**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS.**

**TRABAJO FINAL**

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

**CATEDRÁTICO: MTRO. ANTONIO PÉREZ GÓMEZ**

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

**05 DE MAYO DEL 2016**

**DESCRIPCIÓN DEL ESCENARIO**

La ciudad de Ocosingo se encuentra en el Primer [Valle De Ocosingo](https://es.wikipedia.org/wiki/Valle_De_Ocosingo), en una zona de transición de las [regiones fisiográficas](https://es.wikipedia.org/wiki/Regiones_Fisiogr%C3%A1ficas_de_Chiapas) Montañas del Norte de [Chiapas](https://es.wikipedia.org/wiki/Chiapas), Meseta Central y Serranías de la Lacandonia

La ciudad de Ocosingo, importante escenario de la historia reciente, rodeada hoy por una región ganadera con hermosos bosques y paisajes fluviales como los de la orilla del alto Jataté, conserva testimonios de la época colonial en su centro histórico, una caja de agua de planta hexagonal que se conoce como la Pila de Agua, Los Portales y la iglesia de San Jacinto de Polonia, sede del convento dominico que administraba Yajalón, San Martín Abasolo y otros poblados de la región Tseltal, que constituyó una zona de fuerte homogeneidad cultural expresada en la lengua indígena más hablada de Chiapas. Actualmente, con las aperturas de vías de comunicación y las oleadas migratorias de diversas regiones de Chiapas y la República Mexicana, existe una población multicultural en donde convergen otras lenguas mayenses, con la predominancia en las ciudades del idioma Español y en las comunidades del Tseltal.

Ocosingo, también conocido como La Puerta de Entrada a la Selva lacandona, cuenta con diversas zonas arqueológicas, aunque la más destacada es la de «Tonilnha» o más conocida como Toniná, otras ubicadas en La Selva como Yaxchilán, Bonampak, Landeros, Anaité, Plan De Ayala, El Planchón, Agua Escondida, Tsendales, Lacanjá, etc. (wikipedia, 2016)

El conflicto armado en Chiapas del año de 1994, provocó una cantidad importante de personas desplazadas de sus comunidades de la Selva Lacandona hacia la Ciudad de Ocosingo convirtiéndolo en el principal asentamiento humano de la región, creciendo alrededor de diez veces más de lo que originalmente tenia de población.

La Ciudad de Ocosingo, es la cabecera municipal del municipio más grande del estado de Chiapas, con alrededor 186 barrios con una población, según el censo oficial del INEGI del año 2010, de 41,878 habitantes, esto representa aproximadamente la quinta parte de la población del municipio. Es considerada como una de las ciudades estratégicas de Chiapas debido a su comunicación y sus actividades comerciales y turísticas al formar parte del Corredor Turístico: San Cristóbal-Palenque, más sin embargo no se ha logrado aprovechar ésta condición debido a sus múltiples conflictos sociopolíticos, precisamente, originados por su historia y su composición pluriétnica y pluricultural.

La economía de la ciudad se concentra en el comercio, la ganadería y la agricultura, no existe industria y las únicas empresas que ofrecen empleo formal son las tiendas de autoservicio Aurrera, Soriana y Copel, además de algunos pequeños establecimientos, el resto de población se dedica al empleo informal, siendo la Presidencia Municipal la única opción de los habitantes para poder ocupar un empleo formal, considerando que asegura el pago quincenal de sueldos y salarios, aunque no otorga las prestaciones sociales de ley.

En cada administración municipal, derivado de las campañas políticas y por acuerdos con las distintas organizaciones sociales y políticas, se generan una cantidad importante de espacios laborales, provocando que vaya en crecimiento el número de trabajadores y en consecuencia mayor presión al gasto público.

Administración Municipal 2008 -2010 755 Trabajadores

Administración Municipal 2011-2012 945 Trabajadores

Administración Municipal 2013-2015 1,298 Trabajadores

Administración Municipal 2015-2018 1,514 Trabajadores

Lo anterior origina un gasto importante para la Presidencia Municipal, quien tiene que destinar de sus recursos municipales cantidades superiores a los $ 161,639,205.00 anuales distribuidos en los siguientes fondos:

Fondo General de Participaciones $ 98,334,017.00

Fondo de Infraestructura Social Municipal $ 16,619,532.00

Fondo de Apoyo para el Fortalecimiento de Municipios: $ 46,865,655.00

Con lo anterior se tiene una plantilla de 1,514 personas de las cuales 186 son basificados sindicalizados y 28 basificados y el resto entre personal de confianza y de contrato, lo que representa para el caso del Fondo General de Participaciones, un gasto aproximadamente del 85% del total del fondo, dejando sin posibilidad de emprender proyectos de desarrollo e inversión.

A pesar de la cantidad importante de recursos destinados para la contratación de personas, éstas no cubren suficientemente la necesidad del empleo en la cabecera municipal de Ocosingo. De no invertir en los siguientes tres años en la industria, como por ejemplo el Turismo que para el caso de Ocosingo tiene un potencial importante, los indicadores de desempleo seguirán creciendo y provocará mayor presión al gasto público de la Presidencia Municipal, quien se ve obligado de seguir ofreciendo empleos en cada administración municipal, impactando en su gasto público.

**DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO**

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 |

**PLAN ESTRATÉGICO**

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. **VALORES**

La Oficialía Mayor del Honorable Ayuntamiento Municipal de Ocosingo, ejercerá su quehacer institucional a partir de los siguientes valores o principios, que permita a sus integrantes y especialmente a sus dirigentes, actuar de una forma correcta y justa en las tomas de decisiones.

|  |  |
| --- | --- |
| **Valor** | **Definición Operativa** |
| Honestidad | Valor imprescindible en la Oficialía Mayor, que consiste en comportarse y expresarse con **sinceridad** y **coherencia**, respetando los valores de la **justicia** y la **verdad.** |
| Transparencia | Este valorpermitirá que los demás entiendan claramente lo que realmente somos y estamos haciendo en beneficio de los ciudadanos de Ocosingo. Ser transparente es ser claro, evidente, no expresarse con ambigüedad que permita la interpretación. |
| Eficiencia | La eficiencia en la Oficialía Mayor está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una **optimización** |
| Respeto | Para la Oficialía Mayor el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la [**sociedad**](http://definicion.de/sociedad). |
| Responsabilidad | La responsabilidad es la virtud por lo que los integrantes de la Oficialía Mayor deben actuar de modo tal que las consecuencias de sus comportamientos no atenten contra los objetivos del Ayuntamiento, el Municipio y sus habitantes. |
| Lealtad | La lealtad es el valor que se desarrolla en la conciencia y que implica cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas. Se trata de una obligación que uno tiene para con el prójimo |
| Compromiso | Los integrantes de la Oficialía Mayor adquieren la obligación de trabajar con un proyecto cuando actuando en pos de **alcanzar objetivos** por encima de lo que se espera. |
| Tolerancia | La tolerancia como el respetopor los pensamientos y las acciones de terceros cuando resultan opuestos o distintos a los propios, es para la Oficialía mayor uno de los principios importantes, entendiendo, además, que no es sinónimo de indiferencia, implica, en primer lugar, [respeto](http://definicion.de/respeto/), y en el mejor de los casos, entendimiento. |
| Trabajo en equipo | Es la mutua colaboración de los integrantes de la Oficialía Mayor a fin de alcanzar la consecución de un resultado. Sus integrantes trabajarán en la misma dirección, con capacidad respetando los lineamientos, normas y disposiciones que se hayan planteado con anterioridad. |

1. **POLÍTICAS**

* Corresponde a la Oficialía Mayor, a través del área de Recursos Humanos, promover la capacitación y profesionalización permanente a los servidores públicos del Ayuntamiento Municipal.
* Irrestrictamente, todo personal del Ayuntamiento Municipal, deberá de ajustarse a lo establecido en el reglamento interior para el manejo de los recursos humanos.
* La administración de los recursos materiales y bienes inmuebles del municipio, se realizará desde el área de Patrimonio Municipal, actualizando constantemente los inventarios y resguardos correspondientes.
* La gestión de las áreas de la Oficialía Mayor implementará los instrumentos necesarios para un efectivo manejo y administración que contemple mecanismos de transparencia de información y rendición de cuentas, disciplina y austeridad en el ejercicio del gasto público.
* Respuesta oportuna a los asuntos de gestión de los ciudadanos

1. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO
   * + 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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivos | Estrategias | Metas |
| 1. Promover el reconocimiento al personal del H. Ayuntamiento Municipal | **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 | **1.1.1** Otorgar diez estímulos y recompensas económicas,  **1.2.1** 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.  **1.3.1** Inscribir a los 186 trabajadores sindicalizados y 28 de base a una institución que otorgue la prestación de seguridad social. |
| 2. Fortalecer la capacidad de autogestión de la Oficialía mayor y sus distintas áreas. | **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. | **2.1.1** Elaborar un informe mensual por área de gestión  **2.2.1** Solicitar al Cabildo Municipal un incremento al presupuesto a ejercer por la Oficialía Mayor en el orden del 10% respecto al año pasado  **2.3.1** Proporcionar mensualmente el informe de avances físicos y financieros a través de la página www.ocosingo,gob.mx |
| 3. Impulsar la construcción de la normativa, lineamientos y manuales para el mejor desempeño de las actividades de la Oficialía Mayor | **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 la aprobación y la publicación  **3.3**. Gestionar ante H. Congreso del Estado la publicación | **3.1.1** Elaborar un manual de organización, un manual de procedimientos y el reglamento interno de los recursos humanos  **3.2.1** 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  **3.3.1** 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 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Objetivos | Estrategias | Tácticas |
| 1. Promover el reconocimiento al personal del H. Ayuntamiento Municipal | **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 | **1.1.1.1** Convocar a los jefes de las diez principales áreas del Ayuntamiento a proponer el trabajador del año.  **1.2.1.1** Acordar y suscribir convenio y contrato con el Instituto de Administración Pública de Chiapas  **1.3.1.1** Gestionar la inscripción de los trabajadores ante el ISSSTECH |
| 2. Fortalecer la capacidad de autogestión de la Oficialía mayor y sus distintas áreas. | **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. | **2.1.1.1** Evaluar con el Sistema Integral de la Administración de la Hacienda Municipal. SIAHM,  **2.2.1.1** Presentar al cabildo solicitud de aumento presupuestal  **2.3.1.1** Utilizar la página www.ocosingo.gob.mx |
| 3. Impulsar la construcción de la normativa, lineamientos y manuales para el mejor desempeño de las actividades de la Oficialía Mayor | **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 la aprobación y la publicación  **3.3**. Gestionar ante H. Congreso del Estado la publicación | **3.1.1.1** Con el apoyo del IAP, desarrollar talleres de capacitación para la construcción de la normatividad y de los manuales  **3.2.1.1** Presentar al H. Cabildo solicitud de aprobación y publicación  **3.3.1.1** Presentar al H. Congreso del Estado solicitud para la publicación |

**MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO**

**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: Promover el reconocimiento al personal del H. Ayuntamiento Municipal | | | | | |
| 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 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ÓRGANO ADMINISTRATIVO: OFICIALÍA MAYOR AYUNTAMIENTO OCOSINGO | | | | | |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO: Fortalecer la capacidad de autogestión de la Oficialía mayor y sus distintas áreas | | | | | |
| Estrategias | Riesgo | Impacto | Valor | Probabilidad | Valor |
| 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 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ÓRGANO ADMINISTRATIVO: OFICIALÍA MAYOR AYUNTAMIENTO OCOSINGO | | | | | |
| OBJETIVO ESTRATÉGICO: Gestionar ante el Cabildo municipal y el Congreso del Estado la aprobación y la publicación | | | | | |
| Estrategias | Riesgo | Impacto | Valor | Probabilidad | Valor |
| 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 |