

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -

COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL ESTRATÉGICO

COMPONENTE: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

ESTÁNDAR: PLANES Y PROGRAMAS

FORMATO: Matriz F.O.D.A

Nº: 32

	(1) Fortalezas	(2) Debilidades
FODA	i. Es una institución reconocida por la implementación de programas y políticas orientadas al desarrollo empresarial. ii. Dispone de una infraestructura edilicia moderna y tecnología avanzada para mejorar la gestión y los servicios. iii. Facilidad de relacionamiento laboral. iv. Capacidad de lograr acuerdos de cooperación técnica nacional e internacional. v. Se cuenta con profesionales cualificados y talento técnico. vi. Promoción de inversiones a nivel nacional e internacional y de las exportaciones. vii. Capacidad de propiciar eventos de alto interés público. viii. Objetivos claros y de alta identificación entre los involucrados a largo plazo. ix. Presencia física del Ministerio en distintas regiones del país. x. Fortalecimiento de espacios institucionales de coordinación público-privada. xii. Impulsor de la formalización de las empresas con alto impacto en la percepción pública.	i. Insuficiente cantidad de técnicos calificados para las negociaciones y trabajos que demandan análisis y propuestas en lo económico, financiero o normativo. ii. Ausencia de servicios de información centralizada al público en general. iii. Ausencia de un centro de planificación y coordinación ministerial de los procesos institucionales. iv. Ausencia de una política sectorial de mediano y largo plazo. v. Escasos recursos para la inversión e ineficiente distribución de los mismos. vi. Falta de una cultura de trabajo en equipo. vii. Bajas remuneraciones en general y asignación ineficiente de rubros. viii. Escasos programas de capacitación permanente para funcionarios de la institución. ix. Ausencia de información en el uso y asignación de los recursos financieros. x. Deficiente comunicación de temas institucionales a nivel interno. xi. Deficiente sistema de evaluación del desempeño efectivo del funcionariado, orientado a medir por resultados. xii. Bajo nivel de conocimiento e involucramiento de algunos funcionarios sobre los servicios que ofrece el MIC. xiii. Déficit en la descentralización de algunos servicios del MIC en el interior del país. xiv. Burocracia excesiva en la gestión institucional, ejecución de proyectos y presupuestos. xv. Insuficiente capacidad de gestión para obtención de cooperación.
(3) Oportunidades	(5) Estrategias FO	(6) Estrategias DO
i. Imagen positiva del Ministerio y de las autoridades por parte de empresarios. ii. Liderazgo en la promoción de las inversiones. iii. Estructura moderna y lugar estratégico. iv. Credibilidad por parte de organismos internacionales. Recursos externos disponible para apoyar procesos de modernización institucional y financiamiento de programas y proyectos. v. Confianza y apoyo de la presidencia. vi. Importancia de los programas de gobierno y gestión digital. vii. Tecnología de punta que permita al usuario acceder a los servicios requeridos sin desplazarse a las oficinas centrales. viii. Plataforma tecnológica instalada. ix. Presupuesto plurianual.	FO 1. Mantener el liderazgo en los programas y políticas orientadas al desarrollo empresarial. FO 2. Consolidar el apoyo y asistencia a los diferentes sectores. FO 3. Incrementar el nivel de formalización de las empresas. FO 4. Promocionar y consolidar un sistema de banco de datos unificado de registros administrativos (VUE, RIEL, REPSE, SUACE, MiPYMES, entre otros). FO 5. Implementar plenamente el sistema de la firma digital a nivel internacional. FO 6. Propiciar espacios de coordinación público-privado constantemente. FO 7. Aumentar la promoción de inversiones en el país, como plataforma de producción, valor agregado y exportación.	DO 1. Reingeniería en el proceso de evaluación y remuneración acorde al perfil y desempeño del funcionario. DO 2. Simplificación y digitalización de trámites, con información centralizada para los usuarios internos y externos del MIC. DO 3. Creación e implementación de un equipo técnico de planificación y desarrollo de estrategias y estadísticas. DO 4. Instalar un centro de información centralizada de todos los servicios del MIC. DO 5. Diseñar e implementar programas de capacitación acorde a la necesidad del funcionariado. DO 6. Asignar eficientemente los recursos para mejorar la infraestructura del MIC y su intervención a nivel nacional.
(4) Amenazas	(7) Estrategias FA	(8) Estrategias DA
i. Deserción del personal altamente calificado hacia otras instituciones. ii. Poco atractivo trabajar para el sector público por parte de nuevos profesionales más capacitados. iii. Vulnerabilidad de sistemas informáticos. iv. Falta de política industrial, comercial y de servicios a largo plazo. v. Grupos de presión con intereses particulares (empresarios, políticos, sindicatos). vi. Vicios o cultura negativa de los funcionariados públicos. vii. Pérdida del respaldo por los líderes de opinión que pueden generar inestabilidad.	FA 1-Implementar eficientemente los planes y programas orientados en el desarrollo empresarial. FA 2-Mejorar los niveles salariales acorde a rendimiento y metas. FA 3-Capacitar y becar a funcionarios en la función pública. FA 4-Desarrollar un sistema de seguridad informática en el MIC. FA 5-Crear un canal de comunicación eficaz para transparentar y divulgar los logros y acciones del MIC. FA 6-Articular con el sector privado y otros estamentos del estado una política pública de corto mediano y largo plazo.	DA 1-Implementar un sistema de evaluación de desempeño de los funcionarios que sirva de base para las mejoras de remuneraciones. DA 2-Implementar un sistema de medición de la gestión en las reparticiones. DA 3-Sensibilización de los funcionarios sobre la importancia del servicio público. DA 4-Crear un centro de información del MIC. D5-Fortalecer los vínculos entre el sector público y privado. DA 6- Facilitar y simplificar los registros y procesos administrativos. DA7-Fortalecer el departamento de recursos humanos, de manera a que la misma pueda planificar e implementar políticas tendientes al desarrollo profesional y personal de todos los funcionarios, lo cual es una meta prevista en el Código de Ética del Ministerio.

Elaborado por: **EDGAR LUIS QUEIROZ AUADA**
COORDINADOR GENERAL

Fecha: 16/12/14

Revisado por: **Econ. Expidio Palacios**

Fecha: 16/12/14