



Ciudad que renace

Programa Presupuestario
“Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos”
2022

Secretaría de Administración

<i>Nombre de la Unidad Responsable</i>	<i>Componente</i>
<i>Dirección General de Recursos Humanos</i>	<i>Plantilla de personal bajo el principio de una administración eficiente y funcional administrada</i>
	<i>Procedimientos extraordinarios atendidos por personal capacitado</i>

Responsable de la integración



David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

Aprobación



Dr. Israel Rafaei Yúdico Herrera
Secretario Administrativo

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 26, 33 y 34 de la Ley Estatal de Planeación; 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.



CUERNAVACA
GOBIERNO MUNICIPAL 2022 - 2024



Ciudad que renace

Programa Presupuestario
*"Austeridad consciente en la capitalización de
Recursos Humanos"*
2022

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

C. Isabel García Díaz
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 26, 33 y 34 de la Ley Estatal de Planeación; artículos 23 y 25 de la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos, y artículos 48, 54, 55 y 57 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos.

III.- Contenido

I.....	1
II.- Firmas	2
III.- Contenido	3
IV.- Presentación.....	4
V.- Aspectos de la Política Económica y Social.	5
VI.- Matriz de indicadores para Resultados.....	6
VII.- Resumen de Recursos Financieros.....	10
VIII.- Resumen Financiero por Proyecto	11
IX.- Seguimiento y Evaluación.....	15
X.- Anexos	17
a) Ficha de Indicador de Desempeño	17
b) Organigrama	28
c) Estructura Organizacional.....	29
d) Árbol de Problemas.....	30
e) Árbol de Objetivos.....	31

Cl

IV.- Presentación

El "Plan Municipal de Desarrollo" tiene como finalidad mejorar la "Gestión Pública", por lo que la creación de este deberá estar regido por los ejes rectores y ejes transversales que nos ayudaran a tener una mejor productividad en el ejercicio de funciones, así también cumplir con lo establecido en el artículo 41º fracción XXIII de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos y en la Ley de Presupuesto, Contabilidad y Gasto Público, por lo que debemos enunciar los objetivos, metas, estrategias, proyectos, así como el impacto que estos generan en los Cuernavaquenses

Derivado del "Plan Municipal de Desarrollo" esta Dirección General de Recursos Humanos debe implementar acciones de manera interna las cuales nos ayudaran a dar cabal cumplimiento a los posibles dificultades a las que nos encontremos por lo que a través de Indicadores específicos en el área podremos evaluar el desempeño en cada una de nuestras áreas por lo que derivado de los lineamientos marcados en el "Plan Municipal de Desarrollo" esta Dirección realiza el programa denominado "Austeridad consciente en la Capitalización de Recursos Humanos" que rige esta Dirección General se pretende regular y normalizar e implementar los procedimientos correspondientes en la correcta ejecución y aplicación de cada trámite interno administrativo que desemboqué en acciones positivas para los trabajadores, ofreciendo con ello las condiciones laborales necesarias para un buen desempeño.

Cl

V.- Aspectos de la Política Económica y Social.

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.

Política Económica

En el ámbito de la política económica el Municipio regula y orienta el proceso económico motivo por el cual se crea el "Plan Municipal de Desarrollo" para saber de qué manera se va a destinar el recurso y de qué manera es más eficiente durante la administración, por lo que esta Dirección de Recursos Humanos de manera interna y una de sus obligaciones es realizar el tabulador anual por lo que debe tener en cuenta el uso del recursos consciente.

Política Social

La política social dentro del área de Recursos Humanos tiene un papel muy importante toda vez que es el primer receptor de impulsar y proveer herramientas para mantener el funcionamiento eficiente dentro del Ayuntamiento, de tal manera que las leyes, reglamentos o cualquier disposición que beneficie es de gran ayuda para mantener un orden y poder proveer los servicios sociales correspondientes.

Si bien es cierto la política social está destinada a beneficiar a la población debido a que experimenta un problema en concreto, este escenario hay que trasladarlo a los problemas que nos ocupa en el área por lo que también hay que manejar indicadores estratégicos y de gestión que nos ayuden a evaluarlos de manera interna para poder identificar la carencia en la atención brindada y la ineficiencia en los trámites administrativos.

cl

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				2022
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		
Niños:	Niñas:	Total:		
N/A	N/A	N/A		Ciudadanía de Cuernavaca
Alineación al Plan Municipal de Desarrollo				
Eje:	Programa Sectorial:			Sub Programa:
9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente	9.3.2. Una Administración Eficiente y de Resultados 9.3.7. Servidores Públicos Con Compromiso Social			N/A
Proyectos del Programa:				
Dirección General de Recursos Humanos				
AD412.- Administración del Personal				
AD413.- Pensión y Jubilación				
AD414.- Pensión y Jubilación (Participaciones en Ingresos Locales)				
AD417.- Sentencias y Resoluciones				
Objetivo General:				
Una Administración Eficiente y de Resultados				
Administrar de forma eficiente y transparente los recursos, mantener finanzas municipales sanas, servicios públicos funcionales y rendir cuentas a la sociedad sobre el uso y manejo de los recursos públicos haciendo de la innovación tecnológica una aliada. Con lo anterior se debe recuperar la confianza de los ciudadanos de Cuernavaca y la competitividad de esta.				
Servidores Públicos con Compromiso Social				
Fortalecer el compromiso social y la calidez de la atención de los servidores públicos en el desarrollo de sus responsabilidades y actuaciones dentro del Municipio. Lo anterior con el objeto de mejorar el desempeño del servicio público y la percepción de los usuarios en cuanto al funcionamiento del Ayuntamiento.				
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 al Proceso Presupuestario y para mejorar la Eficiencia Institucional J. Pensiones y Jubilaciones.
Información Institucional				
Misión:			Visión:	
Somos un gobierno municipal de resultados, transparente y cercano a la comunidad, que garantiza en cada una de sus acciones la búsqueda constante de una mejor calidad de vida de sus habitantes y la prosperidad de Cuernavaca, mediante la prestación de servicios municipales eficientes y funcionales sustentados en políticas públicas que reconozcan los derechos humanos, promuevan la innovación, sustentabilidad, la igualdad de género, la participación y organización ciudadana, la tranquilidad social y la seguridad de quienes la habitan y visitan			Cuernavaca será una ciudad ordenada, de múltiples vocaciones en la participación constructiva de la ciudadanía, que promueva una forma de vida comprometida con el medio ambiente y de calidad entre sus habitantes y visitantes, con una administración pública democrática, moderna y planificada, basada en resultados transparentes y con un alto impacto social, reconocida además de por su fortaleza cultural y belleza natural, por sus principios rectores para una gobernanza eficaz, eficiente, honrada y comprometida con el desarrollo y tranquilidad de sus habitantes	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

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 que se encuentran en la Dirección General de Recursos Humanos.		Buena disposición de los trabajadores del Ayuntamiento.
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 bitacoras y en carpetas que se encuentran bajo resguardo de cada Dirección de área.		Trámites realizados con oportunidad.
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 personal.	Políticas, disposiciones, acuerdos, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos.		El área de Recursos Humano trabaja con plantillas de personal de manera eficiente.
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta.	Método de Cálculo:
Gestión	Eficacia	Trimestral	2.00%	(Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2022 / Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2021) -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, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos.		La Dirección General de Recursos Humanos genera, actualiza y aplica tabulador laboral y salarial acorde a las políticas, disposiciones y acuerdos de cabido.
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 finiquito por parte de área del Recursos Humanos.	Porcentaje de ex servidores públicos que han sido finiquitados por motivo de renuncia o demanda	Archivo bajo el resguardo en la Dirección General de Recursos Humanos.		La Dirección General de Recursos Humanos realiza el trámite de finiquitos, mismo que se ratifican ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta.	Método de Cálculo:
Gestión	Eficacia	Mensual	100.00%	(Total de tramites pagados / Numero de tramites gestionados) * 100

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Nivel Actividad No. 1.3				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Funcionamiento de lectores digitales para mantener un control de entrada y salida	Porcentaje de lectores digitales que están operando debidamente.	Por medio del reportes emitido a través del sistema de Control de Incidencias y que se encuentran en resguardo en la Dirección de Nomina.	La Dirección a través del sistema de incidencias justifica faltas, incapacidades, días económicos entre otras.	
Tipo:	Dimensión:	Metas Calendarizadas	Meta.	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Mensual	100.00%	(Lectores digitales con funcionamiento óptimo / total de lectores digitales) * 100
Nivel Actividad No. 1.4				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Elaboradas 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 a la Dirección de Egresos adscrita a la Tesorería Municipal, documentación resguardada en la Dirección de nómina.	El pago de nómina a cada uno de los trabajadores.	
Tipo:	Dimensión:	Frecuencia:	Meta.	Método de Cálculo:
Gestión	Eficiencia	Mensual	100.00%	(Número de nóminas procesadas y entregadas / Total de nóminas programadas) * 100
Nivel Componente No. 2				
Resumen Narrativo:	Indicador:	Medios de Verificación:	Supuestos:	
Procedimientos extraordinarios atendidos por personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado para atender directamente los procedimientos extraordinarios.	A través de la emisión de las convocatorias publicadas, listas de asistencia, fotografías, etc. por parte de la Dirección de Capacitación.	El personal del área asiste a las capacitaciones convocadas	
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 de servidores públicos en cursos que fortalezcan el desarrollo humano, sus competencias y habilidades	Porcentaje de servidores públicos capacitados en la impartición de cursos que fortalezcan el desarrollo humano, sus competencias y habilidades	Hojas de desempeño y evaluación resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal.	Se cuenta con personal con experiencia para la impartición de los cursos	
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 resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal.	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

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

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 que se encuentran archivadas en la Dirección de Relaciones Laborales.	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	Mensual	100.00%	(Solicitudes de tramites 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:		<input checked="" type="checkbox"/> Institucional		<input type="checkbox"/> De Inversión		
Dependencia/Organismo responsable:		Secretaría de Administración			Monto (\$):		274,509,167.63				
Programación Financiera 2022											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
67,701,887.00	18,734,032.76	18,132,032.76	17,947,122.41	17,672,032.76	16,944,549.91	16,995,811.86	16,916,532.76	17,922,032.76	2,650,352.54	1,652,852.54	61,239,927.57
Concepto						Cantidad anual (pesos)					
TOTAL						274,509,167.63					
Recursos Fiscales						30,921,383.76					
1000.- Servicios personales						10,252,494.73					
2000.- Materiales y suministros						62,000.00					
3000.- Servicios generales						20,606,889.03					
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Federal						238,427,782.87					
1000.- Servicios personales						231,731,362.43					
2000.- Materiales y suministros											
3000.- Servicios generales						6,696,421.44					
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas											
5000.- Bienes muebles, inmuebles e intangibles.											
6000.- Inversión Pública											
9000.- Deuda Pública											
Recurso Estatal						5,160,000.00					
1000.- Servicios personales						5,160,000.00					
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

AD412.- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Clave Presupuestal	05007	Tipo:	<input checked="" type="checkbox"/> Institucional	<input type="checkbox"/> De Inversión
Unidad:	Dirección General de Recursos Humanos		Montos (\$):	30,921,383.76

Programación Financiera 2022

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
6,885,829.39	3,388,516.33	2,782,516.33	2,601,605.96	2,322,516.33	1,599,033.48	1,583,016.33	1,571,016.33	2,572,516.33	2,094,317.42	1,092,817.42	2,427,682.09

Concepto	Cantidad anual (pesos)
TOTAL	30,921,383.76
Recursos FiscaI	30,921,383.76
1000.- Servicios personales	10,252,494.73
2000.- Materiales y suministros	62,000.00
3000.- Servicios generales	20,606,889.03
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	
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	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

AD413.- PENSIÓN Y JUBILACIÓN

Clave Presupuestal	05007	Tipo:	<input checked="" type="checkbox"/> Institucional	<input type="checkbox"/> De inversión
--------------------	-------	-------	---------------------------------------------------	---------------------------------------

U.R.G:	Dirección General de Recursos Humanos	Monto (\$):	238,427,783.87
--------	---------------------------------------	-------------	----------------

Programación Financiera 2022

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
55,656,057.61	15,345,516.43	15,349,516.43	15,345,516.43	15,349,516.43	15,345,516.43	15,412,795.53	15,345,516.43	15,349,516.43	556,035.12	560,035.12	58,812,245.48

Concepto	Cantidad anual (pesos)
TOTAL	238,427,783.87
Recursos Fisca:	
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:	238,427,783.87
1000.- Servicios personales	231,731,362.43
2000.- Materiales y suministros	
3000.- Servicios generales	6,696,421.44
4000.- Transferencias, asignaciones, subsidios y otras ayudas	
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	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

AD414.- PENSIÓN Y JUBILACIÓN (PARTICIPACIONES EN INGRESOS LOCALES)

Clave Presupuestal	05007	Tipo:	<input checked="" type="checkbox"/> institucional	<input type="checkbox"/> De Inversión
U.R.G:	Dirección General de Recursos Humanos	Monto (\$):	5,160,000.00	

Programación Financiera 2022

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
5,160,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Concepto	Cantidad anual (pesos)
TOTAL	5,160,000.00
Recursos Fiscales	
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	
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	5,160,000.00
1000.- Servicios personales	5,160,000.00
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

AD417.- SENTENCIAS Y RESOLUCIONES

<i>Clave Presupuestal</i>	05007	<i>Tipo:</i>	<input checked="" type="checkbox"/> <i>Institucional</i>	<input type="checkbox"/> <i>De Inversión</i>							
<i>U.R.G.:</i>	Dirección General de Recursos Humanos	<i>Monto (\$):</i>	0.00								
Programación Financiera 2022											
<i>Enero</i>	<i>Febrero</i>	<i>Marzo</i>	<i>Abril</i>	<i>Mayo</i>	<i>Junio</i>	<i>Julio</i>	<i>Agosto</i>	<i>Septiembre</i>	<i>Octubre</i>	<i>Noviembre</i>	<i>Diciembre</i>
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
<i>Concepto</i>						<i>Cantidad anual (pesos)</i>					
TOTAL						0.00					
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						0.00					
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											
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.

La Tesorería Municipal 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 2022.

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: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial: 9.3.7. Servidores públicos con compromiso social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	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: AD412	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos
Nombre del Proyecto: Administración del Personal	

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 del Área de Recursos Humanos
Dimensión: Eficacia	Tipo de Indicador: Estratégico
	Sentido del Indicador: Regular
Método de cálculo: Sumatoria de las calificaciones de las encuestas / Total de cuestionarios aplicados	Unidad de medida: Promedio
Meta 2022: 9.30	Año línea base: 2021
Valor línea base: 9.30	Frecuencia de medición: Anual

Medios de Verificación: Encuestas de satisfacción que se encuentran en la Dirección General de Recursos Humanos.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Cuestionario s aplicados	Sumatoria de las calificaciones de 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		

Semaforización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7. Servidores públicos con compromiso social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	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: AD412	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	
Dimensión: Eficacia	Tipo de Indicador: Estratégico	Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (Trámites y servicios atendidos / Trámites y servicios recibidos) * 100			Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Semestral

Medios de Verificación:

Registro de bitácoras y en carpetas que se encuentran bajo resguardo de cada Dirección de área.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Tramites y servicios recibidos	Tramites 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%			40.00%	50.00%	30.00%	39.99%	30.00%	50.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

SemafORIZACIÓN (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial: 9.3.2. Una administración eficiente y de resultados	Estrategia: Promover la racionalidad en el uso de los recursos públicos	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: AD412	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 personal.	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: (Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2022 / Trámites y servicios atendidos en el ejercicio 2021) - 1 * 100	Unidad de medida: Tasa		
Meta 2022: 2.00%	Año línea base: 2021	Valor línea base: 2.00%	Frecuencia de medición: Trimestral

Medios de Verificación:
Políticas, disposiciones, acuerdos, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Trámites y servicios atendidos en 2021	Trámites y servicios atendidos en 2022	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Falso 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%			1.50%	2.50%	1.00%	1.49%	1.00%	2.50%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	2.00%			1.50%	2.50%	1.00%	1.49%	1.00%	2.50%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	2.00%			1.50%	2.50%	1.00%	1.49%	1.00%	2.50%		
Anual	2.00%			1.50%	2.50%	1.00%	1.49%	1.00%	2.50%		

Semaforización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.2 Administración Eficiente y de Recursos	Estrategia: Promover la racionalidad en el uso de los recursos públicos	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: AD412	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: 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		
Dimensión: Eficacia	Tipo de Indicador: Gestión	Sentido del Indicador: Regular		
Método de cálculo: (Total de procesos del tabulador laboral y salarial ejecutados / Total de procesos del tabulador laboral y salarial solicitados) * 100				Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral	

Medios de Verificación:

Políticas, disposiciones, acuerdos, etc. que se encuentran en la Oficina General de Recursos Humanos.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Procesos del tabulador solicitados	Procesos del tabulador ejecutados	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semafización
				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%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semafización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial: 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	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: Secretaría de Administración	
Proyecto del Programa: AD417	Nombre del Proyecto: Sentencias y Resoluciones
Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos	

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de ex servidores públicos que han sido finiquitados por motivo de renuncia o demanda	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: (Total de tramites pagados / Numero de tramites gestionados) * 100	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021
Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Mensual

Medios de Verificación:

Archivo bajo el resguardo en la Dirección General de Recursos Humanos.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Tramites Gestionados	Tramites pagados	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semafización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Febrero	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Marzo	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Abril	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Mayo	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Junio	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Julio	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Agosto	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Septiembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Octubre	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Noviembre	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Diciembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semafización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

C. David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	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: AD412	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de lectores digitales que están operando debidamente.		Definición: El indicador nos permite conocer el número de lectores digitales que se encuentran funcionamiento de manera óptima	
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión	Sentido del Indicador: Regular	
Método de cálculo: (Lectores digitales con funcionamiento óptimo / total de lectores digitales) * 100			Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Mensual

Medios de Verificación:

Por medio del reportes emitido a través del sistema de Control de incidencias y que se encuentran en resguardo en la Dirección de Recursos Generales.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Total de Lectores Digitales	Lectores Digitales con Funcionamiento óptimo	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semafización
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Febrero	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Marzo	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Abril	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Mayo	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Junio	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Julio	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Agosto	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Septiembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Octubre	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Noviembre	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Diciembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semafización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

C. David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	Nivel del Objetivo: Actividad	Clave del Indicador: 1.4
------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-----------------------------

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: AD412 AD413 AD414	Nombre del Proyecto: Administración del Personal Pensión y jubilación Pensión y jubilación (Participaciones en ingresos locales)
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.
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión
Sentido del indicador: Regular	
Método de cálculo: (Número de nóminas procesadas y entregadas / Total de nóminas programadas) * 100	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00 %	Año línea base: 2021
Valor línea base: 100.00 %	Frecuencia de medición: Mensual

Medios de Verificación:

Entrega del oficio y archivo electrónico de la generación de nómina a la Dirección de Egresos adscrita a la Tesorería Municipal, documentación resguardada en la Dirección de nómina.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Nóminas programadas	Nóminas procesadas y entregadas	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Falso en la Planeación		Avance del Indicador	SemafORIZACIÓN
				Desde	Hasta	Desde	Hasta	Por debajo	Por encima		
Enero	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Febrero	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Marzo	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Abril	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Mayo	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Junio	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Julio	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Agosto	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Septiembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Octubre	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Noviembre	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Diciembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

SemafORIZACIÓN (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Isabei García Díaz

Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

C. David Emmanuel Horta Díaz

Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.2. Una administración eficiente y de resultados	Estrategia: Atender de forma directa los procedimientos extraordinarios	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: AD412	Nombre del Proyecto: Administración del Personal
Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos	

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de personal capacitado para atender directamente los procedimientos extraordinarios.	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: (Total de personal capacitado / Total de personal a capacitar) * 100	Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021
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, etc. por parte de la Dirección de Capacitación.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Personal a capacitar	Personal capacitado	Comportamiento Aceptable		Comportamiento en Riesgo		Comportamiento Crítico / Fallo en la Planeación		Avance del Indicador	Semafización
				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%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semafización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

C. Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

C. David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Capacitar constante y permanente al servidor público para potenciar el desarrollo laboral en el cargo que ocupa, y con ello, brindar mejor atención al contribuyente	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: AD412	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de servidores públicos capacitados en la impartición de cursos que fortalezcan el desarrollo humano, sus competencias y habilidades	Definición: El indicador nos permite conocer el total del personal capacitado en los nueve temas esenciales para el fortalecimiento del desarrollo humano, sus competencias y habilidades
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión
Metodo de cálculo: (Total de personal capacitado / Total de personal a capacitar) * 100	Sentido del Indicador: Regular
Meta 2022: 100.00%	Unidad de medida: Porcentaje
Año línea base: 2021	Frecuencia de medición: Trimestral
Valor línea base: 100.00%	

Medios de Verificación:
Hojas de desempeño y evaluación resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Personal a capacitar	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%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semaforización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

La Dirección de Recursos Humanos implementará cursos que fortalezcan el desarrollo humano, sus competencias y habilidades del servidor público:

- En materia de atención al público
- En materia de procesos administrativos
- En materia de procesos de cobranza
- En materia de procedimientos extraordinarios
- En materia de medio ambiente
- En el uso de sistema de nómina
- En el uso de sistemas
- En materia de mejora continua y control de calidad
- Manejo y uso de estenógrafos

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Fortalecer un sistema de promoción y estímulo al desempeño laboral, basado en la obtención de resultados	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: AD412	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 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: (Servidores públicos con reconocimiento / Servidores Públicos evaluados) * 100			Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 100.00%	Año línea base: 2021	Valor línea base: 100.00%	Frecuencia de medición: Trimestral

Medios de Verificación:
Hojas de desempeño y evaluación resguardadas en la Dirección de Capacitación y Selección de Personal.

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	Semafización
				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%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Julio											
Agosto											
Septiembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Octubre											
Noviembre											
Diciembre	25.00%			20.00%	25.00%	15.00%	19.99%	15.00%	25.00%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

Semafización (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Austeridad consciente en la capitalización de Recursos Humanos

Ficha de Indicador del Desempeño



Alineación

Eje: 9.3 Cuernavaca Productiva y Eficiente.	Programa Sectorial 9.3.7 Servidores Públicos con Compromiso Social	Estrategia: Ofrecer una atención oportuna y cordial en los trámites y servicios del personal del Ayuntamiento.	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: AD412	Nombre del Proyecto: Administración del Personal	Unidad Responsable del Gasto: Dirección General de Recursos Humanos

Datos del Indicador

Nombre del Indicador: Porcentaje de calificación sobre la evaluación de atención a trámites de prestaciones sociales		Definición: El indicador nos permite conocer el grado de atención a trámites de prestaciones sociales, con la intención de mejorar el servicio.	
Dimensión: Eficiencia	Tipo de Indicador: Gestión	Sentido del Indicador: Ascendente	
Método de cálculo: (Solicitudes de tramites de Prestaciones Sociales atendidas y/o analizadas / Solicitudes recibidas y/o solicitadas) * 100			Unidad de medida: Porcentaje
Meta 2022: 80.00%	Año línea base: N/A	Valor línea base: N/A	Frecuencia de medición: Mensual

Medios de Verificación:
Solicitudes, documentación, reportes que se encuentran archivadas en la Dirección de Relaciones Laborales.

Metas Calendarizadas

Seguimiento	Meta Programada	Solicitudes recibidas y/o solicitadas	Solicitudes 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	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Febrero	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Marzo	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Abril	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Mayo	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Junio	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Julio	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Agosto	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Septiembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Octubre	8.33%			6.66%	8.33%	5.00%	6.65%	5.00%	8.33%		
Noviembre	8.33%			6.67%	8.33%	5.00%	6.66%	5.00%	8.33%		
Diciembre	8.34%			6.67%	8.34%	5.00%	6.66%	5.00%	8.34%		
Anual	100.00%			80.00%	100.00%	60.00%	79.99%	60.00%	100.00%		

SemafORIZACIÓN (mensual, trimestral, semestral, anual)



Observaciones

TITULAR DE LA URG

Isabel García Díaz
Directora General de Recursos Humanos

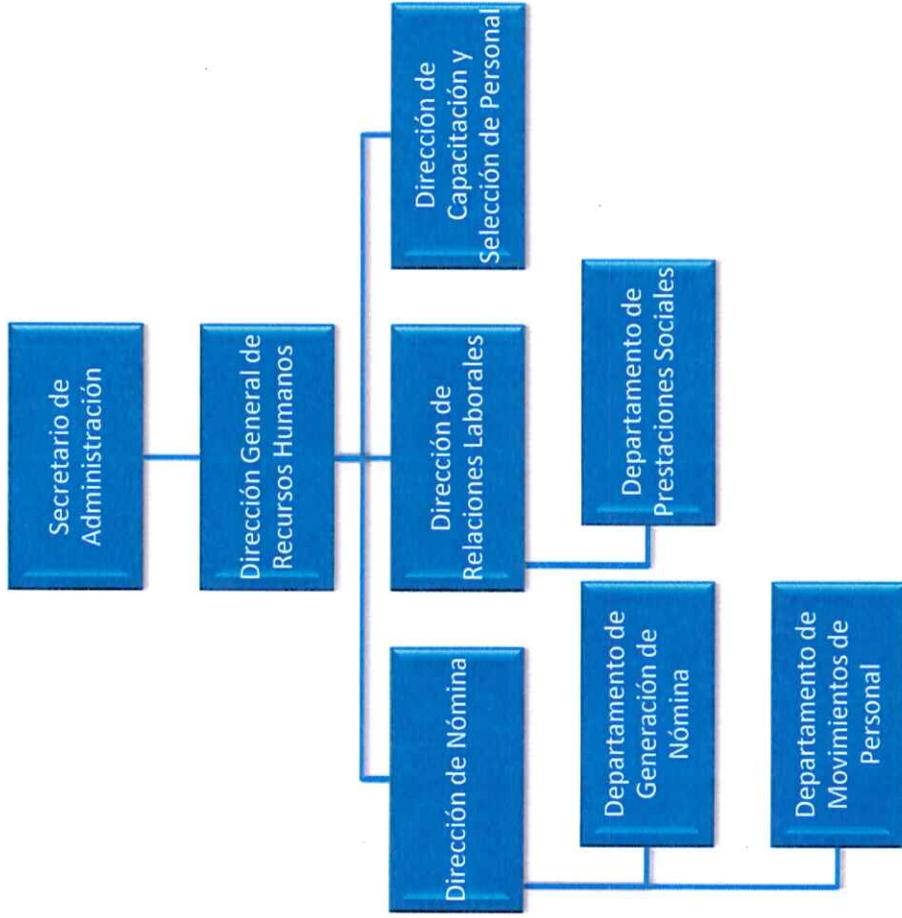
RESPONSABLE INTEGRACIÓN

David Emmanuel Horta Díaz
Director Administrativo

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Nombre del Programa

b) Organigrama



cl

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Administración y Mejora de los Procesos de Recursos Humanos

c) Estructura Organizacional



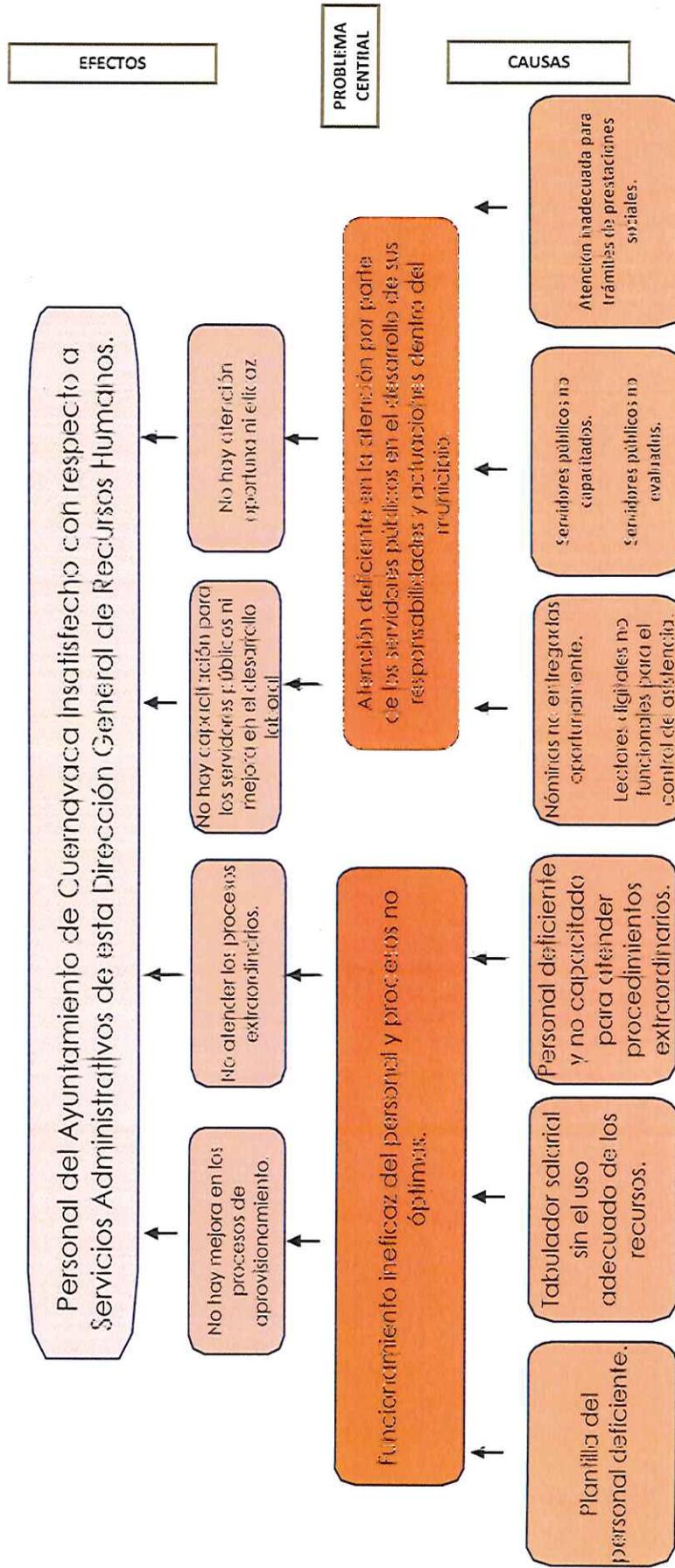
MUNICIPIO DE CUERNAVACA
ANALÍTICO DE PLAZAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

NIVEL	PUESTO	N° PLAZAS	EMPLEADO DE:			
			CONFIANZA	BASE	SINDICALIZADO	ASIMILADO
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN		33	9	3	20	1
Dirección General de Recursos Humanos		33	9	3	20	1
III	DIRECTOR GENERAL	1	1			
IV	DIRECTOR DE ÁREA	3	3			
V	JEFE DE DEPARTAMENTO	3	3			
V	ANALISTA CONTABLE					
VII	COORDINADOR	1	1			
VII	TÉCNICO INFORMÁTICO	10	1	1	7	1
VIII	ANALISTA ADMINISTRATIVO	2		1	1	
VIII	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	4			4	
VIII	JEFE DE OFICINA	5		1	4	
VIII	ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	1			1	
II	SUPERVISOR	1			1	
II	ASISTENTE	2			2	

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Administración y Mejora de los Procesos de Recursos Humanos

d) Árbol de Problemas



9

PROGRAMA PRESUPUESTARIO:

Administración y Mejora de los Procesos de Recursos Humanos

e) Árbol de Objetivos

