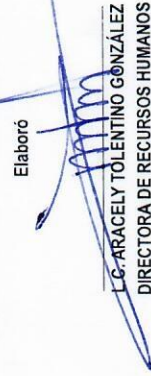


Instrumento de valoración de los Aspectos Susceptibles de Mejora de la Evaluación de Consistencia y Resultados SA08 RECURSOS HUMANOS.

Apartado de la evaluación	Fortaleza y Oportunidad / Debilidad o Amenaza	Recomendaciones	Acción a realizar	Claridad	Relevancia	Justificación	Factibilidad	Potencial de éxito
Diseño.	FORTAMUN carece de un documento diagnóstico que detalle de manera articulada el problema público susceptible de revertirse y que articule las causas, efectos y características del problema que atiende. FORTAMUN no cuenta con un Plan Estratégico o Plan Anual de Trabajo No se presentó evidencia de los ASM de las evaluaciones externas realizadas al Fondo.	Elaborar un diagnóstico de FORTAMUN determinando Las necesidades prioritarias y con base en las disposiciones contenidas en los documentos normativos que constituyen el Fondo. Elaborar un Plan Anual de Trabajo para FORTAMUN Elaborar el Plan Estratégico para FORTAMUN.	Realizar junto con la Secretaría de planeación, el elemento del diagnóstico de Recursos humanos del FORTAMUN	X	X	X	X	100%
Planeación y Orientación a Resultados.	FORTAMUN no cuenta con un Plan Estratégico o Plan Anual de Trabajo No se presentó evidencia de los ASM de las evaluaciones externas realizadas al Fondo.	Elaborar un Plan Anual de Trabajo para FORTAMUN Elaborar el Plan Estratégico para FORTAMUN.	Realizar junto con la Secretaría de planeación, el programa anual de trabajo de Recursos humanos del FORTAMUN	X	X	X	X	100%
Cobertura y Focalización.	Debido a la ausencia de un diagnóstico del Fondo no se cuenta con una estrategia de cobertura documentada.	Diseñar estrategia de cobertura documentada para el FORTAMUN con base en los diagnósticos de los programas que lo integran, esto es fundamental para asegurar la atención efectiva a la población objetivo.	Realizar junto con la Secretaría de planeación, la estrategia de cobertura de Recursos humanos del FORTAMUN	X	X	X	X	100%
Operación.	FORTAMUN no cuenta con Reglas de Operación del Programa, en consecuencia, no se presentó documentación que señale los procedimientos para recibir, registrar y dar trámite a las solicitudes de apoyo de FORTAMUN.	Aprobar las Reglas de Operación FORTAMUN, así como manuales para los programas del Fondo	Realizar reglas de operación que contemplen el elemento de Recursos Humanos	X	X	X	X	100%
Percepción de la Población Atendida.	FORTAMUN no cuenta con instrumentos para medir el grado de satisfacción de su población atendida.	Instrumentar mecanismos para medir el grado de Satisfacción de la población atendida por FORTAMUN.	Realizar mecanismos de satisfacción de la población atendida	X	X	X	X	100%

Elaboró


L.C. ARACELY TOLENTINO GONZÁLEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

Autorizó


ING. GABRIELA MORALES RIOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



Presidencia Municipal de Pachuca de Soto 2020-2024
 Secretaría de Planeación y Evaluación
 Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos
PROGRAMA DE ACCIÓN DE ASPECTOS SUSCEPTIBLES DE MEJORA 2024

Siendo las 9:00 horas del día 30 de agosto del año 2024, en la Ciudad de Pachuca, se reúnen en las oficinas que ocupa la Secretaría ubicadas en Plaza General Pedro María Anaya; los Secretarios de Planeación y Evaluación y Secretaría de Administración, el Director(es) de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos y Recursos Humanos y el Coordinador de Evaluación de la Secretaría de Planeación y Evaluación, proceden a la lectura y firma del presente programa en los siguientes términos:

En el presente instrumento se especifican los compromisos de mejora derivados de la **Evaluación de Consistencia y Resultados** al Programa Presupuestario SA08 Recursos Humanos que implementa la Dirección de Recursos Humanos, estos compromisos se implementarán en los momentos y circunstancias que el mismo detalla y tienen como objetivo principal operacionalizar y utilizar la información resultante de las evaluaciones en un ambiente participativo. Del mismo modo, reflejan el carácter político de la evaluación, al haber sido acordados en mesa de trabajo celebrada el mismo día del presente, entre la unidad coordinadora de la evaluación y los evaluados.

La columna 1 especifica el potencial de éxito calculado mediante un índice ponderado del Anexo 1 a este Programa, la posición institucional de técnica de los participantes en la citada mesa de trabajo. La columna 2 especifica la acción concreta a realizarse para operacionalizar el aspecto susceptible de mejora. La columna 3 detalla el cargo del funcionario responsable de implementar de la mejora tratada. La columna 4 determina la fecha término para la implementación de la mejora. La columna 5 impulsa la generación de evidencia documental que avale la implementación de la mejora. En la columna 6 se determina el funcionario de la unidad coordinadora de la evaluación que dará seguimiento a las implementaciones de mejora. La columna 7 especifica la fecha término posterior a la implementación en que verificará su concreción. Y la columna 8 permite generar la

Éxito potencial (1)	Acción a realizar (2)	Implementador (3)	Fecha término (4)	Evidencia de implementación (5)	Verificador (6)	Fecha término (7)	Evidencia de verificación (8)
100%	Realizar junto con la Secretaría de planeación, el elemento del diagnóstico de Recursos humanos del FORTAMUN	L.C. Aracely Tolentino González Directora de Recursos Humanos	enero 2025	Diagnostico	L.C. P y A.P David Álvarez Daniels	enero 2025	Diagnostico general y lineamientos del FORTAMUN
100%	Realizar junto con la Secretaría de planeación, el programa anual de trabajo de Recursos humanos del FORTAMUN	L.C. Aracely Tolentino González Directora de Recursos Humanos	enero 2025	programa anual de trabajo	L.C. P y A.P David Álvarez Daniels	enero 2025	Diagnostico general y lineamientos del FORTAMUN
100%	Realizar junto con la Secretaría de planeación, la estrategia de cobertura de Recursos humanos del FORTAMUN	L.C. Aracely Tolentino González Directora de Recursos Humanos	enero 2025	estrategia de cobertura	L.C. P y A.P David Álvarez Daniels	enero 2025	Diagnostico general y lineamientos del FORTAMUN
100%	Realizar reglas de operación que contemplen el elemento de Recursos Humanos	L.C. Aracely Tolentino González Directora de Recursos Humanos	enero 2025	Reglas de Operación	L.C. P y A.P David Álvarez Daniels	enero 2025	Diagnostico general y lineamientos del FORTAMUN
100%	Realizar mecanismos de satisfacción de la población atendida	L.C. Aracely Tolentino González Directora de Recursos Humanos	enero 2025	mecanismos para medir el grado de satisfacción	L.C. P y A.P David Álvarez Daniels	enero 2025	Diagnostico general y lineamientos del FORTAMUN

Firman los que en ella participaron.

Participante

 L.T. SAMANTHA KAY PÉREZ CORTÉS
 SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN

Participante

 L.A. ROXANA SÁNCHEZ PÉREZ
 DIRECTORA DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y PROYECTOS ESTRATÉGICOS

Participante

 L.C. Y A.P. DAVID ÁLVAREZ DANIELS
 COORDINADOR DE EVALUACIÓN

Participante

 L.C. ARACELY TOLENTINO GONZÁLEZ
 DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

Participante

 ING. GABRIELA MORALES RÍOS
 SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

