



PRESIDENCIA MUNICIPAL
HUICHAPAN, HIDALGO.

RH/056/2022.

Asunto: entrega de información.

Huichapan Hgo., a 31 de marzo de 2022.

MTRO. JOAQUÍN SANCHEZ LOPEZ.
SECRETARIO DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL Y TITULAR DEL ÓRGANO
INTERNO DE CONTROL.
PRESENTE.

AT'N. L.A.E. VICTOR A. FALCON LOPEZ.
SECRETARIO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

Por medio del presente me dirijo a usted de la manera más atenta, para darle seguimiento a lo requerido en su **oficio HUI-SCM-064/2022**, de lo cual entrego información en físico y digital referente a la matriz de indicadores de resultados del primer trimestre y la matriz de indicadores de riesgos del 2022.

Sin más por el momento, le envió un cordial saludo, y quedo a sus órdenes.

ATENTAMENTE.



M.A.P. GERARDO BUGARIN OLVERA.
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

C.C.P. ARCHIVO.
GBO.



 GOBIERNO MUNICIPAL 2020-2024 HUICHAPAN <i>Gobierno de Trabajo y Transparencia</i>		PROGRAMA DE HACIENDA PÚBLICA MUNICIPAL			 M. AYUNTAMIENTO DE HUICHAPAN 2016-2020
	Objetivo	Indicador	Medios de Verificación	Supuestos	
Componente 1RH	Aumentar el numero de capacitaciones y el porcentaje de personal capacitado.	Porcentaje de servidores públicos capacitados.	Expediente de capacitación de personal, Recursos Humanos 2022	Falta de capacitadores y presupuesto.	
Componente 2RH	Disminucion del porcentaje de retardos y faltas(ausentismo), del personal en general.	Porcentaje de retardos y faltas de los trabajadores Municipales.	Reporte general del sistema de asistencia (Programa Genesis) y reportes directos de asistencia de las areas.	Falta de compromiso del personal.	
Componente 3RH	Aumentar el el grado escolar y prepracion continua del personal en general.	Porcentaje de profesionalización de servidores publicos.	Carpeta de profesionalizacion y expediente del personal. Dirección de Recursos Humanos 2022.	Falta de compromiso y continuidad del personal, falta de tiempo y por carga de trabajo.	
Componente 4RH	Disminucion de incapacidades medicas del personal en general.	Numero de incapacidades medicas	Reporte general del sistema de asistencia (Programa Genesis) y reportes de incapacidades medicas del servicio medico correspondiente. Dirección de Recursos Humanos 2022.	Falta de atencion medica, contingencias de salud, y malos habitos tanto personales y alimenticios del personal en general.	



Elaboró: L.A. Gerardo Bugarin Olvera
Director de Recursos Humanos.

Superviso: Lic. Martha Lugo Jaramillo
Encargada de la unidad Planeación

Autorizó: L.A.E Víctor A. Falcón López
Secretario de Administración y Finanzas



PROGRAMA DE HACIENDA PÚBLICA MUNICIPAL

Matriz de indicadores de Resultados de Desempeño Recursos Humanos

Nombre del Indicador		Dimensión(es) a medir: (eficacia, eficiencia, calidad y economía)	Definición del indicador	Método de cálculo con variables de la fórmula (incluir el significado de las siglas y/o abreviaturas)	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Sentido del indicador	Línea base	Metas programadas	Metas ajustadas	Avance de metas
Componente 1RH		Porcentaje de servidores públicos capacitados	Eficacia	Mide el porcentaje del personal capacitado de la Administración Pública Municipal.	Porcentaje de servidores públicos capacitados es igual al número total de funcionarios públicos entre el número de servidores públicos capacitados todo por 100	Porcentaje	Trimestral	Ascendente	480 servidores públicos Meta 2021	100%	43.52%
Componente 2RH		Porcentaje de retardos y faltas de los trabajadores Municipales.	Eficacia	Mide el porcentaje de retardos y faltas del personal en general de la Administración Pública Municipal.	Porcentaje de servidores públicos es igual al número total de funcionarios públicos con faltas y/o retardos entre el número de servidores públicos todo por 100	Cantidad	Trimestral	Descendente	25 Empleados en el 2022, igual al 5.2%	2%	4.11%
Componente 3RH		Porcentaje de profesionalización de servidores públicos	Calidad	Porcentaje de personal con estudios en curso	Porcentaje de servidores públicos que concluyeron y continúan con sus estudios, entre el número de empleados con determinado grado escolar.	Cantidad	Trimestral	Ascendente	07 servidores públicos, en el 2021 igual al 1.15%	4.16%	1.96%
Componente 4RH		Porcentaje de disminución de incapacidades médicas	Eficacia	Mide el número de disminuciones de incapacidades médicas	Porcentaje de disminución de incapacidades médicas es igual al número total de funcionarios públicos con incapacidades médicas entre el número de servidores públicos todo por 100	Porcentaje	Trimestral	Descendente	150 incapacidades médicas en el 2021, igual al 31.25 %	20.83%	39.21%



RECURSOS HUMANOS



UNIDAD DE PLANEACIÓN

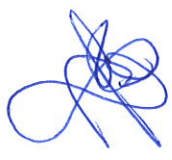
Encargada de la unidad Planeación



Elaboró: L.A. Gerardo Bugarín Olvera
Director de Recursos Humanos.

Autorizó: A.E. Víctor A. Falcón López
Secretario de Administración y Finanzas

 HUICHAPAN Gobierno Municipal 2020-2024 Gobierno de Trabajo y Transparencia		PRESUPUESTO ADICIONAL R.H. 2022			 HUICHAPAN Municipio GOBIERNO MUNICIPAL 2020-2024 GOBIERNO DE TRABAJO Y TRANSPARENCIA	
Num.	Actividad / Accion	Elementos a requerir	Costo aproximado	Observaciones		
1	Aumentar el numero de capacitaciones y el porcentaje de personal capacitado.	Capacitaciones externas e internas.	\$120,000 pesos			
2	Disminucion de retardos y faltas(ausentismo), del personal en general.	Se requiere un checador de asistencia para la Instancia de la mujer y del Adulto Mayor.	\$6,500 pesos			
3	Aumentar el el grado escolar y preparacion continua del personal en general.	Becas e incentivos economicos al personal de confianza para seguirse preparando.	\$95,000 pesos			
4	Disminucion de incapacidades medicas del personal en general.	Mejoramiento del servicio medico, programa de buenos habitos alimenticios(nutriologo especial para los empleados de presidencia) y activacion fisica(possible convenio con GYM).	\$150,000 pesos(solo incluye nutriologo y la activacion fisica-GYM).			
5	Mejoramiento en la preparacion y acondicionamiento fisico del personal de seguridad publica.	Contratacion de un elemento con certificacion en entrenamiento de artes marciales o defensa personal.	\$90,000 pesos			
6	Mejoramiento en la atencion ciudadana con enfoque incluyente.	Diseño e instalacion de modulo de atencion en la entrada de presidencia, equipo de computo, impresora, contratacion de empleado o capacitacion a personal existente para atencion a personas con discapacidades diferentes. Asi como tambien diseño e instalacion de rampa para silla de ruedas.	\$150,000 pesos			



RECURSOS HUMANOS




UNIDAD DE PLANEACION
Supervisor de Planeacion
Encargada de la unidad Planeacion



Autorizo: L.A.E Victor A. Falcón López
Secretario de Administración y Finanzas

Elaboró: L.A. Gerardo Bugarin Olvera
 Director de Recursos Humanos

MATRIZ DE INDICADORES DE RIESGOS
PROGRAMA DE DE HACIENDA PUBLICA MUNICIPAL 2022
EJERCICIO 2022

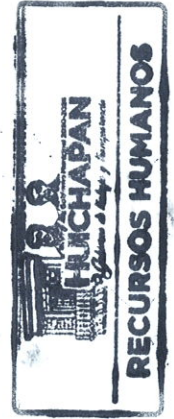
Contribuir a fortalecer las finanzas públicas estatales a través de la mejora de las capacidades y estrategias recaudadoras y del manejo responsable de los pasivos, para mantener una política fiscal que contribuya a mejorar la distribución de los recursos públicos en la población mediante incrementar la recaudación de los ingresos propios del municipio.				
Fin	Propósito	Nombre del Indicador	Meta	Propuesta para mitigar el riesgo
Componente	Semaforización			
Componente 1RH	100% Servidores capacitados			
Componente 1RH	Porcentaje de servidores públicos capacitados	1.- Que las unidades administrativas involucradas en el ciclo presupuestario no tomen las capacitaciones, que se les solicitan.		1.- La Dirección de Recursos Humanos solicita mediante oficio, a las unidades administrativas que tomen los cursos, y se envíen evidencias de los mismos.
		2.- Que las unidades administrativas, no reporten las capacitaciones que reciben, al área de Recursos Humanos.		2.- La Dirección de Recursos Humanos solicita mediante oficio, a las unidades administrativas que reporten los cursos, y se envíen evidencias de los mismos.
Componente 2RH	Porcentaje de retardos y faltas de los trabajadores Municipales.	2%		1.- La Dirección de Recursos Humanos, supervisa y controla por medio de chequeadores los registros de los servidores públicos.
		1.- Que los servidores públicos no lleguen con puntualidad a su área de trabajo, y registren tarde su entrada.		2.- La Dirección de Recursos Humanos, aplica descuentos a partir de tres retardos acumulados, lo que significa una falta por cada 3 retardos.
Componente 3RH	Porcentaje de profesionalización de servidores públicos	4%		3.- Se ha implementado la notificación laboral, donde se cita al empleado para informarle la falta en la que incurre al no llegar puntual a su trabajo.
		1.- Que los servidores públicos no continúen con el programa de estudios.		1.- Se busca el apoyo de forma integral entre Gobierno y trabajador para ver la solución al dicho problema.
Componente 4RH	Porcentaje de disminución de incapacidades médicas	20%		2.- Se tiene por parte del Presidente un permiso especial para que los servidores entren en el programa de Profesionalización, estudiando.
		1.- Que los servidores públicos, no lleven una vida saludable, que no acaten las medidas sanitarias para prevenir el COVID, y que no observe las medidas de seguridad e higiene en el área de trabajo.		1.- Mejoramiento del servicio médico, programa de buenos hábitos alimenticios (nutriólogo especial para los empleados de presidencia), activación física (posible convenio con GYM, y reforzar las medidas sanitarias del COVID.

ELABORÓ:

L.K. GERARDO BUGARIN OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

AUTORIZÓ:

MTRO. JOAQUÍN SÁNCHEZ LÓPEZ
SECRETARIO DE CONTRALORIA MUNICIPAL Y TITULAR DEL PUESTO INTERNO DE CONTROL.



CONTRALORIA
GENERAL MUNICIPAL