**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO**

**OFICIALÍA MAYOR**

**H. AYUNTAMIENTO MUNICIPAL DE OCOSINGO, CHIAPAS**

**CATEDRÁTICO: MTRO. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ**

**ALUMNO: LIC. JOSÉ ALEJANDRO CONSTANTINO PÉREZ**

**22 DE ABRIL DEL 2016**

1. **DESTINO ESTRATÉGICO:**

**MISIÓN:**

La Oficialía Mayor del Honorable Ayuntamiento Municipal de Ocosingo, es un área de la administración pública municipal, dependiente de la Presidencia Municipal que tiene como propósito principal la administración, guarda y custodia de los recursos y bienes muebles e inmuebles propiedad del municipio, a través de sus oficinas de Recursos Humanos, Patrimonio, Adquisiciones y Arrendamientos, Parque Vehicular e Inventarios

**VISIÓN:**

Ser una oficina que ofrezca servicios y atención de calidad, basando su desempeño con buenas prácticas, en principios y valores como honestidad, transparencia, eficiencia, respeto, para el beneficio de los habitantes del municipio de Ocosingo, Chiapas.

1. **DIAGNÓSTICO**

ANÁLISIS INTERNO.- FORTALEZAS

F1 Recursos humanos comprometido

F2 Equipamiento adecuado y suficiente

F3 Padrón de proveedores solventes

F4 Nivel jerárquico reconocido

F5 Comunicación directa con el Presidente Municipal

ANÁLISIS INTERNO.- DEBILIDADES

D1 Recursos humanos sin certeza e incentivos laborales

D2 Sin manuales de organización y procedimientos

D3 Presupuesto para gastos de operación insuficiente

D4 Depende de los avances o retrasos de otras áreas de la administración municipal

D5 Mala relación con el sindicato de trabajadores

D6 No existe reglamento interno para el regular las relaciones laborales

ANÁLISIS EXTERNO.- OPORTUNIDADES

O1 Exigencia ciudadana para la rendición de cuentas y transparencia

O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP

O3 Buena relación de organizaciones sociales

O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local

ANÁLISIS EXTERNO.- AMENAZAS

A1 Posible reducción presupuestal

A2 Insatisfacción de los ciudadanos, en riesgo la gobernabilidad y la paz social

A3 Demandas sindicales fuera de la realidad y capacidad de respuesta.

A4 Sin continuidad de los programas y proyectos al finalizar la administración municipal

A5 Intereses político-sociales.- Elecciones 2018

1. **MATRIZ DE PONDERACIÓN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANÁLISIS INTERNO (FORTALEZAS)** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACIÓN** | **RESULTADO** |
| F1 Recursos humanos comprometido | 10 | 1 | 10 |
| F2 Equipamiento adecuado y suficiente | 8 | 0.9 | 7.2 |
| F3 Padrón de proveedores solventes | 8 | 0.8 | 6.4 |
| F4 Nivel jerárquico reconocido | 9 | 0.9 | 8.1 |
| F5 Comunicación directa con el Presidente Municipal | 10 | 1 | 10 |

TOTAL 8.34

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANÁLISIS INTERNO (DEBILIDADES)** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACIÓN** | **RESULTADO** |
| D1 Recursos humanos sin certeza e incentivos laborales | 10 | 1 | 10 |
| D2 Sin manuales de organización y procedimientos | 10 | 1 | 10 |
| D3 Presupuesto para gastos de operación insuficiente | 10 | .8 | 8 |
| D4 Depende de los avances o retrasos de otras áreas de la administración municipal | 9 | .8 | 7.2 |
| D5 Mala relación con el sindicato de trabajadores | 9 | .8 | 7.2 |
| D6 No existe reglamento interno para el regular las relaciones laborales | 10 | 1 | 10 |

TOTAL 8.73

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANÁLISIS EXTERNO (OPORTUNIDADES)** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACIÓN** | **RESULTADO** |
| O1 Exigencia ciudadana para la rendición de cuentas y transparencia | 10 | 1 | 10 |
| O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP | 10 | 1 | 10 |
| O3 Buena relación de organizaciones sociales | 9 | .8 | 7.2 |
| O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local | 9 | .8 | 7.2 |

TOTAL 8.60

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANÁLISIS EXTERNO (AMENAZAS)** | **IMPORTANCIA** | **PONDERACIÓN** | **RESULTADO** |
| A1 Posible reducción presupuestal | 9 | .8 | 7.2 |
| A2 Insatisfacción de los ciudadanos, en riesgo la gobernabilidad y la paz social | 10 | 1 | 10 |
| A3 Demandas sindicales fuera de la realidad y capacidad de respuesta | 9 | 1 | 9 |
| A4 Sin continuidad de los programas y proyectos al finalizar la administración municipal | 9 | .8 | 7.2 |
| A5 Intereses político-sociales.- Elecciones 2018 | 10 | 1 | 10 |

TOTAL 8.68

1. **MATRIZ DE POSICIONAMIENTO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

10

**ATRACTIVIDAD**

Oportunidad = 8.60

Amenaza = 8.68

Resultado = -0.08

-0.39

0

10

**COMPETITIVIDAD**

Fortaleza= 8.34

Debilidad = 8.73

Resultado = -0.39

-10

-10

0

-0.08

El resultado de la matriz de posicionamiento nos revela que la Oficialía Mayor del Honorable Ayuntamiento de Ocosingo, Chiapas se encuentra por debajo de la media aceptable. El resultado de la atractividad puede ser alentador al tener unas oportunidades que puedan disminuir el grado de amenaza, más sin embargo es muy alto el grado de debilidad, respecto a la fortaleza, lo que hace necesario revisarlo y proponer algunas mejoras, principalmente elaborando los manuales de organización y procedimientos, y la reglamentación correspondiente, además de promover la capacitación del personal a través de la oportunidad que brinda el Instituto de Administración Pública de Chiapas.

1. **MATRIZ FODA**

**ESTRATEGIA FO**

|  |  |
| --- | --- |
| F1 Recursos humanos comprometido | O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP 10 |
| F2 Equipamiento adecuado y suficiente | O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local |
| F3 Padrón de proveedores solventes | O1 Exigencia ciudadana para la rendición de cuentas y transparencia |
| F4 Nivel jerárquico reconocido | O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local |
| F5 Comunicación directa con el Presidente Municipal | O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local |

**ESTRATEGIA DO**

|  |  |
| --- | --- |
| D1 Recursos humanos sin certeza e incentivos laborales | O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP |
| D2 Sin manuales de organización y procedimientos | O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP |
| D3 Presupuesto para gastos de operación insuficiente | O4 Buena relación con dependencias del Gobierno del Estado y Congreso Local |
| D4 Depende de los avances o retrasos de otras áreas de la administración municipal | O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP |
| D5 Mala relación con el sindicato de trabajadores | O3 Buena relación de organizaciones sociales |
| D6 No existe reglamento interno para el regular las relaciones laborales | O2 Capacitación y educación al personal a través del IAP |

**ESTRATEGIA FA**

|  |  |
| --- | --- |
| F1 Recursos humanos comprometido | A4 Sin continuidad de los programas y proyectos al finalizar la administración municipal |
| F2 Equipamiento adecuado y suficiente | A1 Posible reducción presupuestal |
| F3 Padrón de proveedores solventes | A1 Posible reducción presupuestal |
| F4 Nivel jerárquico reconocido | A2 Insatisfacción de los ciudadanos, en riesgo la gobernabilidad y la paz social |
| F5 Comunicación directa con el Presidente Municipal | A5 Intereses político-sociales.- Elecciones 2018 |

**ESTRATEGIA DA**

|  |  |
| --- | --- |
| D1 Recursos humanos sin certeza e incentivos laborales | A3 Demandas sindicales fuera de la realidad y capacidad de respuesta |
| D2 Sin manuales de organización y procedimientos | A4 Sin continuidad de los programas y proyectos al finalizar la administración municipal |
| D3 Presupuesto para gastos de operación insuficiente | A1 Posible reducción presupuestal |
| D4 Depende de los avances o retrasos de otras áreas de la administración municipal | A2 Insatisfacción de los ciudadanos, en riesgo la gobernabilidad y la paz social |
| D5 Mala relación con el sindicato de trabajadores | A3 Demandas sindicales fuera de la realidad y capacidad de respuesta |
| D6 No existe reglamento interno para el regular las relaciones laborales | A4 Sin continuidad de los programas y proyectos al finalizar la administración municipal |