**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**MECANISMOS DE EVALUACIÓN**

**PLAN ESTRATÉGICO**

**OFICIALÍA MAYOR**

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

**CATEDRÁTICO: MTRO. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ**

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

**04 DE MAYO DEL 2016**

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

1. Promover el reconocimiento al personal del H. Ayuntamiento Municipal,
2. Fortalecer la capacidad de autogestión de la Oficialía mayor y sus distintas áreas.
3. Impulsar la construcción de la normativa, lineamientos y manuales para el mejor desempeño de las actividades de la Oficialía Mayor

**ESTRATEGIAS**

**1.1.** Promover un esquema de estímulos y recompensas.

**1.2**. Otorgar capacitación y profesionalización permanente.

**1.3**. Mejorar condiciones laborales, otorgando prestaciones de seguridad social al trabajador

**2.1.** Revisar periódicamente el comportamiento del gasto público y su aplicación

**2.2**. Gestionar más recursos

**2.3**. Impulsar mecanismos que contemple la transparencia y rendición de cuentas.

**3.1.** Cada área de la Oficialía Mayor proponga una iniciativa de normatividad de acuerdo a su función.

**3.2**. Gestionar ante el Cabildo municipal y el Congreso del Estado la aprobación y la publicación

**INDICADORES**

Número de trabajadores beneficiados con los estímulos y recompensas

Número de funcionarios que recibe cursos de capacitación y profesionalización

Número de cursos de capacitación

Número de trabajadores inscritos a un esquema de seguridad social

Número de informes de avances físicos y financieros

Número de solicitudes de información en el portal de internet

Número de manuales, reglamentos, bandos elaborados

Número de manuales, reglamentos, bandos aprobados

**TABLERO DE CONTROL**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Metas | Indicador | Unidad de Medida | Frecuencia de Evaluación | Rangos de control | | |
|  |  |  |
| Otorgar diez estímulos y recompensas económicas.  100% | Número de trabajadores beneficiados con los estímulos y recompensas | Porcentaje | Anual | 95% | 80-90% | 100% |
| Para el año 2016, a través del IAP Inscribir a 15 jefes de oficina a la maestría y capacitar a 400 trabajadores de las distintas áreas del Ayuntamiento. | Número de funcionarios que recibe cursos de capacitación y profesionalización  Número de cursos de capacitación | Porcentaje | Semestral | 95% | 80-90% | 100% |
| Inscribir a los 186 trabajadores sindicalizados y 28 de base a una institución que otorgue la prestación de seguridad social. | Número de trabajadores inscritos a un esquema de seguridad social | Porcentaje | Anual | 95% | 80-90% | 100% |
| Elaborar un informe mensual por área de gestión | Número de informes de avances físicos y financieros | Porcentaje | Mensual | 80% | 80-90% | 90% |
| Solicitar al Cabildo Municipal un incremento al presupuesto a ejercer por la Oficialía Mayor en el orden del 10% respecto al año pasado | Número de informes de avances físicos y financieros | Porcentaje | Anual | 80% | 80-90% | 90% |
| Proporcionar mensualmente el informe de avances físicos y financieros a través de la página www.ocosingo,gob.mx | Número de solicitudes de información en el portal de internet | Porcentaje | Mensual | 95% | 80-90% | 100% |
| Elaborar un manual de organización, un manual de procedimientos y el reglamento interno de los recursos humanos | Número de manuales, reglamentos, bandos elaborados | Porcentaje | Anual | 95% | 80-90% | 100% |
| Solicitar al Cabildo Municipal la aprobación y publicación de un manual de organización, un manual de procedimientos y el reglamento interno de los recursos humanos | Número de manuales, reglamentos, bandos aprobados | Porcentaje | Anual | 80% | 80-90% | 90% |
| Solicitar al H. Congreso del Estado la publicación de un manual de organización, un manual de procedimientos y el reglamento interno de los recursos humanos | Número de manuales, reglamentos, bandos aprobados | Porcentaje | Anual | 80% | 80-90% | 90% |

**EVALUACIÓN DEL RIESGO**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategias | 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** |
| Promover un esquema de estímulos y recompensas. | Confundir el estímulo o recompensa como una prestación adicional | La falta de claridad de la intensión del estímulo | 50% | La falta de prestaciones | 50% | 100% |
| Otorgar capacitación y profesionalización permanente. | Deserción, falta de compromiso para la continuidad | Capacitación no atractiva a las necesidades de los trabajadores | 60% | Cartera de cursos limitada | 40% | 100% |
| Mejorar condiciones laborales, otorgando prestaciones de seguridad social al trabajador. | Falta de capacidad presupuestal | Recorte presupuestal | 60% | Falta de recursos | 40% | 100% |
| Revisar periódicamente el comportamiento del gasto público y su aplicación. | Exceso de controles que retrase el ejercicio del gasto | Burocracia | 60% | Exceso de controles | 30% | 90% |
| Gestionar más recursos | La no aprobación del aumento presupuestal | Recorte presupuestal | 60% | Falta de recursos | 30% | 90% |
| Impulsar mecanismos que contemplen la transparencia y rendición de cuentas. | Que las áreas no presenten información oportuna | Falta de cultura de la rendición de cuentas | 60% | Desconocimiento de la normatividad | 40% | 100% |
| Cada área de la Oficialía Mayor proponga una iniciativa de normatividad de acuerdo a su función. | Que no se involucren las áreas en la construcción de los manuales. | Falta de capacitación y recursos. | 60% | Desconocimiento de la normatividad | 40% | 100% |
| Gestionar ante el Cabildo Municipal y Congreso del Estado la aprobación y la publicación. | La no aprobación del Cabildo | Falta de cultura | 40% | Falta de recursos | 50% | 90% |

**ANÁLISIS DE RESTRICCIONES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Estrategias | Técnicas | Financieras | Recursos Humanos |
| Promover un esquema de estímulos y recompensas. | No existe normatividad o reglas para su aplicación. | Falta de recursos autorizados por el Congreso del Estado para este rubro | El área de recursos humanos lo integran cuatro personas |
| Otorgar capacitación y profesionalización permanente. | Personal con instrucción escolar menor a la educación media superior | Aunque se prevé recursos en el FISM para tal fin y convenidos con el IAP, se requiere recursos adicionales para estimular al personal | No se cuenta con personal capacitado, se deberá realizar con los capacitadores del IAP |
| Mejorar condiciones laborales, otorgando prestaciones de seguridad social al trabajador. | Se requiere dictamen aprobado por la Comisión de Hacienda del Congreso del Estado | No se cuenta con recursos previstos para este fin en el presupuesto de egresos | El área de recursos humanos lo integran cuatro personas |
| Revisar periódicamente el comportamiento del gasto público y su aplicación. | No se cuenta con un sistema de seguimiento y control | Falta de recursos para la construcción del sistema | El área no cuenta con personal para esta actividad |
| Gestionar más recursos | Queda a autorización del Cabildo, basan sus acuerdos en intereses políticos | No se cuenta con un aumento presupuestal | El área no cuenta con personal para esta actividad |
| Impulsar mecanismos que contemplen la transparencia y rendición de cuentas. | No se cuenta con un sistema de seguimiento y control | Falta de recursos para la construcción del sistema | El área no cuenta con personal para esta actividad |
| Cada área de la Oficialía Mayor proponga una iniciativa de normatividad de acuerdo a su función. | Falta de capacitación del personal | Se requiere de tiempo extraordinario, que implica el pago de horas extras | El área no cuenta con personal para esta actividad |
| Gestionar ante el Cabildo Municipal y Congreso del Estado la aprobación y la publicación. | Falta de personal con las relaciones políticas. | Se requiere de recursos para gastos de traslados y viáticos | El área no cuenta con personal para esta actividad |

**EVALUACIÓN DEL RIESGO**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ÓRGANO ADMINISTRATIVO: OFICIALÍA MAYOR AYUNTAMIENTO OCOSINGO | | | |  |  |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO: |  |  |  |  |  |
| Estrategias | Riesgo | Impacto | Valor | Probabilidad | Valor |
| Promover un esquema de estímulos y recompensas. | Confundir el estímulo o recompensa como una prestación adicional | Que el personal exija como una prestación adicional y no como un estímulo. | 9 | El Sindicato de trabajadores lo exigirá | 8 |
| Otorgar capacitación y profesionalización permanente. | Deserción, falta de compromiso para la continuidad | Inversión en capacitación desperdiciada | 4 | El personal justificará carga de trabajo para no participar en la capacitación | 4 |
| Mejorar condiciones laborales, otorgando prestaciones de seguridad social al trabajador. | Falta de capacidad presupuestal | El personal no contará con un sistema de pensiones y jubilaciones | 8 | Existe un 50% del personal con una antigüedad promedio a los 15 años | 8 |
| Revisar periódicamente el comportamiento del gasto público y su aplicación. | Exceso de controles que retrase el ejercicio del gasto | Perder el control en el ejercicio del gasto y comprometer más recursos de los autorizados | 8 | No hay controles establecidos | 6 |
| Gestionar más recursos | La no aprobación del aumento presupuestal | No se cumplirá las metas programadas en el año | 6 | No se autorice aumento presupuestal | 9 |
| Impulsar mecanismos que contemplen la transparencia y rendición de cuentas. | Que las áreas no presenten información oportuna | No otorgar respuesta rápida, veraz y oportuna al solicitante | 7 | No existe compromiso para informar a los ciudadanos | 7 |
| Cada área de la Oficialía Mayor proponga una iniciativa de normatividad de acuerdo a su función. | Que no se involucren las áreas en la construcción de los manuales. | Que no acepten y apliquen lo establecido en los manuales y la normatividad | 7 | Falta de capacitación y conocimiento en la materia | 8 |
| Gestionar ante el Cabildo Municipal y el Congreso de Estado la aprobación y la publicación. | La no aprobación del Cabildo | Que no se apliquen lo establecido en los manuales y la normatividad | 6 | Falta de compromiso | 7 |

**MAPA DE RIESGO**

**PROBABILIDAD**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **10** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **9** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **8** | ATENCIÓN  PERIÓDICA |  |  |  |  |  | ATENCIÓN  INMEDIATA |  |  |  |
| **7** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **6** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | CONTROLADOS |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** |  |  |  |  |  |  | SEGUIMIENTO |  |  |  |
| **2** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **1** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** |

**IMPACTO**

De acuerdo a los resultados del mapa de riesgos, podemos observar que existe una alta probabilidad e impacto de los riesgos que requiere de atención inmediata.

**PLAN DE CONTINGENCIA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indicador | Riesgo | Restricciones | Plan de Contingencia |
| Número de trabajadores beneficiados con los estímulos y recompensas | Confundir el estímulo o recompensa como una prestación adicional | No existe normatividad o reglas para su aplicación, además de los recursos presupuestales y escaso personal en el área de gestión | **Durante:** Emitir una convocatoria estableciendo las bases de participación clara.  **Después:** Informar públicamente el resultado. |
| Número de funcionarios que recibe cursos de capacitación y profesionalización  Número de cursos de capacitación | Deserción, falta de compromiso para la continuidad | Personal con instrucción escolar menor a la educación media superior | **Durante:** Sensibilizar al personal de la importancia de estar capacitados.  **Después:** Incentivar al personal que concluyan la capacitación, con diplomas, premios, aumento salarial o promoción a un cargo superior |
| Número de trabajadores inscritos a un esquema de seguridad social | Falta de capacidad presupuestal | No se cuenta con recursos previstos para este fin en el presupuesto de egresos | **Durante:** Revisar los requisitos para la inscripción a una institución gubernamental que no implique mayor inversión al municipio, procurando además aportación del trabajador  **Después:** Realizar las gestiones necesarias para la autorización de la Comisión de Hacienda del Congreso del Estado. |
| Número de informes de avances físicos y financieros | Exceso de controles que retrase el ejercicio del gasto | No se cuenta con un sistema de seguimiento y control | **Durante:** Procurar seguir un procedimiento lógico que facilite el control del gasto.  **Después:** Regular el sistema de información, seguimiento y control |
| Número de informes de avances físicos y financieros | La no aprobación del aumento presupuestal | No se cuenta con un aumento presupuestal | **Durante:** Sensibilizar a las autoridades municipales de la importancia del aumento presupuestal  **Después:** Ajustar el presupuesto en función al aumento autorizado y establecer un sistema de austeridad y disciplina presupuestal |
| Número de solicitudes de información en el portal de internet | Que las áreas no presenten información oportuna | Falta de recursos para la construcción del sistema | **Durante:** Verificar los datos que sean los requeridos  **Después:** Que toda la información vertida en el portal de transparencia, sea validada por un Comité Interno en donde participen totas las áreas. |
| Número de manuales, reglamentos, bandos elaborados | Que no se involucren las áreas en la construcción de los manuales. | Que no se involucren las áreas en la construcción de los manuales. | **Durante:** Instruir a todos los jefes de área a involucrar a su personal  **Después:** Capacitar al personal que se encargará de la construcción de los manuales y reglamentos, así como su seguimiento para su aplicación. |
| Número de manuales, reglamentos, bandos aprobados | La no aprobación del Cabildo | Que no se apliquen lo establecido en los manuales y la normatividad | **Durante:** Involucrar a los regidores en la gestión y construcción de los manuales y reglamentos, así como su seguimiento para su aplicación.  **Después:** Sancionar la no aplicación |