políticos | 10 | 0.8 | 8 |
| Interrupción de actividades por parte de organizaciones sociales radicales | 8 | 0.5 | 4 |
| Omisión en contestación de demandas laborales | 8 | 0.5 | 4 |
| Intromisión de organizaciones en designación de plazas | 9 | 0.5 | 4.5 |
| Falta de aplicación de la ley a grupos radicales que efectúan actos vandálicos | 8 | 0.4 | 3.2 |
| **TOTAL** | | | **4.74** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5** |  |  |  |  |  |
| **4** |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |
| **1** |  |  |  |  |  |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

**Matriz de posicionamiento**

ATRACTIVIDAD

**Atractividad**(oportunidades – amenazas)  
5.75 – 4.74 = **total 1.01**

**Competitividad**(fortalezas – debilidades)  
7.65 – 4.92 = **total 2.73**

COMPETITIVIDAD

La matriz de posicionamiento ubica a nuestra área en una competitividad media lo que indica que se deben de implementar mejoras en el proceso de selección del personal para que las actividades del H. Ayuntamiento tengan un resultado satisfactorio.

**Matriz FODA**

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS FO** | |
| **Fortalezas** | **Oportunidades** |
| Creación de plazas | Auditorias Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Denuncias ciudadanas contra servidores públicos corruptos |
| Jóvenes profesionistas | Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización Exámenes de control y confianza |
| Servicios médicos | Auditorias Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar |
| Procedimientos fundamentados | Auditorias Exámenes de control y confianza Denuncias ciudadanas contra servidores públicos corruptos |
| Aplicación de sanciones | Auditorias Exámenes de control y confianza Denuncias ciudadanas contra servidores públicos corruptos |
| Equipo de confianza en el área de dirección | Auditorias Exámenes de control y confianza Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas Denuncias ciudadanas contra servidores públicos corruptos |
| Contratación inmediata | Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas  Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS DO** | |
| **Debilidades** | **Oportunidades** |
| Falta de capacitación de personal en algunas áreas | Auditorias Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización Exámenes de control y confianza |
| Falta de personal con experiencia en algunas áreas | Auditorias Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas |
| Personal sin Perfil en plazas requeridas | Auditorias Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización Exámenes de control y confianza |
| Plazas basificadas por más de tres trabajadores | Auditorias Exámenes de control y confianza |
| Sobrepoblación de personal en algunas areas | Auditorias Exámenes de control y confianza |
| Presupuesto | Auditorias Denuncias ciudadanas contra servidores públicos corruptos Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas |
| Falta de liderazgo en algunas áreas | Auditorias Búsqueda de trabajadores por parte de empresas privadas  Personas capacitadas con deseos de ingresar a laborar Convenios para profesionalización |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS FA** | |
| **Fortalezas** | **Amenazas** |
| Creación de plazas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas |
| Jóvenes profesionistas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales |
| Servicios médicos | Padrinazgos políticos Interrupción de actividades por parte de org. Sociales radicales |
| Procedimientos fundamentados | Padrinazgos políticos Interrupción de actividades por parte de org. Sociales radicales Omisión en contestación de demandas laborales Falta de aplicación de la ley a grupos radicales que efectúan actos vandálicos |
| Aplicación de sanciones | Padrinazgos políticos Interrupción de actividades por parte de org. Sociales radicales Falta de aplicación de la ley a grupos radicales que efectúan actos vandálicos |
| Equipo de confianza en el área de dirección | Padrinazgos políticos Omisión en contestación de demandas laborales Intromisión de organizaciones en la designación de plazas |
| Contratación inmediata | Padrinazgos políticos Omisión en contestación de demandas laborales Intromisión de organizaciones en la designación de plazas |

|  |  |
| --- | --- |
| **ESTRATEGIAS DA** | |
| **Debilidades** | **Amenazas** |
| Falta de capacitación de personal en algunas áreas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales |
| Falta de personal con experiencia en algunas áreas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales |
| Personal sin Perfil en plazas requeridas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales |
| Plazas basificadas por más de tres trabajadores | Omisión en contestación de demandas laborales Padrinazgos políticos |
| Sobrepoblación de personal en algunas áreas | Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales Interrupción de actividades por parte de org. Sociales radicales |
| Presupuesto | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas Omisión en contestación de demandas laborales |
| Falta de liderazgo en algunas áreas | Padrinazgos políticos Intromisión de organizaciones en la designación de plazas |

**Plan Estratégico**

# Visión

Asegurar en el marco jurídico y organizativo, la administración municipal, una política de recursos humanos, eficaces, profesionales, innovadoras que con la colaboración necesaria, que garantice para el 2018 el número adecuado de personas competentes, posibilitando, así, la eficacia de nuestra institución municipal, al igual que el desarrollo y mejora de sus empleados.

# Misión

Hacer de recursos Humanos una gestión eficaz que permitan a nuestra administración municipal incorporar, estimular, desarrollar y retribuir a los servidores públicos competentes, profesionales, haciendo cumplir con las expectativas de los ciudadanos con servicios de calidad, los trabajadores se sientan comprometidos con las necesidades de la población y sean motivados en sus aspiraciones de mejora.

|  |  |
| --- | --- |
| VALOR | DEFINICIÓN OPERATIVA |
| EFICACIA Y EFICIENCIA | Gestión orientada no solo a la consecuencia de los objetivos, sino también con la actitud de ser eficiente. |
| HONRADEZ | Actitud orientada a demostrar el compromiso con los objetivos como servidor público y persona. |
| PROFESIONALIDAD | .personal competente, con rigor profesional en sus actividades, comprometidos al servicio público y con sensibilidad social. |
| LEGALIDAD | Cumplimiento de las normas bajo el principio de legalidad. |
| SERVICIO PUBLICO | Integración para compatibilizar las necesidades de los servicios, con los objetivos de desarrollo de sus empleados públicos. |

# Políticas

|  |  |
| --- | --- |
| PRINCIPIOS | POLÍTICA |
| 1. IGUALDAD | Los trabajadores deben de prestar su servicio a todas aquellas personas que lo requieran sin importar, su origen étnico, religión, estatus socio-económico, etc. |
| 1. COMUNICACIÓN | Los trabajadores están en constante comunicación con las personas que soliciten sus servicios con el objeto de dar el seguimiento al cumplimiento de sus necesidades, al igual para mejorar la calidad de servicio. |
| 1. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD | El personas muestra una actitud en la vocación de servicio, eficiente, responsable con las necesidades de las personas que solicitan de sus servicios, con un enfoque ético con el objetivo de dar cumplimiento a las necesidades y asumir la responsabilidad que ello conlleva. |
| 1. COOPERACIÓN | Los trabajadores muestran una actitud en trabajo de equipo tanto de manera interna, como con las demás dependencias con el objeto de cumplir con las necesidades que exige la población. |
| 1. COMPROMISO SOCIAL | Los trabajadores están comprometidos con el mejoramiento y desarrollo de la cultura, la satisfacción de necesidades con el objeto de crear un mejor lugar para el desarrollo en diversos ámbitos. |

# Objetivos.

|  |
| --- |
| OBJETIVOS |
| 1. Diseñar un modelo de organización y gestión de la función de los recursos humanos. |
| 2. Desarrollar un sistema de comunicación e información interno de revisión y control. |
| 3. Elaboración de técnicas y herramientas de medición de calidad de los servicios. |

# Estrategias

|  |  |
| --- | --- |
| OBJETIVOS | ESTRATEGIAS |
| 1. Diseñar un modelo de organización y gestión de la función de los recursos humanos. | 1. Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos. |
| 1. Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles de competencia del departamento de recursos humanos. |
| 2. Desarrollar un sistema de comunicación e información interno de revisión y control. | 1. Diseñar, crear y mantener un portal informático para los empleados. |
| 1. Plan de comunicación interna. |
| 3. Elaboración de técnicas y herramientas de medición de calidad de los servicios. | 1. Guía de servicios del departamento de recursos humanos. |
| 1. Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos. |

# Metas

|  |  |
| --- | --- |
| ESTRATEGIAS | METAS |
| 1. Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos. | * Organigrama definido para la funcionalidad del área de recursos humanos. * Archivo de medición de objetivos del área de R.H. |
| 1. Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles de competencia del departamento de recursos humanos. | * Manual de operaciones del área de recursos humanos. * Nómina de gasto corriente apegada a los puestos requeridos. |
| 1. Diseñar, crear y mantener un portal informático para los empleados | * Archivo para la medición de satisfacción laboral. * Actas administrativas para los trabajadores del H. ayuntamiento. |
| 1. Plan de comunicación interna. | * Líneas de extensiones confiable sy confidenciales para la comunicación interna. * Manual de seguimiento para los procedimientos. |
| 1. Guía de servicios del departamento de recursos humanos | * Designación de áreas para el conocimiento de diversas controversias * Directorio de servicios para trabajadores |
| 1. Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos. | * Cuadro comparativo con otras administraciones. * Reglamento interno. |

# Tácticas – Iniciativas

|  |  |
| --- | --- |
| ESTRATEGIAS | TACTICAS (PROGRAMAS / PROYECTOS) |
| * Diseño y reelaboración de la estructura orgánica y funcional del área de recursos humanos. | * Programa para la reasignación de plazas para subir de categoría. |
| * Análisis y descripción de los puestos de trabajo y perfiles de competencia del departamento de recursos humanos. | * Proyecto de capacitación para la reestructuración orgánica del área de R.H. |
| * Diseñar, crear y mantener un portal informático para los empleados | * Proyecto de creación de página web con contraseñas y numero de cada trabajador. |
| * Plan de comunicación interna. | * Proyecto de establecimiento de extensiones para las direcciones y áreas del H. Ayuntamiento municipal. |
| * Guía de servicios del departamento de recursos humanos | * Programa de mejora a los servicios para los trabajadores. * Capacitación en materia de trato y liderazgo laboral |
| * Crear un mapa de proceso de gestión del área de recursos humanos. | * Proyecto de manual de procedimientos y reglamentos internos de Recursos Humanos. |

# Matriz de prioridades de las iniciativas

ALTA

MEDIANA

ALTO

BAJA

|  |  |
| --- | --- |
| T2  T1 | T6  T5 |
| T7  T4  T3 |  |

10  
9  
8  
7  
6  
5  
4  
3  
2  
1  
0

BAJO

COMPLEJIDAD EN LA EJECUCIÓN

IMPACTO

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

MEDIO

**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**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 área 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. |

**PLAN DE CONTINGENCIA**