

**ELABORACIÓN DE LOS MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO**

**GADY ARCOS JIMÉNEZ**

**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A. C.**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS, MODALIDAD EN LÍNEA**

**MATERIA: PLANEACIÓN** **ESTRATÉGICA**

**UNIDAD 5: EVALUACIÓN DE LA PLANEACION, ACTIVIDAD 8.**

**CATEDRÁTICO: MTRO.  ANTONIO PÉREZ GÓMEZ**

**PALENQUE, CHIAPAS; 04 DE MAYO DEL 2016**

"**MECANISMOS DE EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL AREA DE TURISMO MUNICIPAL DE PALENQUE, CHIAPAS**"

**OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

1. Analizar los programas y proyectos que la Dirección de Turismo Municipal está trabajando e implementar nuevos
2. Realizar vínculos de comunicación y convenios de trabajo con la Secretaria de Turismo e instituciones afines.
3. Gestionar cambios de comportamiento en la administración, dirección y sociedad.

**ESTRATEGIAS:**

1. Revisar los programas y proyectos de la Dirección de turismo municipal
2. Propiciar acercamiento con la Secretaria de Turismo e institución afines para generar comunicación y equipo de trabajo a favor del desarrollo
3. Difundir y sensibilizar al Gobierno Municipal, personal de la dirección, sociedad turística y otros para generar cambios de conductas, forma de trabajar y aprovechar potencial turístico.

**INDICADORES:**

1. Número de programas y proyectos revisados en la dirección
2. Numero de reuniones realizadas entre la Dirección y secretaria de Turismo e instituciones afines
3. Numero de capacitaciones implementadas durante cierto periodo

**TABLERO DE CONTROL**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Metas** | **Indicador** | **Unidad de medida** | **Frecuencia de evaluación** | **Rangos de Control** | | |
|  |  |  |
| Conversación con la directora sobre Plan de trabajo a realizar para la revisión y cronograma 95% | Número de programas y proyectos revisados en la dirección | Porcentaje | Semanal | **90** | **80-90** | **80** |
| Reunión de trabajo con la secretaria de turismo e instituciones afines y convenios de colaboración  100% | Numero de reuniones realizadas entre la Dirección y secretaria de Turismo e instituciones afines | Porcentaje | Mensual | **100** | **80-90** | **100** |
| Propuesta de acciones de mejora y Capacitación  100% | Numero de capacitaciones implementadas durante cierto periodo | Porcentaje | Quincenal | **90** | **80-90** | **79** |

**EVALUACION DEL RIESGO**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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** |
| Revisar los programas y proyectos de la Dirección de turismo municipal | Negatividad de la directora para dar facilidades | Desinterés de trabajar en equipo de trabajo | 50 | Humildad para trabajar en equipo | 30 | **80** |
| Propiciar acercamiento con la Secretaria de Turismo e institución afines para generar comunicación y equipo de trabajo a favor del desarrollo | No cooperación para trabajar en equipo. | Falta de cultura de trabajar en equipo de trabajo | **50** | Desinterés de unir fuerzas para trabajar y propiciar el desarrollo de la región | **50** | **100** |
| Difundir y sensibilizar al Gobierno Municipal, personal de la dirección, sociedad turística y otros, para generar cambios de conductas, forma de trabajar y aprovechar potencial turístico. | Falta de Cultura a los cambios de mejora de conducta y comportamiento | Cultura arraigada al conformismo | 50 | Capacitación insuficiente | 40 | **90** |

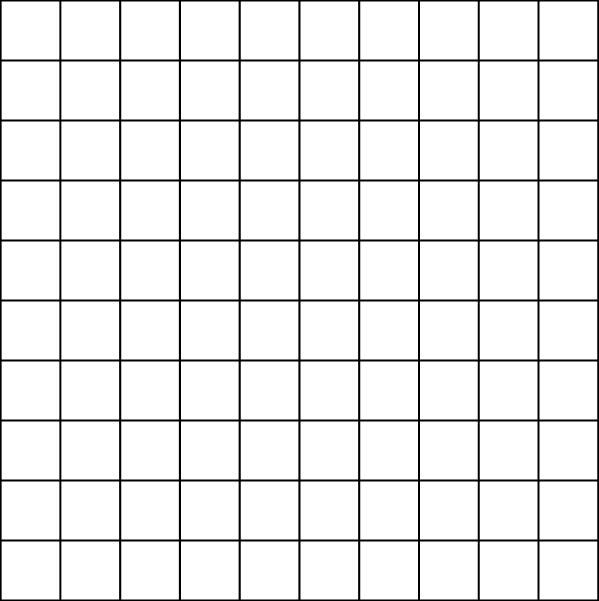
**ANÁLISIS DE RESTRICCIONES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Estrategias | Técnicas | Financieras | Recursos Humanos |
| Revisar los Programas y Proyectos de la Dirección de turismo municipal | Archivos no organizados adecuadamente | Falta de recursos | Personal no profesional |
| Propiciar acercamiento con la Secretaria de Turismo e institución afines para generar comunicación y equipo de trabajo a favor del desarrollo | Ausencia de diplomacia para relacionarse | Sin restricción financiera | Falta de personal profesional sociable. |
| Difundir y sensibilizar al Gobierno Municipal, personal de la dirección, sociedad turística y otros, para generar cambios de conductas, forma de trabajar y aprovechar potencial turístico. | Plan de trabajo que no se opere por falta de equipos ( proyector, pc, internet) | Falta de Insumos: tinta, hojas, equipo de cómputo con acceso a internet. | Falta de personal en psicología empresarial. |

**EVALUACION DEL RIESGO**

**DIRECCION DE TURISMO MUNICIPAL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estrategia | Riesgo | Impacto  Consecuencia en caso de materializar | Valor | Probabilidad  Consideración para determinar la probabilidad | Valor |
| Revisar los Programas y Proyectos de la Dirección de turismo municipal | Negatividad de la directora para dar facilidades | Sin información para proponer mejoras en los programas y proyectos de la dirección | 9 | La directora y presidente municipal no se interesen. | 6 |
| Propiciar acercamiento con la Secretaria de Turismo e institución afines para generar comunicación y equipo de trabajo a favor del desarrollo | No cooperación para trabajar en equipo. | Sin la realización de convenios de trabajo | 8 | De las 2 instituciones gubernamentales de Palenque con dificultades para trabajar | 7 |
| Difundir y sensibilizar al Gobierno Municipal, personal de la dirección, sociedad turística y otros, para generar cambios de conductas, forma de trabajar y aprovechar potencial turístico. | Falta de Cultura a los cambios de mejora de conducta y comportamiento | Por desinterés del gobierno mpal., personal de la dirección y otros no se podrá efectuar programa de trabajo sensibilización. | 6 | De 50 personas el 50% se oponga para participar | 6 |

**MAPA DE RIESGO **

**CONTROLADOS**

**ATENCIÓN**

**INMEDIATA**

**ATENCIÓN**

**PERIÓDICA**

**1 2 3 4 5 6 7 8 9 10**

**PROBABILIDAD**

**SEGUIMIENTO**

**IMPACTO**

**1 2 3 4 5 6 7 8 9 10**

En el mapa de riesgo se observa por la ubicación que existen riesgos que deben ser atendidos de manera inmediata.

**PLAN DE CONTINGENCIA**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Indicador | Riesgo | Restricciones | Plan de Contingencia |
| Número de programas y proyectos revisados en la dirección | Negatividad de la directora para dar facilidades | Archivos no organizados adecuadamente | Durante: Dialogar con el presidente para resaltar importancia del trabajo.  Después: Informar a la dirección sobre formas de organizar archivos |
| Numero de reuniones realizadas entre la Dirección y secretaria de Turismo e instituciones afines | No cooperación para trabajar en equipo. | Falta de personal profesional sociable | Durante: Platicas diplomáticas con titulares de instituciones afines para hacer equipo de trabajo  Después: Personal del área con conductas de cambios o reubicación que tenga negatividad a los cambios. |
| Numero de capacitaciones implementadas durante cierto periodo | Falta de Cultura a los cambios de mejora de conducta y comportamiento | Falta de personal en psicología empresarial | Durante: Capacitaciones con participantes que deseen aprender  Después: canalización profesional o instituciones con perfil o capacidades en psicología empresarial para dar capacitaciones |