



Por la ciudad que merecemos

Programa Presupuestario
***“Austeridad consciente en la capitalización de
Recursos Humanos”***
2026

Secretaría de Administración	
Nombre de la Unidad Responsable	Componente
Dirección General de Recursos Humanos	<i>Plantilla de personal bajo el principio de una administración eficiente y funcional administrada</i>
	<i>Capacitación realizado al personal activo</i>

Responsable de la integración



C. Tahlia María Fernanda Colimoro
Suárez
Directora Administrativa

Aprobación



Mtra. Rosa Icela Gómez Díaz
Secretaria de Administración

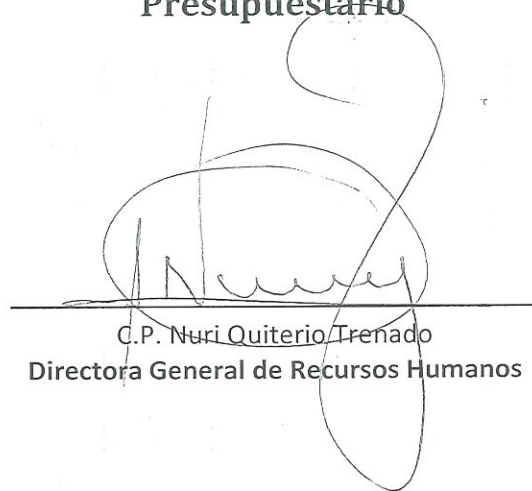
El presente Programa Presupuestario, se formuló con fundamento en Artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 81 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, los artículos 54 y 61 fracción II inciso a), b) y c) del título quinto de la ley General de Contabilidad Gubernamental, los artículos 41, 45 fracción II inciso a) y 61 de la Ley de Planeación para el Estado de Morelos; artículos 23 y 25 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos, y artículos 49, 54, 55 y 57 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos.



Por la ciudad que merecemos

Programa Presupuestario
*"Austeridad consciente en la capitalización de
Recursos Humanos"*
2026

II.- Firmas
**Unidades Responsables del Gasto que Integran el Programa
Presupuestario**



C.P. Nuri Quiterio Trenado
Directora General de Recursos Humanos

El presente Programa Presupuestario, se formuló con fundamento en Artículo 134 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 81 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, los artículos 54 y 61 fracción II inciso a), b) y c) del título quinto de la ley General de Contabilidad Gubernamental, los artículos 41, 45 fracción II inciso a) y 61 de la Ley de Planeación para el Estado de Morelos; artículos 23 y 25 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos, y artículos 49, 54, 55 y 57 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”

III.- Contenido

I.- Portada.....	1
II.- Hoja de Firmas	2
III.- Contenido	3
IV.- Presentación	4
V.- Marco Jurídico	5
VI.- Diagnostico	7
VIII.- Matriz de Indicadores para Resultados	8
IX.- Resumen de Recursos Financieros	11
X.- Resumen Financiero por proyecto	12
XI.- Seguimiento y Evaluación.....	14
XII.- Anexos.....	16
a) Ficha de Indicador de Desempeño.....	16
b) Organigrama	26
c) Estructura Organizacional	27
d) Árbol de Problemas	28
e) Árbol de Objetivos	29

IV.- Presentación

En cumplimiento a lo que establece la Ley Estatal de Planeación, la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos y la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público, se elabora el Programa Presupuestario (P.P) 2026, documento que contiene plasmados los objetivos, metas, estrategias, proyectos, así como el impacto que estos generan en los Cuernavaquenses, de acuerdo a los fines establecidos.

El Programa Presupuestario, optimiza los recursos públicos, materiales y humanos del Municipio de Cuernavaca, lo que permitirá establecer acciones para impulsar proyectos institucionales, para apoyar a la gente más necesitada mejorando su calidad de vida, y con ello lograr, la reconstrucción del tejido social.

El presente Programa Presupuestario 2026, tiene como finalidad dirigir las acciones que, de conformidad con el marco jurídico, le corresponde atender a la Dirección General de Información y Mejora de Procesos, en la conducción de los Cuernavaquenses hacia mejores niveles de vida; además de constituir una obligación de naturaleza legal, como lo estipulan las distintas disposiciones del marco jurídico federal, estatal y municipal. Se requiere la captación y administración adecuada de las demandas y necesidades de la población e inducir a los servidores públicos del Gobierno Municipal a mantener una visión en conjunto de las distintas vertientes de la gestión administrativa y enfocarla a eficientar la atención ciudadana.

El Presidente Municipal, se ha fijado como meta que hoy en día el Gobierno Municipal, tiene la obligación de trabajar con honestidad, responsabilidad y eficiencia, para que la Comunidad Cuernavaquense, recupere la credibilidad y confianza perdida en la Gestión Municipal.

La eficiencia se caracteriza por la calidad, la oportunidad y la economía en el ejercicio de los recursos públicos, humanos y financieros del Ayuntamiento. Por ello, va estrictamente vinculada con los criterios que caracterizan la transparencia y la rendición de cuentas gubernamental. Por otra parte, el mismo marco normativo señala que el ejercicio del gasto público está supeditado a los beneficios que la población podrá obtener por su ejercicio, así como por la aplicación de los criterios de racionalidad, austeridad y disciplina financiera.

De hecho, la transparencia es un incentivo a una mayor eficiencia, debido a que el escudriño público hace que los funcionarios sean más cuidadosos a la hora de ejercer los recursos públicos.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”

V.- Marco Jurídico

Nombre del ordenamiento jurídico		
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	D.O.F.	22/03/2024
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS	377	21/09/2023
LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO DE MORELOS	5514	28/02/2024
LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA	D.O.F.	01/04/2024
LEY GENERAL DE CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	D.O.F.	30/01/2018
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	D.O.F.	04/04/2024
LEY DEL PRESUPUESTO, CONTABILIDAD Y GASTO PUBLICO DEL ESTADO DE MORELOS	3730	30/12/2023
LEY GENERAL DE HACIENDA DEL ESTADO DE MORELOS	4472	01/02/2023
LEY DE ENTREGA RECEPCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE MORELOS Y SUS MUNICIPIOS	4439	08/02/2023
LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO DE MORELOS	4074	25/10/2023
LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MORELOS	5641	0507/2006
LEY ÓRGANICA MUNICIPAL DEL ESTADO DE MORELOS	4272	14/06/2023
LEY DE INFORMACIÓN PÚBLICA, ESTADISTICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MORELOS	4274	18/01/2012
LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MORELOS	5392	28/04/2016
REGLAMENTO DE SERVICIOS MÉDICOS DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO	D.O.F.	31/10/2016
REGLAMENTO DE LA LEY DE ENTREGA RECEPCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE MORELOS, PARA EL PODER EJEC	4922	29/09/2019
REGLAMENTO DE GOBIERNO Y LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE CUERNAVACA, MORELOS	6037	10/07/2024
REGLAMENTO DE LA LEY DEL ISR	D.O.F.	06/05/2016
REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA	6282	21/02/2024
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA	S/N	08/10/2019
CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA Y SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	6177	28/09/2022
CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LAS PERSONAS AL SERVICIO PÚBLICO DEL AYUNTAMIENTO DE CUERNAVACA Y SUS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS	6145	30/11/2022
PRESUPUESTO DE EGRESOS DEL MUNICIPIO DE CUERNAVACA, MORELOS PARA EL EJERCICIO FISCAL 2026	6296	27/03/2024
PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2026 - 2027 DE CUERNAVACA	6149	14/12/2022

V.- Diagnostico

1. Antecedentes

El área de Recursos Humanos en el Ayuntamiento de Cuernavaca ha enfrentado históricamente diversas problemáticas estructurales, a pesar de los esfuerzos plasmados en anteriores planes municipales, como la necesidad de profesionalizar al personal, mejorar los procesos administrativos y fortalecer la capacitación continua, muchas de estas metas no se han materializado de manera efectiva, la falta de un sistema robusto de gestión del capital humano ha generado rezagos en la atención interna, la operación eficiente de los servicios, y el desarrollo profesional del personal.

2. Estado Actual del Problema

Actualmente, el área de Recursos Humanos presenta varios desafíos críticos que afectan directamente el funcionamiento del ayuntamiento:

- Ausencia de mejora en los procesos de aprovisionamiento: No se han implementado acciones para optimizar el abastecimiento de recursos humanos, materiales o tecnológicos. Esto genera retrasos, baja productividad y una gestión ineficiente.
- Desatención de procesos extraordinarios: No se da respuesta adecuada a situaciones o solicitudes fuera de lo ordinario, lo que refleja falta de adaptabilidad y baja capacidad de respuesta institucional ante contingencias, urgencias o requerimientos especiales.
- Falta de capacitación y desarrollo profesional: El personal carece de programas de formación, actualización o profesionalización. Esto impide el fortalecimiento de competencias clave, limita el desempeño y reduce las posibilidades de promoción interna o movilidad laboral.
- Atención ineficaz y poco oportuna: Los servidores públicos no reciben respuestas ágiles ni soluciones eficaces por parte del área. Esto afecta no solo al capital humano interno, sino también la percepción general sobre la capacidad de gestión del ayuntamiento.

3. Evolución del Problema

A pesar de haberse identificado previamente muchos de estos puntos, no se han aplicado estrategias correctivas ni mecanismos de seguimiento. Con el paso del tiempo:

- Se ha cronificado la falta de capacitación, lo cual ha generado una plantilla con bajo desarrollo de habilidades técnicas y blandas.
- La ineficiencia en la atención ha aumentado la percepción negativa hacia el área, generando frustración tanto en empleados como en directivos.
- La falta de atención a procesos extraordinarios ha puesto en evidencia una gestión reactiva, más que preventiva o estratégica.
- La ausencia de innovación en el aprovisionamiento ha limitado las posibilidades de digitalizar, automatizar o racionalizar procesos.

V.- Mecánica Operativa

Con este apartado damos cumplimiento a lo señalado en el artículo 134, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los recursos económicos de que dispongan la Federación, las entidades federativas, los Municipios y las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, se administrarán con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

Desde el primer día de gobierno el Ayuntamiento se plantea instrumentar una eficaz política de gasto público, que permita generar los ahorros requeridos y privilegiar estratégicamente la inversión hacia los sectores prioritarios y las demandas más sentidas de la población, elevando la eficiencia en la provisión de los servicios públicos municipales.

En materia de desarrollo social, se pondrá en práctica una efectiva política redistributiva que garantice a todos los Cuernavaquenses las mismas oportunidades. Lo anterior tendrá su base fundamental en un importante fortalecimiento de la seguridad pública y jurídica de las personas y de su patrimonio en Cuernavaca, ya que sin un Estado de Derecho sólido y confiable no será posible generar la certeza hacia las inversiones y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Para lograr lo anterior, se impulsará una administración pública eficiente basada en una planeación integral a partir de la clara definición de objetivos y metas, así como la puesta en práctica de un sistema de seguimiento y monitoreo de la gestión y de los resultados del gobierno municipal.

De gran importancia serán las acciones de coordinación con los Poderes del Gobierno Federal, del estado de Morelos y de otros municipios; así como la acciones de concertación e inducción con la sociedad civil y la iniciativa privada, para sumar recursos a fin de que el esfuerzo conjunto genere sinergias que permitan potenciar la atención de las necesidades mediante la articulación de funciones y actividades que brinden bienestar inmediato a la población, que promuevan e impulsen el desarrollo con enfoque integral, armónico y sustentable en el territorio del municipio. Con este apartado damos cumplimiento a lo señalado en el artículo 33, de la Ley Estatal de Planeación, en él, se deberá realizar una descripción de la situación actual que prevalece en los rubros económico y social a partir del análisis de los contextos mundial, nacional, estatal, regional y municipal, así como del impacto y repercusión de éstos en el quehacer institucional que le compete atender a la Dependencia o Entidad.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

VI.- Matriz de Indicadores para Resultados

  Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario				
Datos de Identificación del Programa Presupuestario				
Nombre del Programa Presupuestario:				Año:
Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos				2026
Dependencia:				
Secretaría de Administración				
Unidad Responsable del Gasto				
Dirección General de Recursos Humanos				
Beneficiarios con perspectiva de género				
Hombres:		Mujeres:	Total:	Área de Enfoque:
178,641		199,835	378,476	Ciudadanía de Cuernavaca
Niños:		Niñas:	Total:	
N/A		N/A	N/A	
Alineación al Plan Municipal de Desarrollo				
Eje:		Programa:	Sub Programa:	
10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente 11.4 Familia al Centro		10.6.3 Mejora Administrativa 11.4.2 Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia	N/A	
Proyectos del Programa:				
Dirección General de Recursos Humanos				
AD802.- Administración del Personal. AD803.- Pensiones, Jubilaciones e Incapacitados Permanentes.				
Objetivo General:				
Mejora Administrativa Mejorar la eficiencia administrativa y optimizar los recursos del Ayuntamiento, ofreciendo un servicio ágil y efectivo a la ciudadanía. Esto incluye eliminar procesos innecesarios, complejos y lentos que dificultan la toma de decisiones y la prestación de servicios. A través de la eliminación gradual de actos burocráticos, se busca generar servicios públicos y trámites administrativos basados en la calidad y eficiencia, mejorando así el desempeño del servicio público y la percepción de la ciudadanía sobre el funcionamiento del Ayuntamiento. Revisar y actualizar los Manuales de Organización, Políticas y Procedimientos, asegurando que reflejen las mejores prácticas y los cambios normativos, con el fin de optimizar la eficiencia y transparencia en la gestión administrativa.				
Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia Fortalecer las capacidades técnicas y operativas de las dependencias del Ayuntamiento de Cuernavaca para que, a través de la capacitación constante, diseñen e implementen acciones centradas en las necesidades de la familia, así como sensibilizar al personal municipal en atención con enfoque familiar, igualdad sustantiva y protección intergeneracional.				
Clasificación Funcional y Programática				
Finalidad:	Función:	Sub Función:	Actividad Institucional:	Clave Programática:
1. Gobierno	1.8 Otros Servicios Generales	1.8.1 Servicios Registrales, Administrativos y Patrimoniales	136 Apoyo a la formación del capital humano, administrativos y control eficiente	M. Apoyo para el desarrollo de las funciones de gobierno J. Pensiones y Jubilaciones.
Información Institucional				
Misión:			Visión:	
Brindar el recurso humano con los mejores perfiles y capacidades para el desempeño de cada una de las funciones que se desempeña en cada puesto con base a sus actitudes y aptitudes, capacitación y ética profesional. Así como servir de manear pronta, adecuada y con valor humano a todo el personal que integra el Ayuntamiento de Cuernavaca. Llevar a cabo los procedimientos de acuerdo a la aplicación de las normativas vigentes en materia laboral, para atender las relaciones laborales de manera oportuna y eficaz con los trabajadores y su representación sindical			Ser un Municipio que logre el desarrollo integral del personal en un ambiente laboral adecuado que le permita fortalecer su autoestima y crecimiento en el trabajo con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos	
Nivel Fin				
Resumen Narrativo:	Indicador	Medios de Verificación	Supuestos	
Contribuir a un Gobierno Moderno, Eficiente y Transparente mediante la actualización de los Procesos Administrativos de Recursos Humanos.	Promedio de Satisfacción en el personal del Ayuntamiento de Cuernavaca con respecto de los Servicios de la Administración de los Recursos Humanos.	Encuestas de satisfacción 2026 que se encuentran en la Dirección General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.	Buena disposición de los trabajadores del Ayuntamiento.	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Estratégico	Eficacia	Anual	9.30	Sumatoria de las calificaciones de las encuestas / Total de cuestionarios aplicados +
Nivel Propósito				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Los Procesos Administrativos de Recursos Humanos cuentan con una atención oportuna	Porcentaje de atención en los trámites y servicios brindados.	Registro de bitácoras y en carpetas 2026 que se encuentran bajo resguardo de cada Dirección de área, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.	Trámites realizados con oportunidad, cumpliendo con los plazos establecidos y facilitando la eficiencia en los procesos administrativos.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Estratégico	Eficacia	Semestral	100.00%	(Trámites y servicios atendidos / Trámites y servicios recibidos) * 100
Nivel Componente No. 1				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Plantilla de personal bajo el principio de una administración eficiente y funcional administrada	Tasa de variación de la plantilla de personal para una administración eficiente y eficaz	Políticas, disposiciones, acuerdos 2026, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.	El área de Recursos Humano trabaja con plantillas de personal de manera eficiente, optimizando la asignación de recursos humanos y garantizando una adecuada cobertura de las necesidades organizacionales.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficacia	Trimestral	2.00%	(Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2026 / Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2026) -1 * 100
Nivel Actividad No. 1.1				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Actualización e implementación un solo tabulador laboral y salarial.	Porcentaje de avance en los procesos de implementación del tabulador laboral y salarial.	Políticas, disposiciones, acuerdos 2026, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.	La Dirección General de Recursos Humanos genera, actualiza y aplica tabulador laboral y salarial acorde a las políticas, disposiciones y acuerdos de cabildo.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficacia	Trimestral	100.00%	(Total de procesos del tabulador laboral y salarial ejecutados / Total de procesos del tabulador laboral y salarial solicitados) * 100
Nivel Actividad No. 1.2				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Elaboración de solicitudes de liberación de recurso (SLR) de finiquito por parte de área del Recursos Humanos.	Porcentaje de tramites presentados a la Tesorería Municipal para pago de finiquitos	Archivo 2026 bajo el resguardo en la Dirección General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.	La Dirección General de Recursos Humanos realiza el trámite administrativo de finiquitos, misma que remite a Consejería Jurídica los cheques recibidos por parte de Tesorería Municipal para el proceso que corresponda.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficacia	Trimestral	100.00%	(Total de trámites realizados / Numero de tramites solicitados) * 100
Nivel Actividad No. 1.3				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Elaboración y distribución de nóminas en el tiempo exacto a cada trabajador.	Porcentaje de nóminas procesadas y entregadas en tiempo y forma.	Entrega del oficio y archivo electrónico de la generación de nómina 2026 a la Dirección de Egresos adscrita a la Tesorería	El pago de nómina a cada uno de los trabajadores se realiza de manera puntual y precisa, cumpliendo con los montos y plazos establecidos.	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

		Municipal, documentación resguardada en la Dirección de nómina, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro..		
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Trimestral	100.00%	(Número de nóminas procesadas y entregadas / Total de nóminas programadas) * 100
Nivel Componente No. 2				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Capacitación realizado al personal activo	Porcentaje de servidores públicos municipales capacitados.	A través de la emisión de las convocatorias publicadas, listas de asistencia, fotografías 2026, etc. por parte de la Dirección de Capacitación, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro..	El personal del área asiste a las capacitaciones convocadas, participando activamente y completando los programas de formación establecidos.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Trimestral	100.00%	(Total de personal capacitado / Total de personal a capacitar) * 100
Nivel Actividad No. 2.1				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Capacitación realizada al personal en base a su función o encargo	Promedio de talleres especializados impartidos por perfil funcional.	A través de la emisión de las convocatorias publicadas, listas de asistencia, fotografías 2026, etc. por parte de la Dirección de Capacitación, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro..	El personal del área asiste a las capacitaciones convocadas, participando activamente y completando los programas de formación establecidos.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Trimestral	100.00%	(Total de personal capacitado / Total de personal a capacitar) * 100
Nivel Actividad No. 2.2				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Evaluación a servidores públicos base en su desempeño	Porcentaje de servidores públicos evaluados con base en su desempeño y que cuentan con un reconocimiento.	Hojas de desempeño y evaluación 2026 resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro..	Los servidores públicos aprueban y asisten a la entrega de su reconocimiento	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Trimestral	100.00%	(Servidores públicos con reconocimiento / Servidores Públicos evaluados) * 100
Nivel Actividad No. 2.3				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Evaluación a trámites de prestaciones sociales	Porcentaje de calificación sobre la evaluación de atención a trámites de prestaciones sociales.	Solicitudes, documentación, reportes 2026 que se encuentran archivadas en la Dirección de Relaciones Laborales, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro..	La Dirección General de Recursos Humanos otorga prestaciones a los trabajadores como lo son vales, cendi, ISSSTE, pensiones, etc.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta:	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Trimestral	100.00%	(Solicitudes de trámites de Prestaciones Sociales atendidas y/o analizadas / Solicitudes recibidas y/o solicitadas) * 100

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

VII.- Resumen de Recursos Financieros

RESUMEN DE RECURSOS FINANCIEROS											
Programa Presupuestario:	Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos					Tipo:	☒ Institucional	☐ De Inversión			
Dependencia/Organismo responsable:	Secretaría de Administración					Monto (\$):		\$480,640,358.01			
Programación Financiera 2026											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
\$67,297,545.01	\$39,191,446.48	\$39,108,446.48	\$41,284,446.48	\$39,078,446.48	\$39,802,446.48	\$39,078,446.48	\$39,081,446.48	\$39,059,696.48	\$39,110,696.48	\$39,031,696.48	\$19,515,598.20
Concepto						Cantidad anual (pesos)					
TOTAL						\$480,640,358.01					
Recursos Fiscal						\$16,390,358.01					
1000.- Servicios personales						15,218,868.15					
2000.- Materiales y suministros						230,000.00					
3000.- Servicios generales						941,489.86					
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Federal						\$460,750,000.00					
1000.- Servicios personales						2,750,000.00					
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas						458,000,000.00					
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Estatal						\$3,500,000.00					
1000.- Servicios personales						3,500,000.00					
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Ingresos Propios.											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

VIII.- Resumen Financiero por Proyecto

AD802 – Administración de Personal											
Clave Presupuestal		05003				Tipo:		☒ Institucional	☐ De Inversión		
U.R.G:		Dirección General de Recursos Humanos						Monto (\$):		19,890,358.01	
Programación Financiera 2026											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
\$7,297,545.01	\$1,024,779.82	\$941,779.82	\$3,117,779.82	\$911,779.82	\$1,635,779.82	\$911,779.82	\$914,779.82	\$893,029.82	\$944,029.82	\$865,029.82	\$432,264.80
Concepto				Cantidad anual (pesos)							
TOTAL				19,890,358.01							
Recursos Fiscal				16,390,358.01							
1000.- Servicios personales				15,218,868.15							
2000.- Materiales y suministros				230,000.00							
3000.- Servicios generales				941,489.86							
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Federal											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Estatal				3,500,000.00							
1000.- Servicios personales				3,500,000.00							
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Ingresos Propios.											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”

AD803 – Pensiones, Jubilaciones e Incapacitados Permanentes											
Clave Presupuestal			05003			Tipo:		☒ Institucional	☐ De Inversión		
U.R.G:			Dirección General de Recursos Humanos					Monto (\$):		\$460,750,000.00	
Programación Financiera 2026											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
\$60,000,000.00	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$38,166,666.66	\$19,083,333.40
Concepto						Cantidad anual (pesos)					
TOTAL						\$460,640,358.01					
Recursos Fiscal											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Federal						460,750,000.00					
1000.- Servicios personales						2,750,000.00					
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas						458,000,000.00					
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Estatal											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Ingresos Propios.											
1000.- Servicios personales											
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales											
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											

IX.- Seguimiento y Evaluación

Es de reconocer que los procesos de monitoreo y evaluación conllevan el riesgo de burocratizarse a tal grado que la atención se centre más en el proceso mismo de la evaluación que en su utilización para la mejora continua. La evaluación y el seguimiento son herramientas, por lo que deben evitar tener como único objetivo la mera generación de conocimiento e información, cayendo en la generación de informes que en nada resultan útiles para la mejora de la gestión. La información emanada de los procesos de monitoreo y evaluación debe siempre aspirar a identificar las intervenciones más efectivas, para con ellas orientar la toma de decisiones que impulsen el desarrollo y el bienestar de la sociedad.

El gran desafío se encuentra en convertir la evaluación en un proceso internalizado en la gestión del municipio de Cuernavaca, y no sólo en un tema secundario que debe atenderse por obligación o por presión externa, sino por la utilidad concreta y práctica de poner en marcha un proceso de apertura y transparencia en la que todos los informes y las agendas de mejora sean públicos. Este proceso de apertura y transparencia es un reto social, mediático y gubernamental.

El diálogo con actores sociales sobre lo que evalúan instancias externas independientes, sobre los resultados de las evaluaciones y las agendas de mejora, sin duda, abona a la cultura social de la evaluación como proceso de cambio y mejora continua.

El uso social de la información y el conocimiento derivado de los procesos de monitoreo y evaluación involucra al gobierno en términos de rendición de cuentas y de su utilización para mejorar, pero también involucra a actores especializados y ciudadanos dedicados a analizar, estudiar e incidir sobre la efectividad gubernamental.

En ese tenor, fue fundamental la elaboración y aprobación de los Lineamientos Generales del Sistema de Evaluación de Desempeño, que marcan un gran paso dentro de la evaluación del Municipio, lo cual coadyuvará en la obtención objetiva de resultados en base a los objetivos planteados en el Plan Municipal de Desarrollo.

El Instituto Municipal de Planeación (IMPLAN) como responsable del seguimiento y evaluación de los indicadores de resultados, toma como fuente la Metodología para Construcción de Indicadores, emitida en la etapa de Elaboración del proyecto de Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal 2026.

El seguimiento y la evaluación, permitirán comparar los resultados obtenidos con las metas programadas y se realizará cada trimestre durante el periodo de ejecución de los Proyectos.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”

Para llevar a cabo estos comparativos, se elaborarán los Informes de Gestión Gubernamental (IGG's), en los cuales se establecen los proyectos, indicadores y metas programadas y cada trimestre se registrarán los avances logrados, lo que permitirá identificar las diferencias entre lo planeado y lo realizado, y así apoyar la toma de decisiones para implementar nuevas estrategias en caso de que los proyectos presenten atrasos.

Los proyectos, indicadores y metas establecidas, serán el insumo que se utilizará para alimentar el Sistema de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Municipal (SSEDEM), el cual, mediante un análisis comparativo, permitirá conocer si los proyectos avanzan conforme a lo programado y detectar de manera oportuna la problemática que enfrentan para implementar medidas correctivas.

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

X.- Anexos

a) Ficha de Indicador de Desempeño

Ficha de Indicador del Desempeño											
											
Alineación											
Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa			Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.			Nivel del Objetivo: Fin		Clave del Indicador:		
Datos de Identificación del Programa Presupuestario											
Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos											
Dependencia: Secretaría de Administración											
Proyecto del Programa: AD802		Nombre del Proyecto: Administración del Personal			Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos						
Datos del Indicador											
Nombre del Indicador: Promedio de Satisfacción en el personal del Ayuntamiento de Cuernavaca con respecto de los Servicios de la Administración de los Recursos Humanos.				Definición: El indicador nos permite conocer el grado de satisfacción sobre la atención del personal de Recursos Humanos							
Dimensión: Eficacia		Tipo de Indicador: Estratégico			Sentido del Indicador: Regular						
Método de cálculo: (V1/V2)		Variable 1: Variable 2		Sumatoria de las calificaciones de las encuestas Total de cuestionarios aplicados				Unidad de medida: Promedio			
Meta 2026: 9.30		Año línea base: 2025		Valor línea base: 9.30		Frecuencia de medición: Anual					
Medios de Verificación: Encuestas de satisfacción 2026 que se encuentran en la Dirección General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.											
Características del Indicador "CREMAA"											
Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona		Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo		Economía Estar disponible a un costo razonable		Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente		Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados		Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores	
Cumple:		Cumple:		Cumple:		Cumple:		Cumple:		Cumple:	
Metas Calendarizadas											
Seguimiento	Meta Programada	Total de cuestionarios aplicados	Sumatoria de las calificaciones de las encuestas	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo											
Abril											
Mayo											
Junio											
Julio											
Agosto											
Septiembre											
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	9.30			8.00	10.00	6.00	7.99	6.00	10.00		
Anual	9.30			8.00	10.00	6.00	7.99	6.00	10.00		
GRÁFICO											
Observaciones:											
TITULAR DE LA URG  C. Nuri Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos				RESPONSABLE DEL INDICADOR  C. Nuri Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos				RESPONSABLE INTEGRACIÓN  C. Tahlia Maria Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo			

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa	Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.	Nivel del Objetivo: Propósito	Clave del Indicador:
--	---	--	----------------------------------	----------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos		
Dependencia: Secretaría de Administración		
Proyecto del Programa: AD802	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de atención en los trámites y servicios brindados.		Definición: El indicador nos permite conocer el porcentaje de afectividad de los trámites realizados de manera oportuna	
Clasificación: Estratégico		Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Trámites y servicios atendidos	Variable 2: Trámites y servicios recibidos	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Semestral

Medios de Verificación:

Registro de bitácoras y en carpetas 2026 que se encuentran bajo resguardo de cada Dirección de área, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Trámites y servicios recibidos	Trámites y servicios atendidos	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo											
Abril											
Mayo											
Junio	50.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre											
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	50.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nur Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Nur Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahira María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
---	---	---

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa	Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.	Nivel del Objetivo: Componente	Clave del Indicador: 1
--	---	--	-----------------------------------	---------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos		
Dependencia: Secretaría de Administración		
Proyecto del Programa: AD802	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Tasa de variación de la plantilla de personal para una administración eficiente y eficaz				Definición: El indicador nos permite conocer el margen de diferencia que existe entre los movimientos de personal del ejercicio anterior y el actual			
Dimensión: Eficacia			Tipo de Indicador: Gestión		Sentido del Indicador: Regular		
Método de cálculo: (V1/V2) - 1) * 100		Variable 1: Variable 2	Trámites atendidos en el ejercicio 2026 Trámites atendidos en el ejercicio 2026			Unidad de medida: Tasa de Variación	
Meta 2026: 2.00%		Año línea base: 2025	Valor línea base: 2.00%		Frecuencia de medición: Trimestral		

Medios de Verificación:
Políticas, disposiciones, acuerdos 2026, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Trámites atendidos en 2026	Trámites atendidos en 2026	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	2.00%			1.50%	2.50%	1.00%	1.49%	1.00%	2.50%		
Abril											
Mayo											
Junio	2.00%			3.00%	5.00%	2.00%	2.99%	2.00%	5.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	2.00%			4.50%	7.50%	3.00%	4.49%	3.00%	7.50%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	2.00%			6.00%	10.00%	4.00%	5.99%	4.00%	10.00%		
Anual	2.00%			6.00%	10.00%	4.00%	5.99%	4.00%	10.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Nuri Quiterio Trenado
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE DEL INDICADOR

C. Ana María Aguilar Moran
Jefa de Departamento de Movimiento del Personal

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

C. Tahlía María Fernanda Colimoro Suárez
Directora Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa	Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 1.1
--	---	--	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario:		
Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos		
Dependencia:		
Secretaría de Administración		
Proyecto del Programa:	Nombre del Proyecto:	Unidad Responsable del Gasto:
AD802	Administración del Personal	Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de avance en los procesos de implementación del tabulador laboral y salarial.			Definición: El indicador nos permite conocer los procesos que integran y se desarrollan para la unificación de un solo nivel en los tabuladores salariales		
Dirección: Ej. a		Tipo de Indicador: Gestión		Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Variable 2	Total de procesos del tabulador laboral y salarial ejecutados Total de procesos del tabulador laboral y salarial solicitados			Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral		

Medios de Verificación:

Políticas, disposiciones, acuerdos 2026, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Total de procesos del tabulador laboral y salarial solicitados	Total de procesos del tabulador laboral y salarial ejecutados	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	5.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nuri Quiterio Trejedo Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Kevin Jesús Gutiérrez Soto Director de Nómina	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tania María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
--	--	--

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa	Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 1.2
--	---	--	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos				
Dependencia: Administración				
Proyecto del Programa: AD802	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos		

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de tramites presentados a la Tesorería Municipal para pago de finiquitos		Definición: El indicador nos permite conocer el porcentaje de eficiencia sobre la atención oportuna para el pago de finiquitos originados por renuncias y demandas.		
Dimensión: Eficacia	Tipo de Indicador: Gestión		Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Variable 2	Total de trámites realizados Numero de tramites Solicitados		Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: TRIMESTRAL	

Medios de Verificación:
Archivo 2026 bajo el resguardo en la Dirección General de Recursos Humanos, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Numero de tramites Solicitados	Total de trámites realizados	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Critico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	5.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones		
TITULAR DE LA URG C. Nuri Quiñero Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Ana María Aguilar Moran Jefa de Departamento de Movimiento del Personal	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahlía María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 10.6 Gobierno Eficaz y Eficiente	Programa: 10.6.3 Mejora Administrativa	Estrategia: Digitalizar archivos y expedientes administrativos para facilitar su consulta y conservación.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 1.3
--	---	--	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos				
Dependencia: Secretaría de Administración				
Proyecto del Programa: AD802 AD803	Nombre del Proyecto: Administración del Personal Pensiones, Jubilaciones e Incapacitados Permanentes		Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos	

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de nóminas procesadas y entregadas en tiempo y forma.		Definición: El indicador nos permite conocer el funcionamiento del sistema integral para la entrega de nóminas, tanto del personal activo como del personal jubilado.		
Clasificación: Eficiencia		Tipo de Indicador: Gestión		Sentido del Indicador: Regular
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Variable 2	Número de nóminas procesadas y entregadas Total de nóminas programadas		Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00 %	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00 %	Frecuencia de medición: Trimestral	

Medios de Verificación:

Entrega del oficio y archivo electrónico de la generación de nómina 2026 a la Dirección de Egresos adscrita a la Tesorería Municipal, documentación resguardada en la Dirección de nómina, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Nóminas programadas	Nóminas procesadas y entregadas	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	5.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nuria Quintero Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Kevin Jesús Gutiérrez Soto Director de Nómina	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tania María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
---	--	--

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 11.4 Familia al Centro	Programa: 11.4.2 Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia	Estrategia: Establecer un programa permanente de formación y actualización institucional en enfoque familiar, derechos intergeneracionales, igualdad sustantiva y protección social, dirigido a servidoras y servidores públicos municipales de todas las áreas administrativas.	Nivel del Objetivo: Componente	Clave del Indicador: 2
--------------------------------	--	---	-----------------------------------	---------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos	
Dependencia: Secretaría de Administración	
Proyecto del Programa: AD802	Nombre del Proyecto: Administración del Personal
Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos	

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores públicos municipales capacitados		Definición: El indicador nos permite conocer el total del personal capacitado para atender directamente los procedimientos extraordinarios.	
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión	Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Variable 2	Total de personal capacitado Total de personal a capacitar	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral

Medios de Verificación:
A través de la emisión de las convocatorias publicadas, listas de asistencia, fotografías 2026, etc. por parte de la Dirección de Capacitación, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Total de personal a capacitar	Total de personal capacitado	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	45.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones		
TITULAR DE LA URG C. Nuri Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Laura Paola Camacho Manjarrez Directora de Capacitación y Selección del Personal	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahira María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 11.4 Familia al Centro	Programa: 11.4.2 Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia	Estrategia: Establecer un programa permanente de formación y actualización institucional en enfoque familiar, derechos intergeneracionales, igualdad sustantiva y protección social, dirigido a servidoras y servidores públicos municipales de todas las áreas administrativas.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 2.1
--------------------------------	--	---	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario:		
Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos		
Dependencia:		
Secretaría de Administración		
Proyecto del Programa:	Nombre del Proyecto:	Unidad Responsable del Gasto:
AD802	Administración del Personal	Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Promedio de talleres especializados impartidos por perfil funcional.			Definición: El indicador nos permite apoyar a los servidores públicos a través de convenios institucionales para el fortalecimiento del desarrollo humano, sus competencias y habilidades.	
Dimensión: Eficiencia		Tipo de Indicador: Gestión		Sentido del Indicador: Regular
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Variable 2	Total de personal capacitado Total de personal a capacitar		Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral	

Medios de Verificación:

A través de la emisión de las convocatorias publicadas, listas de asistencia, fotografías 2026, etc. por parte de la Dirección de Capacitación, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador “CREMAA”

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Total de personal a capacitar	Total de personal capacitado	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	45.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nuria Quintero Tréndo Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Laura Paola Camacho Manjarrez Directora de Capacitación y Selección del Personal	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahlía María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
--	---	---

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 11.4 Familia al Centro	Programa: 11.4.2 Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia	Estrategia: Establecer un programa permanente de formación y actualización institucional en enfoque familiar, derechos intergeneracionales, igualdad sustantiva y protección social, dirigido a servidoras y servidores públicos municipales de todas las áreas administrativas.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 2.2
--------------------------------	--	---	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario: Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos	
Dependencia: Secretaría de Administración	
Proyecto del Programa: AD802	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores públicos evaluados con base en su desempeño y que cuentan con un reconocimiento.		Definición: El indicador nos permite medir al personal con base en su desempeño y reconocer el servicio que desarrolla como funcionario público. (Reconocimiento)	
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión	Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (V1/V2)*100	Variable 1: Servidores públicos con reconocimiento	Variable 2: Servidores Públicos evaluados	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2026: 100.00%	Año línea base: 2025	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral

Medios de Verificación:

Hojas de desempeño y evaluación 2026 resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Servidores Públicos evaluados	Servidores públicos con reconocimiento	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	45.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nurí Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Laura Paola Camacho Manjarrez Directora de Capacitación y Selección del Personal	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahlía María Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
--	---	---

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 11.4 Familia al Centro	Programa: 11.4.2 Capacidades Técnicas y Operativas y Sensibilización en las Necesidades de la Familia	Estrategia: Establecer un programa permanente de formación y actualización institucional en enfoque familiar, derechos intergeneracionales, igualdad sustantiva y protección social, dirigido a servidoras y servidores públicos municipales de todas las áreas administrativas.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 2.3
--------------------------------	--	---	----------------------------------	-----------------------------

Datos de Identificación del Programa Presupuestario

Nombre del Programa Presupuestario:		
Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos		
Dependencia:		
Secretaría de Administración		
Proyecto del Programa:	Nombre del Proyecto:	Unidad Responsable del Gasto:
AD802	Administración del Personal	Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador:			Definición:		
Porcentaje de calificación sobre la evaluación de atención a trámites de prestaciones sociales.			El indicador nos permite conocer el grado de atención a trámites de prestaciones sociales, con la intención de mejorar el servicio.		
Dimensión:		Tipo de Indicador:		Sentido del Indicador:	
Eficiencia		Gestión		Ascendente	
Método de cálculo:	Variable 1:	Solicitudes de trámites de Prestaciones Sociales atendidas y/o analizadas			Unidad de medida:
(V1/V2)*100	Variable 2:	Solicitudes recibidas y/o solicitadas			Porcentaje
Meta 2026:		Año línea base:	Valor línea base:	Frecuencia de medición:	
100.00%		2025	100.00%	TRIMESTRAL	

Medios de Verificación:
Solicitudes, documentación, reportes 2026 que se encuentran archivadas en la Dirección de Relaciones Laborales, ubicada en calle Cuauhtemotzín número 4, Col. Cuernavaca Centro.

Características del Indicador "CREMAA"

Claridad Preciso e inequívoco; es decir, poder ser entendido por cualquier persona	Relevancia Apropiado y debe de medir aspectos importantes del objetivo	Economía Estar disponible a un costo razonable	Monitoreable Poder ser sometido a una evaluación independiente	Adecuado Ofrecer una base suficiente que permita estimar el desempeño y evaluar los resultados	Aporte Marginal Existe más de un indicador para medir el desempeño del objetivo, este provee información adicional a los demás indicadores
Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:	Cumple:

Metas Calendarizadas

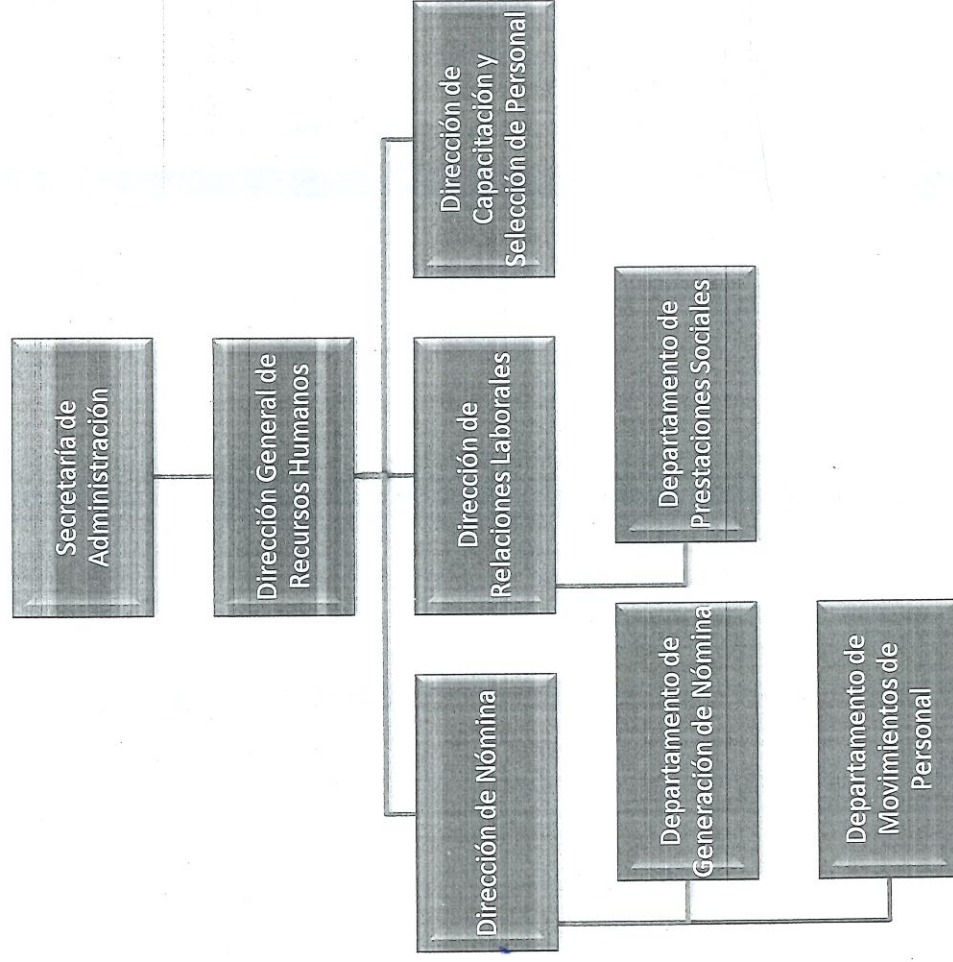
Seguimiento	Meta Programada	Solicitudes recibidas y/o solicitadas	Solicitudes de trámites de Prestaciones Sociales atendidas y/o analizadas	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semaforización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero											
Febrero											
Marzo	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Abril											
Mayo											
Junio	25.00%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			60.00%	75.00%	45.00%	59.99%	45.00%	75.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

GRÁFICO

Observaciones

TITULAR DE LA URG C. Nurí Quiterio Trenado Directora General de Recursos Humanos	RESPONSABLE DEL INDICADOR C. Fabiola Itzel Zepeda Rivas Directora de Relaciones Laborales	RESPONSABLE INTEGRACIÓN C. Tahlia Maria Fernanda Colimoro Suárez Directora Administrativo
--	---	---

b) Organigrama



PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

"Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

c) Estructura Organizacional

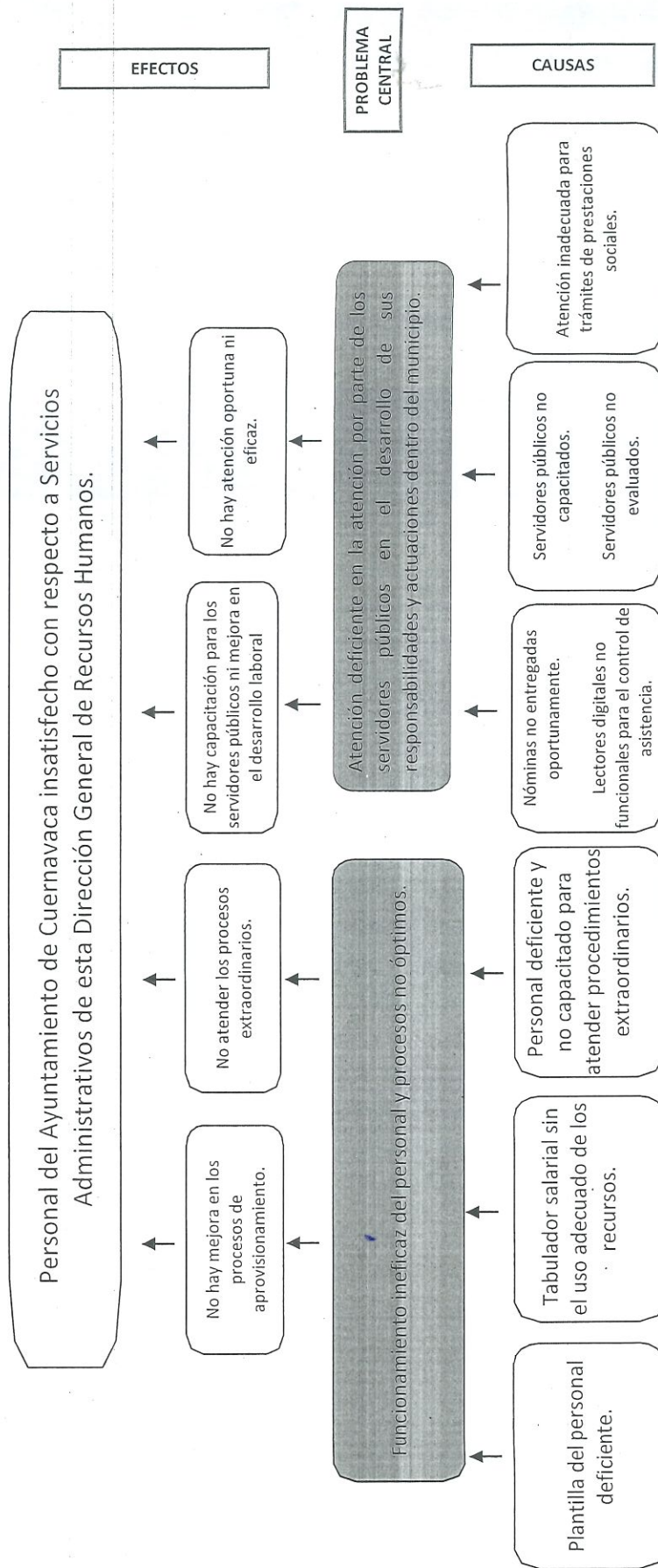


MUNICIPIO DE CUERNAVACA
ANÁLITICO DE PLAZAS POR UNIDAD RESPONSABLE DEL GASTO

NIVEL	PUESTO	N° PLAZAS	EMPLEADO DE:			
			CONFIANZA	BASE	SINDICALIZADO	ASIMILADO
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN		86	10	41	23	12
Dirección General de Recursos Humanos		86	10	41	23	12
III	DIRECTOR GENERAL	1	1			
IV	DIRECTOR DE AREA	3	3			
V	JEFE DE DEPARTAMENTO	3	3			
I	ASESOR	1				1
II	ADMINISTRADOR ESPECIALIZADO	3		1		2
II	ANALISTA ADMINISTRATIVO	5		2	1	2
II	ANALISTA DE INFORMACIÓN	1			1	
II	ASISTENTE	4		3	1	
II	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	11	1	4	2	4
II	ASISTENTE DE MANTENIMIENTO	3		1	2	
II	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		1		
II	AUXILIAR DE ARCHIVO	2		2		
II	JEFE DE OFICINA	11		7	4	
II	SUPERVISOR	4		3	1	
II	TECNICO ESPECIALIZADO	7	1	6		
V	TECNICO INFORMATICO	19	1	7	11	
V	TECNICO INFORMATICO ESPECIALIZADO	7		4		3

PROGRAMA PRESUPUESTARIO: "Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

d) Árbol de Problemas



PROGRAMA PRESUPUESTARIO: "Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos"

e) Árbol de Objetivos

