

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

Fin	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.				
Propósito	Porcentaje de incremento de la implementación del presupuesto basado en resultados				
Componente	Nombre del indicador	Meta	Semanticización	Propuesta para mitigar el riesgo	Seguimiento
Componente 1RH	Porcentaje de servidores públicos capacitados	100% Servidores 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.	Se lleva el control de las capacitaciones por área en archivo digital e impreso.
		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.	Se lleva el control de las capacitaciones por áreas en archivo digital e impreso.
		2%			
Componente 2RH	Porcentaje de retardos y faltas de los trabajadores Municipales.	1.- Que los servidores públicos no lleguen con puntualidad a su área de trabajo, y registren tarde su entrada		1.- La Dirección de Recursos Humanos, supervisa y controla por medio de chequeadores los registros de los servidores públicos.	Lectura de relojes chequeadores de las distintas áreas, y elaboración de reportes de retardos.
				2.- La Dirección de Recursos Humanos, aplica descuentos a partir de tres retardos acumulados, lo que significa una falta por cada 3 retardos.	Control en excel de los descuentos vía nómina cuando se acumulan más de tres retardos, que significan una falta.
				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.	Amonestación directa al servidor público, por medio de notificación escrita, la cual se archiva en su expediente personal.
		4%			
Componente 3RH	Porcentaje de profesionalización de servidores públicos	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.	10 servidores públicos entraron al Programa de Profesionalización.
		2.- Que los servidores públicos no cuenten con el tiempo, para estudiar.		2.- Se tiene por parte del Presidente un permiso especial para que los servidores entren en el programa de Profesionalización.	Control en carpeta física y digital de quienes están estudiando.
Componente 4RH	Porcentaje de disminución de incapacidades médicas	20%			
		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.	Control en físico y digital de las incapacidades médicas de todo el personal.

ELABORÓ:

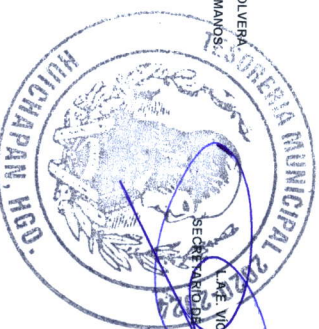
SUPERVISÓ:

AUTORIZÓ:

DR. P. GERARDO BUGARIN OLIVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.

DR. VÍCTOR D. PALCON LOPEZ
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

DR. JUAN ANGELES LOPEZ
SECRETARÍA DE HACIENDA Y FINANZAS.



CONTRALORÍA
GENERAL MUNICIPAL