



H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ
MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
 EJERCICIO 2022



DEPENDENCIA: 03 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EVALUACIÓN.																
PROGRAMA PRESUPUESTAL: 026 ADMINISTRACIÓN EFICAZ Y EFICIENTE																
EJE: 3 GOBIERNO EFICIENTE.																
OBJETIVO: 3.13.1.1 GARANTIZAR LA OPERACIÓN EFICAZ Y EFICIENTE DE LOS TRÁMITES, SERVICIOS Y FUNCIONES DEL H. AYUNTAMIENTO, A TRAVÉS DE MECANISMOS DE DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS.																
ESTRATEGIA (S): 3.13.1.1.1 ADMINISTRAR Y GESTIONAR ADECUADAMENTE LOS RECURSOS MATERIALES Y TALENTO HUMANO DEL H. AYUNTAMIENTO PARA IMPLEMENTAR ACCIONES, PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE RESULTEN EN EL INCREMENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LA CIUDADANÍA.																
NIVEL	CLAVE	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR	TIPO	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN A MEDIR	UNIDAD DE MEDIDA	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	LÍNEA BASE	META	MÉTODO DE CÁLCULO	AVANCE DE METAS	PARÁMETRO	SENTIDO DEL INDICADOR	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	F	Contribuir a eficientizar la administración pública de administración municipal, mediante el pago oportuno de las remuneraciones del personal y su capacitación.	Porcentaje de acciones de desarrollo y gestión del recurso humano efectuadas	Estratégico.	Nos muestra el porcentaje de las acciones que la administración municipal realizadas respecto a la programadas.	Eficacia.	Porcentual.	Anual	38 Capacitaciones y 40 nóminas ordinarias y extraordinarias (remuneraciones) en 2022.	Concluir el 100% de las acciones programas en materia de capacitación del personal y de cumplimiento del pago de remuneraciones.	Capacitaciones y remuneraciones realizadas / Capacitaciones y remuneraciones programadas * 100.	No disponible. Indicador anual.	100% - verde 99% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Listas de asistencia, constancias, nóminas y órdenes de pago.	Las dependencias involucradas en el pago de nómina cumplen con los tiempos establecidos. El personal de la administración municipal acude a las capacitaciones convocadas.
PROPÓSITO	P	El personal de la administración municipal brinda un servicio público de eficiente y eficaz a la población.	Porcentaje de personal capacitado respecto	Estratégico.	Nos muestra el porcentaje de remuneraciones y prestaciones pagadas respecto a lo programado.	Eficacia.	Porcentual.	Semestral.	40 nóminas ordinarias y extraordinarias (remuneraciones) en 2022.	Pagar oportunamente todas y cada una de las remuneraciones que correspondan al Gobierno Municipal.	Número de remuneraciones y prestaciones pagadas / Número de remuneraciones y prestaciones programadas * 100	100	100% - verde 99% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Órdenes de pago y concentrado global de remuneraciones.	No existen recortes presupuestarios de las participaciones federales.
COMPONENTE	C1	Órdenes de pago oportunamente tramitados.	Porcentaje de órdenes de pago tramitadas.	gestión.	Nos muestra el porcentaje de órdenes de pago tramitadas en los plazos programados.	Eficiencia.	Porcentual.	Trimestral.	No disponible.	Concluir el 100% de los trámites de nómina programados.	Número de remuneraciones pagadas / Total de remuneraciones por pagar * 100.	100	100% - verde 99% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Órdenes de pago y reportes del sistema Empres.	Las dependencias involucradas atienden los trámites en los plazos requeridas.
ACTIVIDAD	A1C1	Realización de los trámites de procesos de retenciones de nómina.	Porcentaje de trámites realizados.	gestión.	Nos muestra el porcentaje de trámites de retenciones realizados respecto a los requeridos.				No disponible.	Enterar oportunamente a los trabajadores del 100% de las retenciones de ISR, pensiones y prestaciones sindicales.	Número de trámites de retenciones realizadas / Número de trámites de retenciones requeridas * 100	100	100% - verde 99% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Acuses de oficios de trámites para el pago de nóminas realizados.	Existe comunicación con las instancias externas para el calculo correcto de las retenciones.


 H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
 DE VILLA DE ÁLVAREZ, COL.
 DIRECCIÓN DE
 RECURSOS HUMANOS



H. AYUNTAMIENTO DE VILLA DE ÁLVAREZ
MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS
 EJERCICIO 2022



COMPONENTE	C2	Capacitación a servidores públicos municipales proporcionada.	Porcentaje de capacitaciones impartidas.	de gestión.	Muestra el porcentaje de capacitaciones efectivamente realizadas.	Eficiencia.	Porcentual.	Trimestral.	38 Capacitaciones en 2022.	Realizar 30 capacitaciones para el personal de la administración municipal.	(Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas) *100	0	100% - 90% verde 89% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Encuestas contestadas, oficinas, base de datos.	Los servidores públicos en las capacitaciones convocadas.
		Realización de modelo de formación y capacitación continua.	Porcentaje de modelo implementado.	de gestión.	Muestra el porcentaje de avance del modelo de capacitación implementado.	Eficiencia.	Porcentual.	Trimestral.	No disponible.	Diseñar e implementar un modelo de formación y capacitación continua para las y los trabajadores del ayuntamiento en temas de administración pública, o responsabilidades administrativas y manejo e implementación de sistemas informáticos de gestión administrativa.	(Modelo de formación y capacitación continua implementado / Modelo de formación y capacitación continua) * 100	0	100% - 51% verde 89% - 50% - 0% rojo.	Ascendente.	Modelo de capacitación continua.	Se cuenta con apoyo de instituciones externas y personal interno certificado con experiencia técnica para impartir las capacitaciones.
ACTIVIDAD	A1C2	Detección de necesidades de capacitación.	Porcentaje de dependencias municipales, participantes en la detección de necesidades de capacitación anual.	de gestión.	Nos muestra el porcentaje de dependencias municipales que atienden el llenado de encuestas para determinar las necesidades que se	Eficiencia.	Porcentual.	Trimestral.	No disponible.	Detectar las necesidades de capacitación en el 100% de las dependencias municipales.	(Número de dependencias municipales que participaron en la encuesta de detección de necesidades de capacitación/ Número total de dependencias municipales)*100	0	100% - 90% verde 89% - 79% amarillo 78% - 0% rojo.	Ascendente.	Encuestas contestadas, oficinas, base de datos.	Los servidores públicos participan en responder la encuesta de detección de necesidades de capacitación.

ELABORÓ

NOMBRE: MAESTRO LUIS ALBERTO CACHO DIAZ
CARGO: JEFE DE DEPARTAMENTO

PERIODO REPORTADO: ENERO A MARZO DE 2023.

AUTORIZÓ

NOMBRE: C.P. ELVIRA CERNAS MÉNDEZ.
CARGO: DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y EVALUACIÓN.

FECHA DE ELABORACIÓN: 19 DE ABRIL DE 2023.

