

### 1.- ANTECEDENTES

1.1 La principal función de la Dirección de Recursos Humanos es ofrecer a la ciudadanía servidores públicos competente para la atención de sus necesidades. La administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo, a través de los años se ha sumergido en los intereses particulares de grupos de poder, lo cual ha dado como consecuencia un descuido en la gestión de los recursos humanos, detectando así, la necesidad de fortalecer las competencias del personal que opera en cada una de las unidades administrativas.

1.2 En la administración anterior se contaba con una plantilla de 1380 trabajadores en diferentes modalidades de contratación, de la cual un 30% no era identificable y en muchos casos eran personas relacionadas directamente con los altos mandos.

ADMINISTRACION ANTERIOR  
1380 trabajadores

ADMINISTRACION ACTUAL  
1128 trabajadores

1.3 Los actores involucrados beneficiados son las distintas áreas a los que pertenecen los servidores públicos que han fortalecido sus competencias

1.4 A pesar de que no se contaba con una plantilla del personal certera, se elaboró un plan de trabajo donde se disminuyó en un 19% de la plantilla anterior, teniendo como consecuencia que se eliminaran las plazas de las cuales no se tenía certeza de su existencia y se estableció una plantilla 100% identificable en cada una de las áreas, por consecuencia una mejora en la eficiencia del ejercicio del servicio público.

### 2.- IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1.-El problema principal es que los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran deficiencia en el ejercicio de sus actividades.

2.2.- Los actores involucrados para el cumplimiento del fortalecimiento gubernamental son:

- Beneficiarios
  - o Ciudadanos
- Indiferentes
  - o Población flotante que no habita en Tizayuca, hidalgo.
- Opositores
  - o Ciudadanos y trabajadores que presentan alguna negativa por una posible afectación en sus intereses personales.
- Ejecutores
  - o Dirección de Recursos Humanos

2.3.- Las causas que dan origen a la problemática central son:

- Servidores públicos con capacitación desactualizada para cumplir las funciones competentes a su puesto laboral.
- Clima laboral inadecuado
- Inaplicación de extrañamientos y sanciones
- Normatividad obsoleta

2.4.- Los efectos de contar con deficiencia administrativa son:

- Servicios públicos deficientes
  
- Incumplimiento en desempeño de actividades laborales
  
- .Violación a la normatividad

### 3.- DETERMINACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN

3.1 El objetivo específico de este programa presupuestal es los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran eficiencia en el ejercicio de sus actividades. Teniendo también como objetivos el contar con servidores públicos con capacitación actualizada para cumplir las funciones competentes a su puesto laboral con un adecuado clima laboral.

3.2 Implementación de acciones para resolver conflictos laborales y motivar al trabajador para que pueda dar un mejor desempeño en sus labores.

#### 4.- COBERTURA

4.1. Identificación de población potencial. - 1,128 servidores públicos comprometidos con la constante capacitación para que cuenten con los criterios necesarios para el buen y correcto desempeño y así fortalecer la función pública municipal.

4.2. Identificación y caracterización de la población objetivo. - 338 funcionarios de la Administración Pública Municipal que necesitan capacitación.

POBLACIÓN POTENCIAL	POBLACIÓN OBJETIVA	POBLACIÓN ATENDIDA DEL EJERCICIO FISCAL ANTERIOR
1128 servidores públicos que integran la APM.	338 servidores públicos que reciban la capacitación correspondiente.	282 servidores públicos que recibieron las capacitaciones correspondientes

4.4 Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo. TRIMESTRAL

4.4.1 Determine la frecuencia con que será actualizada la identificación, caracterización y cuantificación de estas poblaciones o áreas de enfoque potencial. TRIMESTRAL

4.4.2 Determine la frecuencia con que será actualizada la identificación, caracterización y cuantificación de estas poblaciones o áreas de enfoque objetivo. TRIMESTRAL

4.5.1 Derivado del análisis de la plantilla de personal, la totalidad de funcionarios activos.

4.5.2 Derivado de las encuestas de necesidades de capacitación se determinó que podemos capacitar a 338 funcionarios.

#### 5.- DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN PÚBLICA

5.1 Describa los bienes y servicios que integran el programa, es decir los componentes.

5.2.

- Servidores públicos capacitados.
- Servidores públicos puntuales y que permanecen en su lugar de trabajo.
- Elaboración de la normatividad de Recursos Humanos.

Lo anterior partiendo de una base de datos completa y confiable de la plantilla del personal.

Se espera como resultados que los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran eficiencia en el ejercicio de sus actividades.

#### 6.- ¿ES UN PROGRAMA SOCIAL?

SI

1

2

3

4



6.1 La vinculación entre los Programas y las Acciones con los Derechos Sociales y la Dimensión de Bienestar Económico

Alimentación			Directo		Indirecto	
Educación			Directo		Indirecto	
Salud			Directo		Indirecto	
Trabajo			Directo		Indirecto	
Vivienda			Directo		Indirecto	
Seguridad Social			Directo		Indirecto	
No Discriminación			Directo		Indirecto	
Medio ambiente sano			Directo		Indirecto	
Bienestar Económico			Directo		Indirecto	

7.- PADRON DE BENEFICIARIOS

7.1. Los servidores públicos que conforman la APM.

7.2. El programa realiza vinculación de padrones con todas las áreas que integran la APM.

Liga de Internet:

[Empty text box]

Archivo PDF:

[Empty text box]

Archivo Excel:

[Empty text box]

8.- REGLAS DE OPERACIÓN

- Constitución Política del Estado de Hidalgo, publicada en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, Liga de internet:  
[https://periodico.hidalgo.gob.mx/?tribe\\_events=periodico-oficial-alcance-1-del-19-de-septiembre-de-2019](https://periodico.hidalgo.gob.mx/?tribe_events=periodico-oficial-alcance-1-del-19-de-septiembre-de-2019)
  - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación, Liga de internet:  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_280521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)
- Manual de organización del Municipio de Tizayuca, Hgo.

Liga de Internet:

Archivo PDF:

Archivo Excel:





MUNICIPIO DE TIZAYUCA  
MIR 2022



ANEXO II. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

UNIDAD RESPONSABLE	Secretaría de Finanzas	
UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos	
UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRANTES DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos	
PROGRAMA SECTORIAL	Gobierno Abierto	
PROGRAMA PRESUPUESTARIO	320. Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión	
<b>1. POBLACION O AREA DE ENFOQUE POTENCIAL</b>		
La población potencial de este programa son 1,128 servidores públicos.		
<b>2. POBLACION O AREA DE ENFOQUE OBJETIVO</b>		
La población objetivo son 338 funcionarios de la Administración Pública Municipal que necesitan capacitación.		
<b>3. PROBLEMÁTICA CENTRAL</b>		
Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran deficiencia en el ejercicio de sus actividades		
<b>4. MAGNITUD DEL PROBLEMA</b>		
4.1 POBLACIÓN POTENCIAL	4.2 POBLACIÓN OBJETIVO	4.3 POBLACIÓN ATENDIDA DEL EJERCICIO FISCAL ANTERIOR
Los 1,128 servidores públicos.	338 funcionarios de la Administración Pública Municipal	282 servidores públicos que recibieron las capacitaciones correspondientes.
<b>5. EFECTO SUPERIOR (FIN)</b>		
Profesionalización del servicio público y fortalecimiento de la gestión municipal de Tizayuca		



<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL</b>	Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran deficiencia en el ejercicio de sus actividades.		
<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>OPOSITORES</b>	<b>EJECUTORES</b>	<b>INDIFERENTES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que acuden a realizar algún trámite a la administración pública.</li> </ul>	Ciudadanos y trabajadores que presentan alguna negativa por una posible afectación en sus intereses personales.	Dirección de Recursos Humanos	Población flotante que no habita en Tizayuca, Hidalgo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas que hacen peticiones a la administración pública</li> </ul>			
Los servidores públicos			
La población de Tizayuca.			



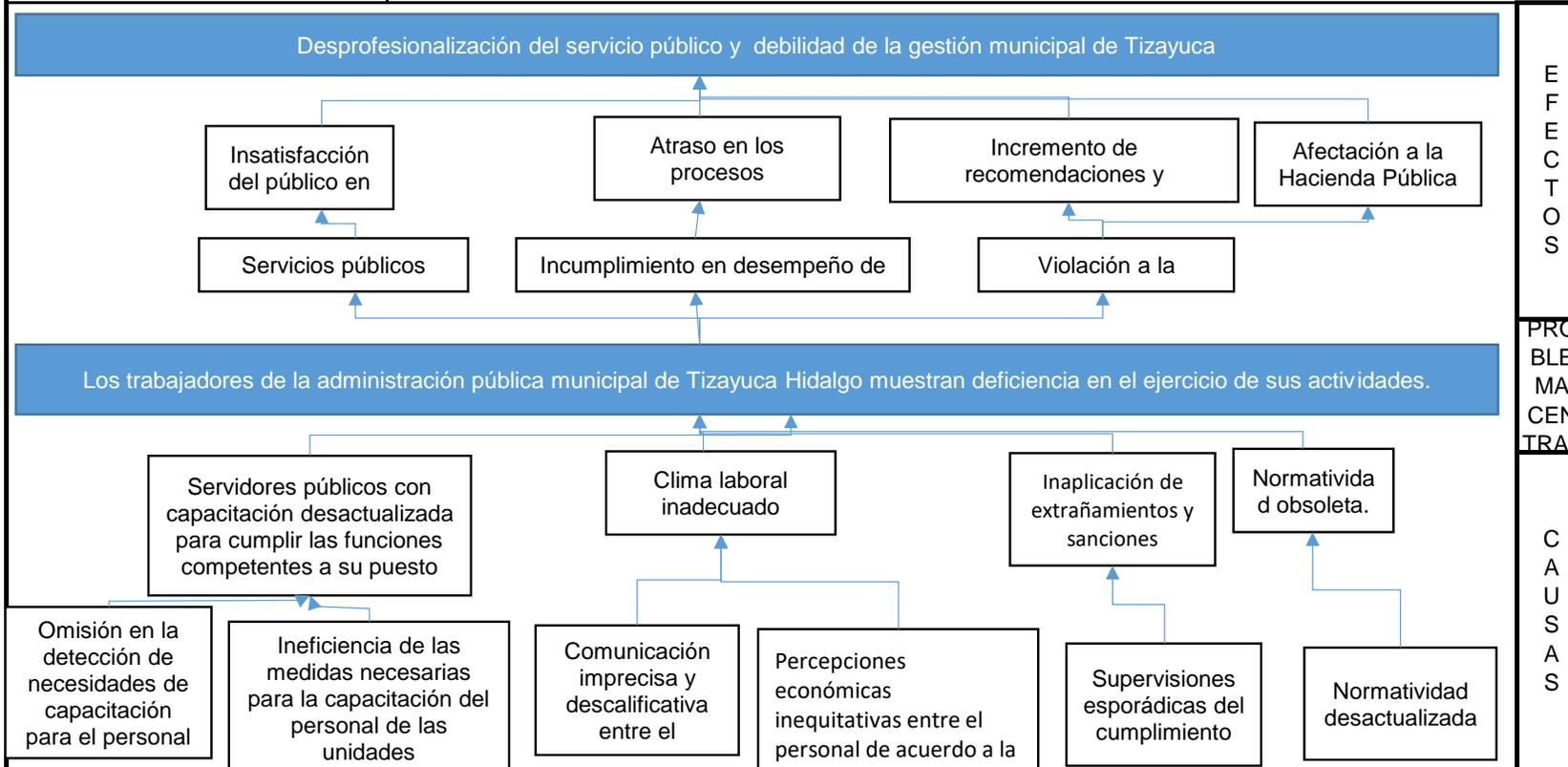


MUNICIPIO DE TIZAYUCA 2022



ANEXO IV. ÁRBOL DE PROBLEMAS

UNIDAD RESPONSABLE	Secretaría de Finanzas
UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos
UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRANTES DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos
PROGRAMA SECTORIAL	Gobierno Abierto
PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión



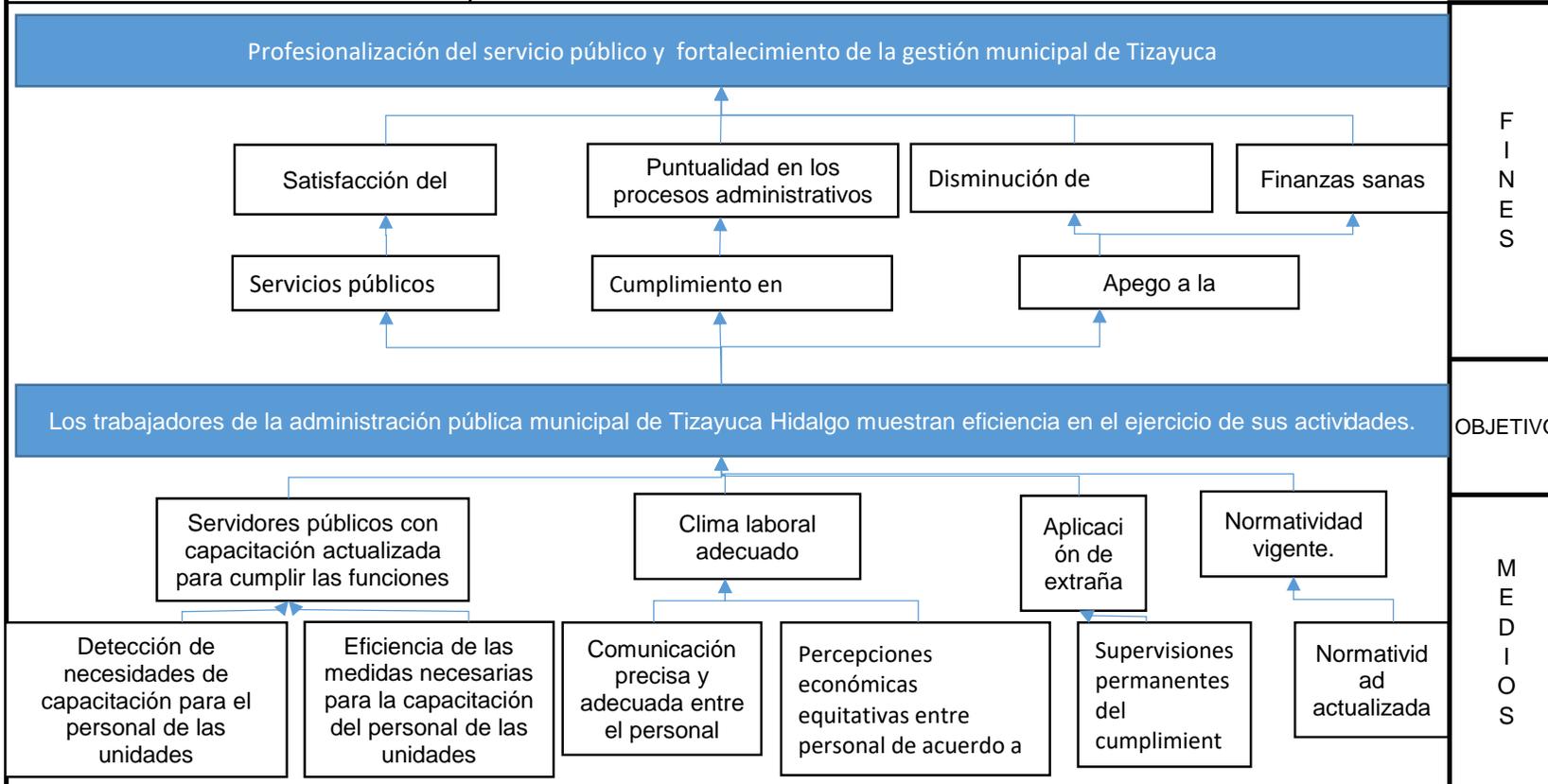


MUNICIPIO DE TIZAYUCA 2022



ANEXO V. ARBOL DE OBJETIVOS

UNIDAD RESPONSABLE	Secretaría de Finanzas
UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos
UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRANTES DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos
PROGRAMA SECTORIAL	Gobierno Abierto
PROGRAMA PRESUPUESTARIO	Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión



ANEXO VI. SLECCIÓN DE LAS ALTERNATIVAS

UNIDAD RESPONSABLE				Secretaría de Finanzas				
UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DE LA MIR				Dirección de Recursos Humanos				
UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRANTES DE LA MIR				Dirección de Recursos Humanos				
PROGRAMA SECTORIAL				Gobierno Abierto				
PROGRAMA PRESUPUESTARIO				320. Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión				
ALTERNATIVAS COMPONENTES	a) FACULTAD JURÍDICA	b) PRESUPUESTO DISPONIBLE	c) REALIZABLE EN CORTO PLAZO	d) DISPONIBILIDAD TOTAL DE RECURSOS	e) DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	f) CULTURAL Y SOCIALMENTE ACEPTABLE	g) ESTUDIO DE IMPACTO	TOTAL
Capacitación profesional especializada conforme funciones establecidas, otorgadas	2	2	2	2	2	3	N/A	13
Clima laboral adecuado para el ejercicio de las actividades	1	2	2	2	2	3	N/A	12
Aplicación de extrañamientos y sanciones	2	2	3	3	3	3	N/A	16
Normatividad vigente	2	3	2	2	2	3	N/A	14

Escala: 3 = Viabilidad Alta; 2 = Viabilidad Media; 1 = Viabilidad Baja, N/A = No Aplica

**ANEXO VII. ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO**

<b>UNIDAD RESPONSABLE</b>	Secretaría de Finanzas
<b>UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN DE LA MIR</b>	Dirección de Recursos Humanos
<b>UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRANTES DE LA MIR</b>	Dirección de Recursos Humanos
<b>PROGRAMA SECTORIAL</b>	Gobierno Abierto
<b>PROGRAMA PRESUPUESTARIO</b>	32O. Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión
<b>PROBLEMÁTICA CENTRAL (PROVIENE DEL ÁRBOL DEL PROBLEMA)</b>	<b>SOLUCIÓN (PROVIENE DEL ÁRBOL DE OBJETIVO)</b>
Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran deficiencia en el ejercicio de sus actividades.	Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran eficiencia en el ejercicio de sus actividades.
<b>Efectos</b>	<b>Fines</b>
Servicios públicos deficientes	Servicios públicos eficientes
Incumplimiento en desempeño de sus actividades laborales	Cumplimiento en desempeño de sus actividades laborales
Violación a la normatividad	Apego a la normatividad
<b>MAGNITUD (LÍNEA BASE)</b>	<b>MAGNITUD (RESULTADO ESPERADO)</b>
Se requiere que los 1,128 servidores públicos.	338 funcionarios de la Administración Pública Municipal
<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIOS</b>
Servidores públicos con capacitación desactualizada para cumplir las funciones competentes a su puesto laboral.	Servidores públicos con capacitación actualizada para cumplir las funciones competentes a su puesto laboral.
Clima laboral inadecuado.	Clima laboral adecuado.
Inaplicación de extrañamientos y sanciones	Aplicación de extrañamientos y sanciones
Normatividad obsoleta.	Normatividad vigente





MUNICIPIO DE TIZAYUCA 2022



**FORMATO I. ALINEACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES  
PARA RESULTADOS AL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO**

**DATOS DEL PROGRAMA**

UNIDAD RESPONSABLE	Secretaría de Finanzas
UNIDADES PRESUPUESTALES INTEGRALES	Dirección de Recursos Humanos
PROGRAMA SECTORIAL	Gobierno Abierto
PROGRAMA PRESUPUESTARIO	320. Apoyo a la función pública y al mejoramiento de la gestión
UNIDAD PRESUPUESTAL RESPONSABLE DE LA MIR	Dirección de Recursos Humanos

**ALINEACION**

RAMO	
EJE ESTRATÉGICO	8 - Programa Sectorial de Gobernanza, Estado de Derecho y Rendición de Cuentas
OBJETIVO ESTRATÉGICO	1.2.8. Profesionalización del servicio público: Fortalecer las capacidades del servicio público a través de la contratación, profesionalización y capacitación de los trabajadores al servicio del Estado.

**CLASIFICACIÓN FUNCIONAL**

FINALIDAD	1000. Gobierno
FUNCIÓN	1300. Coordinación de la Política de Gobierno
SUBFUNCIÓN	1341. Función Pública

**OTROS DATOS**

AÑO OPERANDO:	2021		
EL PROGRAMA PRESUPUESTARIO ENTREGA BIENES Y SERVICIOS A:	a) POBLACIÓN EN GENERAL	<input checked="" type="checkbox"/> b) ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	a) AMBAS

\_\_\_\_\_  
**(NOMBRE Y FIRMA)  
RESPONSABLE DE LA MIR**

\_\_\_\_\_  
**(NOMBRE Y FIRMA)  
COORDINADOR DEL COMITÉ  
TÉCNICO DE EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO**

Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)

Datos de Identificación del Programa	
POA de la Dirección de Recursos Humanos	
E. PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS; i) Funciones de Gobierno	
Alineación al Plan Municipal de Desarrollo	
EJE 5 GOBIERNO ABIERTO	
Objetivo general	
Objetivo 1. Fortalecer la Autonomía Hacendaria Municipal.	
Estrategia 1. Gasto público eficaz y eficiente con políticas alineadas a la Agenda 2030.	
LA1.1. Instalar mecanismos de rendición de cuentas y transparencia.	
LA1.2. Manejo adecuado de los bienes del municipio.	
LA.1.3. Fortalecer la Hacienda Municipal.	
Estrategia 2. Disminuir los actos de corrupción en las prácticas institucionales.	
Unidad Responsable: Secretaría de Finanzas.	Unidad Presupuestal de la Elaboración de la MIR: Dirección de Recursos Humanos
Programa Sectorial: POA de la Dirección de Recursos Humanos	Programa Presupuestario: POA de la Dirección de Recursos Humanos

Nivel	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Contribuir a la profesionalización del servicio público y fortalecimiento de la gestión municipal de Tizayuca	Porcentaje Objetivos cumplidos	Informe del Promedio de cumplimiento de los Ejes Estratégicos	Existen las condiciones económicas, políticas, sociales, legales y de participación ciudadana para el correcto cumplimiento de las actividades por parte de las Dependencias involucradas
<b>Propósito</b>	Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran eficiencia en el ejercicio de sus actividades	Porcentaje de Servidores Públicos Capacitados con relación al total de la Plantilla Laboral	Constancias de las capacitaciones realizadas por las y los Servidores públicos del Ayuntamiento	Existen las condiciones jurídicas para la evaluación a los servidores públicos
<b>Componente 1</b>	Capacitación profesional especializada conforme funciones establecidas, otorgadas	Porcentaje de entrega de constancias de capacitación de los trabajadores del municipio	Constancias de capacitación	Los servidores públicos, realicen de manera completa sus capacitaciones y hacer llegara la dirección correspondiente su constancia de finalización
<b>Actividad 1.1</b>	Realizar y elaborar procedimientos de detección de necesidades de capacitación.	Porcentaje de cuestionarios de detección de capacitación aplicadas	Encuestas de detección de necesidades y solicitudes de capacitación	Los Trabajadores de la Administración Pública Municipal, realicen de manera certera y accesible los cuestionarios.

<b>Actividad 1.2</b>	Elaborar informes de necesidades de capacitación.	Porcentaje de informes elaborados sobre las necesidades de capacitación respectó a los programados	Informes de necesidades de capacitación, tarjetas informativas.	Los servidores públicos respondieron con certeza las encuestas aplicadas, obteniendo un informe certero.
<b>Actividad 1.3</b>	Gestionar e impartir cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades, en las diferentes instituciones.	Porcentaje de cursos, platicas y talleres de capacitación aplicadas.	Listas de asistencia, minutas de trabajo, evidencia fotográfica y constancias de capacitación.	Servidores públicos de acudir a las capacitaciones programadas para combatir las deficiencias de la administración pública.
<b>Actividad 1.4</b>	Lograr la participación real del personal a las ofertas de capacitación y formación laboral que se comparte a través de RH o de otras instancias.	Porcentaje de registros de inscripción a capacitaciones gestionadas	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos realicen de manera certera y de manera accesible las evaluaciones presentadas por la Dirección de Recursos Humanos
<b>Componente 2</b>	Ejecutar las acciones de motivación e integración para lograr un clima laboral apropiado que permita mejorar el desempeño en el sector público municipal	Porcentaje de acciones para elevar la motivación e integración laboral de los servidores públicos	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los Servidores públicos respondieron con certeza las evaluaciones aplicadas, obteniendo un informe certero.
<b>Actividad 2.1</b>	Utilizar herramientas que permitan mejorar el clima laboral en las unidades administrativas	Porcentaje de aplicación de encuestas de clima laboral	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos aplican las acciones que se proporcionaron con la finalidad de desempeñarse en un clima laboral favorable.
<b>Actividad 2.1</b>	Conocer la probable solución de conflictos en los trabajadores utilizando los mecanismos apropiados para ello	Porcentaje de aplicación de mecanismos gestionados para la solución de conflictos	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos contestaran de manera correcta y adecuada las evaluaciones para cumplir con los estándares de competitividad.
<b>Actividad 2.2</b>	Utilizar herramientas que permitan mejorar el clima laboral en las unidades administrativas	Porcentaje de encuestas de seguimiento a los mecanismos gestionados para la solución de conflictos	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Las instituciones proporcionan los cursos solicitados de manera accesible
<b>Componente 3</b>	Observar el nivel de satisfacción laboral en congruencia con los objetivos institucionales y los resultados de las unidades administrativas	Porcentaje de registros de servidores públicos puntuales	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos apliquen las acciones acordadas por los Directivos para un mejor desempeño laboral, fortaleciendo la administración pública Municipal
<b>Actividad 3.1</b>	Lograr la presencia responsable de los servidores públicos en sus unidades administrativas correspondientes	Porcentaje de supervisiones aplicadas a los servidores públicos	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los Servidores públicos respondieron con veracidad las encuestas aplicadas, obteniendo una evaluación eficaz
<b>Actividad 3.2</b>	Cumplir con el procedimiento de asistencia laboral para las dispersiones de nómina quincenal correspondientes	Porcentaje de reportes de asistencia recabados con base en las supervisiones aplicadas	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos son puntuales, asisten y permanecen a sus centros de trabajo.
<b>Actividad 3.3</b>	Lograr la instalación de la normatividad y reglamentación necesaria para el adecuado control del capital humano	Porcentaje de elaboración de la normatividad correspondiente al capital humano	reportes y fichas de resultados publicados en el portal del municipio <a href="https://tizayuca.gob.mx/evaluacion">https://tizayuca.gob.mx/evaluacion</a>	Los servidores públicos de las áreas que integran la APM, muestran apoyo a la realización de supervisiones

Elaboró

Lic. Fabian Ismael Hernández Ríos  
Director de Recursos Humanos

Revisó

M.A.C.I.G. Hipólito Zamora Soria  
Director de Planeación y Evaluación

VoBo

L.C. Olga Lidia Enciso Islas  
Secretaría de Finanzas

Validó

L.C. Olga Lidia Enciso Islas  
Secretaría de Finanzas

## FORMATO 3. FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	F	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
promedio de objetivos cumplidos e índice de gobierno abierto, el cual contempla el Eje 5, denominado "Gobierno Abierto"			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
FIN	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Definir el promedio de objetivos cumplidos e índice de gobierno abierto, el cual contempla el Eje 5, denominado "Gobierno Abierto"			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PRPOCIGA=(OBGAC*100)/OGAP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
OBGAC	Objetivos cumplidos	Objetivos de Gobierno Abierto Cumplidos	Informe del Promedio de cumplimiento de los Ejes Estratégicos
OGAP	Objetivos aplicados programados	Objetivos de gobierno abierto programados	Informe del Promedio de cumplimiento de los Ejes Estratégicos / POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PRPOCIGA=(OBGAC*100)/OGAP		0 - 100	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Anual		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	100	Verde	> 85.1 - 100
Periodo de cumplimiento		Amarillo	65.1 - 85
		Rojo	< 0 - 65
Línea base			
Valor		Año	Periodo
N-E.		2020	Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	P	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
eficiencia en el ejercicio de sus actividades, realizadas por los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Propósito	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Los trabajadores de la administración pública municipal de Tizayuca Hidalgo muestran eficiencia en el ejercicio de sus actividades.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PSPCRTPL=(SPC*100) / TPP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
SPC	Servidores Públicos capacitados	Servidores públicos capacitados en relación al total de la plantilla laboral	Constancias de las capacitaciones realizadas por las y los Servidores públicos del Ayuntamiento
TPP	Plantilla del personal	Total de servidores públicos que integran la de plantilla laboral	Plantilla de servidores públicos
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PSPCRTPL=(SPC*100) / TPP		0 - 335	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	335	Verde	> 300 - 335
Período de cumplimiento		Amarillo	200 - 299
		Rojo	< 0 - 199
Línea base			
Valor		Año	Periodo
N-E.		2020	Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	C1	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
entrega de constancias de los cursos finalizados en tiempo y forma por parte de los servidores publicos			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Componente	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Los Servidores públicos deberán de entregar las constancias de los cursos finalizados en tiempo y forma			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PECCTM=(CC*100) /CP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
CC	Constancias de capacitación.	constancias de capacitación finalizadas	Constancias de aprobación de la capacitación/taller
CP	Capacitaciones programadas	Capacitaciones programadas para los servidores públicos	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PECCTM=(CC*100) /CP		0 - 335	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	335	Verde	> 300 - 335
Periodo de cumplimiento		Amarillo	200 - 299
		Rojo	< 0 - 199
Línea base			
Valor		Año	Periodo
N-E.		2020	Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 1.1	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
Detección de capacitaciones a servidores públicos			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Implementar métodos para la detección de capacitación a los servidores públicos, con la finalidad de identificar factores negativos y buscar estrategias para la solución de los mismos.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PCDCA = (CA * 100) / CP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
CA	Cuestionarios aplicados	Se aplicarán cuestionarios de detección de necesidades en las distintas áreas de la APM	Cuestionarios aplicados
CP	Cuestionarios programados	Se programan 4 cuestionarios al año	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PCDCA = (CA * 100) / CP$		0 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 1.2	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Con base a los resultados de las encuestas se realizará un informe, con la finalidad de proporcionar medios para subsanar las deficiencias			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PIENCRP = (IE * 100) / IP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
IE	Informes Elaborados	Informes Elaborados sobre Necesidades de Capacitación	Informes programados realizados y entregados
IP	Informes programados	Informes programados	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PIENCRP = (IE * 100) / IP$		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año		Periodo
N-E.	2020		Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 1.3	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
#REF!			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Se gestionara e impartirán cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades, en las diferentes instituciones, con la finalidad de fortalecer la administración Pública Municipal			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PCPTCA=(CPTCA*100) / CPTCP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
CPTCA	Cursos, platicas y talleres aplicados	Cursos, Platicas y Talleres de capacitación aplicadas.	Listas de asistencia, minutas de trabajo, evidencia fotográfica y constancias de capacitación.
CPTCP	Cursos, platicas y talleres aplicados	Cursos, platicas y talleres aplicados programados	POA
Método de Cálculo			
PCPTCA=(CPTCA*100) / CPTCP		Rango de Valor	
		1 - 12	
Frecuencia de medición			
Trimestral		Cobertura	
Determinación de metas		Municipal	
Semaforización			
Meta Programada	4	Verde	10-12.
Periodo de cumplimiento		Amarillo	06-09.
		Rojo	01-05.
Linea base			
Valor	Año		Periodo
N-E.	2020		Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 1.4	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
eficacia de las capacitaciones impartidas			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
mide la eficacia de las capacitaciones impartidas			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PEDA=(EA*100) / EP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
EA	Evaluaciones Aplicadas	Evaluaciones de desempeño aplicadas	Cuestionarios de evaluación
EP	Evaluaciones programadas	Evaluaciones de desempeño programadas	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PEDA=(EA*100) / EP		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año		Periodo
N-E.	2020		Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 1.5	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de Informes elaborados y entregados sobre los resultados de las capacitaciones			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Realizar Informe elaborado y entregado sobre los resultados de las capacitaciones			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PIEEE = (IEE * 100) / IP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
IEE	Informe elaborado y entregado	Informe de Evaluación elaborado y entregado	Informe de resultados y tarjetas informativas
IP	Informe programado	Informe programado	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PIEEE = (IEE * 100) / IP$		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	C2	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de mecanismos implementados para evaluar a servidores públicos en las capacitaciones realizadas			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Componente	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Se implementarán una serie de mecanismos para calificar la satisfacción de los servidores públicos sobre sus condiciones laborales en las que se desempeñan, con la finalidad de establecer medios para mejorar el clima laboral sobre el que se desempeñan.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PSSPCL = (SPS * 100) / TTAPM$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
SSPCL	Servidores públicos satisfechos	Satisfacción de Servidores Públicos sobre las condiciones laborales	Encuestas aplicadas a los trabajadores.
TTAPM	Total de trabajadores de la administración pública municipal	Total de plantilla	Plantilla
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PSSPCL = (SPS * 100) / TTAPM$		1 - 800	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	800	Verde	600 - 800
Período de cumplimiento		Amarillo	400 - 599
		Rojo	0 - 399
Línea base			
Valor	Año	Período	
N-E.	2020	Anual	
Período	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 2.1	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
Porcentaje de instrumentos de detección de conflictos e inconformidades laborales.			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Aplicar instrumentos de detección de conflictos e inconformidades laborales.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PECL=(EA*100) /EP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
EA	Encuestas aplicadas	Encuestas de Clima	Encuestas realizadas, POA
EP	Encuestas programadas	Encuestas programadas	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PECL=(EA*100) /EP		1 - 1128	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestre		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	1128	Verde	1000 - 1128
Periodo de cumplimiento		Amarillo	600 - 999
		Rojo	0 - 599
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A.2.2	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de mecanismos de solución de conflictos e inconformidades con la finalidad de solucionar las diferentes problemáticas presentadas en las áreas.			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Gestionar mecanismos de solución de conflictos e inconformidades con la finalidad de solucionar las diferentes problemáticas presentadas en las áreas.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PMGSC = (MGSC * 100) / MGP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
MGSC	Mecanismos Gestionados	Mecanismos Gestionados para la Solución de Conflictos	Solicitudes aprobadas
MGP	Mecanismos programados	Mecanismos Gestionados Programados	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PMGSC = (MGSC * 100) / MGP$		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 2.3	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de mecanismos de solución a los conflictos, para subsanar las deficiencias de las áreas que integran la APM.			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Aplicación de los mecanismos de solución a los conflictos, para subsanar las deficiencias de las áreas que integran la APM.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PAMSC=(AMSC*100) / MP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
AMSC	Aplicación Mecanismos Gestionados	Mecanismos Gestionados para la Solución de Conflictos	Solicitudes aprobadas
MP	Mecanismos Programados	Mecanismos Programados	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PAMSC=(AMSC*100) / MP		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 2.4	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de evaluaciones periódicas para determinar si los conflictos desaparecieron o identificar nuevos y así fortalecer la APM			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Realizar evaluaciones periódicas para determinar si los conflictos desaparecieron o identificar nuevos y así fortalecer la APM			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PECLA = (ECLA * 100) / ECLP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
ECLA	Evaluaciones aplicadas	Evaluaciones sobre clima laboral aplicadas	Cuestionarios de evaluación
ECLP	Evaluaciones aplicadas	Evaluaciones de clima laboral programadas	Cuestionarios de evaluación
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PECLA = (ECLA * 100) / ECLP$		1 - 4	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semafización	
Meta Programada	4	Verde	4
Periodo de cumplimiento		Amarillo	2 - 3
		Rojo	0 - 1
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	C3	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de sanciones a los trabajadores que no se encuentren en su área de trabajo			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Componente	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Se aplicaran extrañamientos y sanciones a los trabajadores que no se encuentren en su área de trabajo en tiempo y forma. Es importante mencionar que el 100% de este indicador representa el 80% de servidores públicos que pertenecen a la APM, los cuales deberán de contar con un 25% de servidores puntuales de manera trimestral, siendo estos acumulativos y teniendo un 100% cumplido al finalizar el año.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PSPP = (SPP * 100) / TSP$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
SPP	Servidores públicos puntuales	Servidores Públicos Puntuales	Reportes del reloj checador, listas de asistencias, formatos de supervisión
TSP	Total de Servidores públicos	Total de Servidores públicos	Plantilla de personal, lista de asistencias
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PSPP = (SPP * 100) / TSP$		80	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	80%	Verde	70 - 80
Periodo de cumplimiento		Amarillo	50 - 69
		Rojo	0 - 49
Línea base			
Valor		Año	Periodo
N-E.		2020	Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 3.1	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de supervisiones permanentes a los sitios de trabajo, con la finalidad de verificar que este en tiempo y forma el personal que integra la APM.			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Realizar supervisiones permanentes a los sitios de trabajo, con la finalidad de verificar que este en tiempo y forma el personal que integra la APM.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PSASP=(SASP*100) / SP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
SASP	Supervisiones realizadas	Supervisiones Aplicadas a los Servidores Públicos	Formatos de supervisión
SP	supervisiones programadas	Supervisiones programadas	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PSASP=(SASP*100) / SP		0 - 500	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Mensual		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	500	Verde	480 - 500
Periodo de cumplimiento		Amarillo	300 - 479
		Rojo	0 - 299
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 3.2	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de Reportes de asistencia constantemente, con la finalidad de llevar un control sobre la asistencia del personal.			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Realizar Reporte de asistencia constantemente, con la finalidad de llevar un control sobre la asistencia del personal.			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PRAR=(RAR*100) / RAP			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
RAR	Reportes recabados	Reportes de asistencia Recabados	Tarjetas informativas, informes.
RAP	Reportes recabados	Reportes de Asistencia Programados	Ficha de indicadores, POA
Método de Cálculo			
PRAR=(RAR*100) / RAP		Rango de Valor	
		1 - 120	
Frecuencia de medición			
Mensual		Cobertura	
Determinación de metas		Municipal	
		Semaforización	
Meta Programada	120	Verde	100 - 120
Periodo de cumplimiento		Amarillo	70 - 99
		Rojo	0 - 69
Línea base			
Valor		Año	Periodo
N-E.		2020	Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	C4	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
Porcentaje de elaboración de documentos administrativos			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Componente	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Se realizará una normatividad vigente aplicable a las funciones de cada área, con la finalidad de que los trabajadores desempeñen funciones con un sustento legal			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
$PANV = (ANV * 100) / ATN$			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
ANV	Avance a la normatividad	Avance de Normatividad Vigente	Página de transparencia del municipio
ATN	Avance total	Avance total de la normatividad	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
$PANV = (ANV * 100) / ATN$		1 - 2	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Semestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	2	Verde	2
Periodo de cumplimiento		Amarillo	1
		Rojo	0
Linea base			
Valor	Año		Periodo
N-E.	2020		Anual
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		



I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL PROGRAMA			
Unidad responsable:	Secretaría de Finanzas	Unidad presupuestal:	Dirección de Recursos Humanos
Programa sectorial:	Eje 5. Gobierno Abierto	Programa presupuestario:	Desempeño de las Funciones
Clave indicador:	A 4.1	Responsable de la MIR:	Dirección de Recursos Humanos
II. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR			
Nombre del indicador			
porcentaje de trabajadores con conocimiento de sus actividades dentro del marco legal aplicable			
Nivel	Dimensión a medir	Sentido	
Actividad	Eficiencia	Ascendente	
Definición			
Realizar compilación de leyes para elaboración de normatividad vigente, con la finalidad de cada uno de los trabajadores de la APM, conozcan y sustenten sus actividades al marco legal			
III. Datos del Indicador			
Fórmula del Indicador			
PAENV=(AENV*100) / ATN			
Variables			
Siglas	Unidad de Medida de la Variable	Descripción	Fuentes
AENV	Avance de la normatividad	Avance para la elaboración de la normatividad vigente	Redacción de los diferentes instrumentos.
ATN	Avance total	Avance total de la normatividad	POA
Método de Cálculo		Rango de Valor	
PAENV=(AENV*100) / ATN		0 - 335	
Frecuencia de medición		Cobertura	
Semestral		Municipal	
Determinación de metas		Semaforización	
Meta Programada	2	Verde	2
Periodo de cumplimiento		Amarillo	1
		Rojo	0
Línea base			
Valor	Año	Periodo	
N-E.	2020	Anual	
Periodo	Programado	Alcanzado	Fecha
Enero - Diciembre 2022	100%		

