HEROICA E HISTÓRICA
CUAUTLA
CAPITAL HISTÓRICA DE MORELOS
GOBIERNO MUNICIPAL 2016 - 2018

Programa Operativo Anual Presupuestal 2016

Dirección de Recursos Humanos

Responsables de la Elaboración

C.P. Héctor Francisco Tapia García

Encargado del Despacho de la Dirección de Recursos Humanos

Aprobación

M.V.Z. José Manuel Sampedro López de Nava

Oficial Mayor

Visto Bueno

Ing. Oscar Rancho Torres

Encargado del Despacho de la Dirección de Planeación

AGOSTO 2016

El presente programa Operativo Anual, se formula con fundamento en los artículos 53 y 54 de la Ley Orgánica Municipal del Estado de Morelos, artículos 3º, 4º, 5º, 15, 19 y 21 de la Ley de Presupuesto Contabilidad y Gasto Público del Estado de Morelos; y artículos 7, 15, 37, 38 43 Y 44 de la Ley Estatal de Planeación del Estado de Morelos. Así mismo se sustenta en los objetivos, estrategias y líneas de acción del Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018 del Gobierno Municipal Constitucional de Cuautla, Morelos.

Contenido

I. Resumen de recursos financieros.....5
II. Aspectos de política económica y social.....6
III. Proyectos por Unidad Responsable de Gasto 8
IV. Proyectos Institucionales 10

I. Resumen de recursos financieros (Miles de pesos)

Unidad Responsable de Gasto	Gasto corriente y social		Gasto de inversión			
	Recursos Propios	Federal	Federal		Estatal	Municipal
			Ramo 33	Prog. Fed.		
Dirección de Recursos Humanos	3,318.25					
Total dependencia	3,318.25	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	3,318.25		0			
	3,318.25					

II. Aspectos de política económica y social

Implementa mecanismos para incrementar la recaudación de los ingresos propios, aprovechando las fuentes de captación disponibles; administra y vigila los recursos asignados en cada presupuesto basado en resultados, priorizando los servicios y bienes que reciba la comunidad; buscará disminuir la deuda pública existente; diseña una estructura orgánica ordenada con niveles óptimos de personal y tabuladores adecuados; impulsa el uso de las tecnologías de la información para un correcto desempeño institucional en la realización de trámites y servicios. Además inicia el proceso de armonización contable en beneficio de la gestión gubernamental respecto a la rendición de cuentas.

III. Proyectos por Unidad Responsable de Gasto

Unidad responsable			
Clave presupuestal:	DRH	**Nombre:**	Dirección de Recursos Humanos

Relación de proyectos por Unidad Responsable de Gasto							
Proyectos (Líneas de Acción PMD)		**Gasto corriente y social (Miles de pesos)**		**Inversión (Miles de pesos)**			
				Federal		**Estatal**	**Municipal**
		Municipal	**Federal**	**Ramo 33**	**Prog. Fed.**		
Atención de correspondencia recibida		168.4					
Realizar diagnóstico del recursos humano existente en el Gobierno Municipal		715.55					
Integrar y actualizar los expedientes de los Servidores Públicos		715.55					
Promover la honestidad y responsabilidad de los servidores públicos		20					
Realizar el procedimiento único de movimientos, altas y bajas de los trabajadores		715.55					
Elaborar al tabulador de sueldo y prestaciones laborales		20					
Promover la capacitación y profesionalización de los servidores públicos		694					
TRANSVERSALES	Informes mensuales y anual de acuerdo a los indicadores de gestión	67.3					
	Información mensual para actualizar la página de transparencia	67.3					
	Responder todas las solicitudes de información pública	67.3					
	Resguardo de información digital e impresa para el archivo general del gobierno municipal	67.3					
Total		**3,318.25**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**	**0.0**
		3,318.25		**0.0**			
		3,318.25					
Observaciones							

Proyecto de Institucional			
Número:	01	Nombre	Atención de correspondencia recibida
Clasificación funcional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Atender la correspondencia recibida	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Recepción de correspondencia, elaboración de respuestas y resguardo digital e impreso.		
Estrategia(s):	1.- Registro diario y mensual de la correspondencia. 2.- Redacción, impresión, firma y entrega de respuestas 3.- Archivo digital e impreso y seguimiento.		
Beneficio social y/o económico:	Establecer el porcentaje de respuestas ciudadanas y tramites institucionales con dependencias del gobierno local.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**168.4**	42.1	42.1	42.1	42.1
Municipal	**168.4**	42.1	42.1	42.1	42.1
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador								
Clave:	DRH-P01	Nombre del indicador:	Informes mensuales.					
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular	Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:	
Definición del indicador:	Porcentaje de correspondencia atendida y recibida							
Método de cálculo:		Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio / Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de peticiones y solicitudes atendidas/ Total de peticiones y solicitudes recibidas)*100		PORCENTAJE							100%
Programación de la meta 2016								
Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre					
25%	25%	25%	25%					
Glosario:	N/A							
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018							
Observaciones:	N/A							

Proyecto de Institucional			
Número:	02	Nombre	Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Valorar el conocimiento y las habilidades del Recurso Humano, para alcanzar mayores logros en los servicios que se ofrecen		
Estrategia(s):	1.- Evaluar el desempeño y la productividad del Servidor Público 2.- Colocar al personal contratado en el puesto adecuado. 3.- Enriquecer las experiencias y habilidades de los Servidores Públicos		
Beneficio social y/o económico:	Garantizar servicios de calidad que el Servidor Público brinda		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**715.55**	715.55			
Municipal	**715.55**	715.55			
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador							
Clave:	DRH-P02	Nombre del indicador:	Diagnóstico del Recurso Humano				
Tipo:	Estratégico x De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular	Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Diagnóstico del Recurso Humano						

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / X Otro: DIAGNOSTICO Fórmula de cálculo: (Diagnóstico realizado / Diagnóstico del recurso humano programado)*100	DIAGNOSTICO							1

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
1			

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	03	Nombre	Integrar y actualizar los expedientes de los servidores públicos
Clasificación funcional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Mantener actualizada los expedientes del personal que labora en el H. Ayuntamiento de Cuautla y en la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, a fin de contar con un Archivo confiable para su consulta.		
Estrategia(s):	1.- Revisar los expedientes laborales, que cuente con la documentación requerida de su ingreso o alta. 2.- Archivar e integrar toda la documentación histórico laboral que se genere del servidor público, como incapacidades, licencias, memorándums laborales, incidencias, solicitudes por sindicatos y etc. 3.- En caso del término de la relación laboral, se debe de recabar las cartas o renuncias y otro cualquier documento que ampare la liquidación laboral. 4.- Escaneo de expedientes del personal que labora en el H. Ayuntamiento de Cuautla y en la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, para su digitalización.		
Beneficio social y/o económico:	Establecer los resguardos de los expedientes de personal, tanto activos como inactivos.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**715.55**	178.88	178.88	178.88	178.91
Municipal	**715.55**	178.88	178.88	178.88	178.91
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador							
Clave:	DRH-P03	Nombre del indicador:	Porcentaje de expedientes de los servidores públicos integrados y actualizados.				
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular	Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Porcentaje de expedientes de los servidores públicos integrados y actualizados.						

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de expedientes integrados y resguardados del personal / Total de empleados que labora en el gobierno municipal) *100	PORCENTAJE							100%

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	04	Nombre	Promover la honestidad y responsabilidad de los servidores públicos
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Alcanzar las metas de la Administración de manera transparente, conduciéndose con los valores institucionales		
Estrategia(s):	1.- Proporcionar y fomentar los Valores Institucionales a los departamentos. 2.- Desarrollar y establecer el código de ética, para el Servidor Público 3.- Abstenerse de aceptar o hacer invitaciones en las que el propio servidor público considere que se verá comprometida su imparcialidad 4.- Cumplir con las tareas y responsabilidades laborales asignadas y asistir con puntualidad al desempeño diario de sus actividades		
Beneficio social y/o económico:	Es generar un ambiente de comunicación y confianza del ciudadano hacia el servidor público y el Municipio, para que en ese clima de cordialidad florezcan todas las actividades políticas, económicas y sociales		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	*Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)*				
	Subtotales	*1er. Trimestre*	*2do. Trimestre*	*3er. Trimestre*	*4to. Trimestre*
Total	**20**	5	5	5	5
Municipal	**20**	5	5	5	5
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador							
Clave:	DRH-P04	*Nombre del indicador:*	Porcentaje de actividades para promover la honestidad y responsabilidad de los servidores públicos				
Tipo:	Estratégico X De Gestión	*Sentido de la medición:*	X Ascendente Descendente Regular	*Dimensión:*	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	*Frecuencia de medición:*	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Porcentaje de actividades para promover la honestidad y responsabilidad de los servidores públicos						

Método de cálculo:	*Unidad de medida*	*Línea base*						*Meta*
		2010	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de personal beneficiado con los talleres / Total de talleres o actividades programadas) *100	PORCENTAJE							100%

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	*Segundo trimestre*	*Tercer trimestre*	*Cuarto trimestre*
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	05	Nombre	Realizar el procedimiento único de movimientos, altas y bajas de los trabajadores
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Control actualizado de los movimientos.		
Estrategia(s):	1.- Actualización permanente del padrón. 2.- Mantener actualizado el padrón del ISSSTE, conforme a los movimientos de la nómina. 3.- Elaborar con oportunidad los movimientos de altas, bajas e incidencias del persona. 4.-Mantendrá permanente actualizado en el sistema de nómina, conforme a las percepciones a pagar así como las deducciones a efectuar del personal del Municipio.		
Beneficio social y/o económico:	Reducir tiempos en los trámites de los movimientos (alta y bajas) de los trabajadores.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	*Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)*				
	Subtotales	*1er. Trimestre*	*2do. Trimestre*	*3er. Trimestre*	*4to. Trimestre*
Total	**715.55**	178.88	178.88	178.88	178.91
Municipal	**715.55**	178.88	178.88	178.88	178.91
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador							
Clave:	DRH-P05	*Nombre del indicador:*	Porcentaje de movimientos de los trabajadores				
Tipo:	Estratégico X De Gestión	*Sentido de la medición:*	X Ascendente Descendente Regular	*Dimensión:*	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	*Frecuencia de medición:*	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Porcentaje de movimientos de los trabajadores						

Método de cálculo:	*Unidad de medida*	*Línea base*						*Meta 2016*
		2010	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de altas y bajas de los trabajadores realizados / Total de movimientos programados para los trabajadores) *100	PORCENTAJE							100%

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	*Segundo trimestre*	*Tercer trimestre*	*Cuarto trimestre*
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	06	Nombre	Elaborar el tabulador de sueldos y prestaciones laborales
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Mantener un control de los sueldos de los servidores públicos		
Estrategia(s):	1.- Analizando las competencias laborales de los puestos, para lograr un pago justo al esfuerzo y responsabilidad del personal que labora. 2.- Analizando las prestaciones económicas de los convenios sindicales.		
Beneficio social y/o económico:	Disminuir el recurso del pago de la Nómina		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)					
Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**20**	5	5	5	5
Municipal	**20**	5	5	5	5
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador													
Clave:	DRH-P06	Nombre del indicador:	Porcentaje de elaboración de tabulador de sueldos y prestaciones laborales										
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular	Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:						
Definición del indicador:	Porcentaje de elaboración de tabulador de sueldos y prestaciones laborales												
Método de cálculo:				Unidad de medida	Línea base								Meta 2016
					2010	2011	2012	2013	2014	2015			
Valor absoluto Tasa de variación X Porcentaje Otro: Razón o promedio Fórmula de cálculo: (Número de categorías elaboradas / Total de categorías programadas para establecer sueldos y salarios) *100				PORCENTAJE									100%
Programación de la meta 2016													
Primer trimestre		Segundo trimestre		Tercer trimestre				Cuarto trimestre					
25%		25%		25%				25%					
Glosario:	N/A												
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018												
Observaciones:	N/A												

Proyecto de Institucional			
Número:	07	Nombre	Promover la capacitación y profesionalización de los servidores públicos
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Personal capacitado		
Estrategia(s):	1.- Implementar programas de capacitación dirigida, encaminada a funciones específicas de las diversas áreas del Ayuntamiento. 2.- Realizar una intensa capacitación para la modernización organizacional y fortalecer los programas de capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores municipales.		
Beneficio social y/o económico:	Establecer personal capacitado y de alto rendimiento, para alcanzar las metas del actual Gobierno.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)

Rubro	*Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)*				
	Subtotales	*1er. Trimestre*	*2do. Trimestre*	*3er. Trimestre*	*4to. Trimestre*
Total	**694**	713.5	713.5	713.5	713.5
Municipal	**694**	713.5	713.5	713.5	713.5
Federal					
Observaciones					

Ficha técnica del indicador

Clave:	DRH-P07	*Nombre del indicador:*	Porcentaje de talleres para promover la capacitación y profesionalización de los servidores públicos				
Tipo:	Estratégico X De Gestión	*Sentido de la medición:*	X Ascendente Descendente Regular	*Dimensión:*	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	*Frecuencia de medición:*	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Porcentaje de talleres para promover la capacitación y profesionalización de los servidores públicos						

Método de cálculo:	*Unidad de medida*	*Línea base*						*Meta*
		2010	*2011*	*2012*	*2013*	*2014*	*2015*	*2016*
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de personal beneficiado / Total de talleres programados para promover la capacitación y profesionalización de los servidores públicos) *100	PORCENTAJE							100%

Programación de la meta 2016

Primer trimestre	*Segundo trimestre*	*Tercer trimestre*	*Cuarto trimestre*
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	8	Nombre	Informes Mensuales y Anual de acuerdo a los Indicadores de Gestión
Clasificación funcional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Politica interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Elaborar el informe anual de gobierno mediante la integración, analisis y revisión de aportaciones de las dependencias para dar a conocer ala ciudadania la situación que guarda la administración publica del municipio.		
Estrategia(s):	1.- Elaborar el formato único de informes mensuales 2.- Recabar mensualmente su información por area. 3.- Análisis e integración de la información por area para elaborar el informe anual de gobierno.		
Beneficio social y/o económico:	Que la población tenga conocimiento del trabajo del gobierno municipal.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)

Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Municipal	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Federal					

Observaciones

Ficha técnica del indicador

Clave:	DRH-P8	Nombre del indicador:	Porcentaje de indicadores de gestión elaborados para los informes mensuales y anuales de gobierno

Tipo:	Sentido de la medición:	Dimensión:	Frecuencia de medición:
Estratégico X De Gestión	X Ascendente Descendente Regular	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:

Definición del indicador: Porcentaje de indicadores de gestión elaborados para los informes mensuales y anuales de gobierno

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de indicadores de gestión realizados / Total de indicadores de gestión programados para los informes mensuales y anuales de gobierno)*100	**Porcentaje**							100%

Programación de la meta 2016

Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	9	Nombre	Información Mensual para actualizar la página de transparencia.
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.8	Otros Servicios Generales	
Subfunción:	1.8.4	Acceso a la información pública gubernamental	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Que la población tenga acceso a información pública del gobierno municipal		
Estrategia(s):	1.- Solicitar a las unidades administrativas la información que se ha de publicar. 2.- Publicar la información generada por las unidades administrativas.		
Beneficio social y/o económico:	Garantizar el acceso a la información de carácter público.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)

Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Municipal	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Federal					

Observaciones

Ficha técnica del indicador

Clave:	DRH-P9	Nombre del indicador:	Porcentaje de indicadores conforme a la ley de transparencia y acceso a la información pública.
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular
Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:

Definición del indicador:	Porcentaje de indicadores conforme a la ley de transparencia y acceso a la información pública

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de indicadores actualizados / Total de indicadores conforme a la ley en la materia)*100	**Porcentaje**							100%

Programación de la meta 2016

Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	10	Nombre	Responder a todas las solicitudes de Información Pública
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	1 Gobierno	
Función:	1.8	Otros Servicios Generales	
Subfunción:	1.8.4	Acceso a la información pública gubernamental	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Que la población reciba la información solicitada.		
Estrategia(s):	1.- Recibir las solicitudes de información. 2.- Turnar la petición al área administrativa que corresponda. 3.- Entregar la información solicitada en tiempo y forma.		
Beneficio social y/o económico:	Que la población este bien informada sobre el actuar del gobierno municipal.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)

Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Municipal	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Federal					

Observaciones

Ficha técnica del indicador

Clave:	DRH-P10	Nombre del indicador:	Porcentaje de solicitudes recibidas y respondidas
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular
Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:

Definición del indicador:	Porcentaje de solicitudes recibidas y respondidas

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: (Número de solicitudes atendidas / Total de solicitudes recibidas)*100	**Porcentaje**							100%

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A

Proyecto de Institucional			
Número:	11	Nombre	Resguardo de Información Digital e Impresa para el archivo general del Gobierno Municipal.
Clasificaciónfuncional			
Finalidad:	1	Gobierno	
Función:	1.3	Coordinación de la Política de Gobierno	
Subfunción:	1.3.2	Política Interior	
Alineación con el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Eje rector:	9	Administración, Finanzas y Armonización Contable	
Objetivo:		Optimizar las condiciones laborales de los servidores públicos para motivar la productividad de las dependencias municipales.	
Estrategia:		Administración eficiente de los recursos humanos.	
Línea de acción		Realizar diagnóstico del recurso humano existente en el gobierno municipal.	
Alineación con el programa indicado en el Plan Municipal de Desarrollo 2016-2018			
Programa:	N/A		
Objetivo:	N/A		
Características del proyecto			
Objetivo(s):	Mantener información histórica debidamente clasificada para su uso posterior.		
Estrategia(s):	1.- Realizar el cuadro de clasificación archivistica. 2.- Resguardar la información impresa de acuerdo a la norma establecida. 3.- Realizar el respaldo de la información en dispositivos magnéticos.		
Beneficio social y/o económico:	Mantener un archivo de consulta histórica al interior del gobierno municipal.		

Información financiera del proyecto institucional (Gasto corriente y social)

Rubro	Programación trimestral de avance financiero (Miles de pesos)				
	Subtotales	1er. Trimestre	2do. Trimestre	3er. Trimestre	4to. Trimestre
Total	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Municipal	**67.3**	16.8	16.8	16.8	16.9
Federal					

Observaciones

Ficha técnica del indicador

Clave:	DRH-P11	Nombre del indicador:	Resguardo de información digital e impresa
Tipo:	Estratégico X De Gestión	Sentido de la medición:	X Ascendente Descendente Regular
Dimensión:	Eficiencia X Eficacia Calidad Economía	Frecuencia de medición:	X Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual Otro:
Definición del indicador:	Resguardo de información digital e impresa		

Método de cálculo:	Unidad de medida	Línea base 2010	2011	2012	2013	2014	2015	Meta 2016
Valor absoluto / X Porcentaje / Razón o promedio / Tasa de variación / Otro: Fórmula de cálculo: Total de Información resguardada	**Documentos**							100%

Programación de la meta 2016			
Primer trimestre	Segundo trimestre	Tercer trimestre	Cuarto trimestre
25%	25%	25%	25%

Glosario:	N/A
Fuente de información:	PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO 2016-2018
Observaciones:	N/A