



Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Matriz de Indicadores para Resultados 2021

Diagnóstico del Problema

Datos del Proyecto		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos

INDICADORES DE REFERENCIA

Con la implementación del procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal como apoyo para la correcta contratación; la capacitación constante y el pago oportuno de nómina, se busca la mejora en el desarrollo de funciones de los trabajadores de la Administración Pública Municipal y con ello se brinde calidad en la atención a la ciudadanía.

POBLACION O AREA DE ENFOQUE POTENCIAL

Trabajadores que integran la Administración Municipal de Pachuca de Soto

POBLACION O AREA DE ENFOQUE OBJETIVO

Trabajadores activos del Municipio de Pachuca de Soto

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Deficiente Gestión de Recursos Humanos

PROPUESTA DE INTERVENCION

La Administración Municipal de Pachuca de Soto pretende mejorar el desarrollo de su personal, con la implementación y mejora del Procedimiento de Reclutamiento y Selección de personal y una profesionalización a sus trabajadores mediante la impartición de más y mejores cursos de capacitación.

IDENTIFICACION DE RIESGOS ASOCIADOS A LA EJECUCION DEL PROYECTO

Recursos financieros y de gestión insuficientes

*ÁREAS DE ENFOQUE: Se hace referencia a un área geográfica por no poder definir como poblaciones.

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

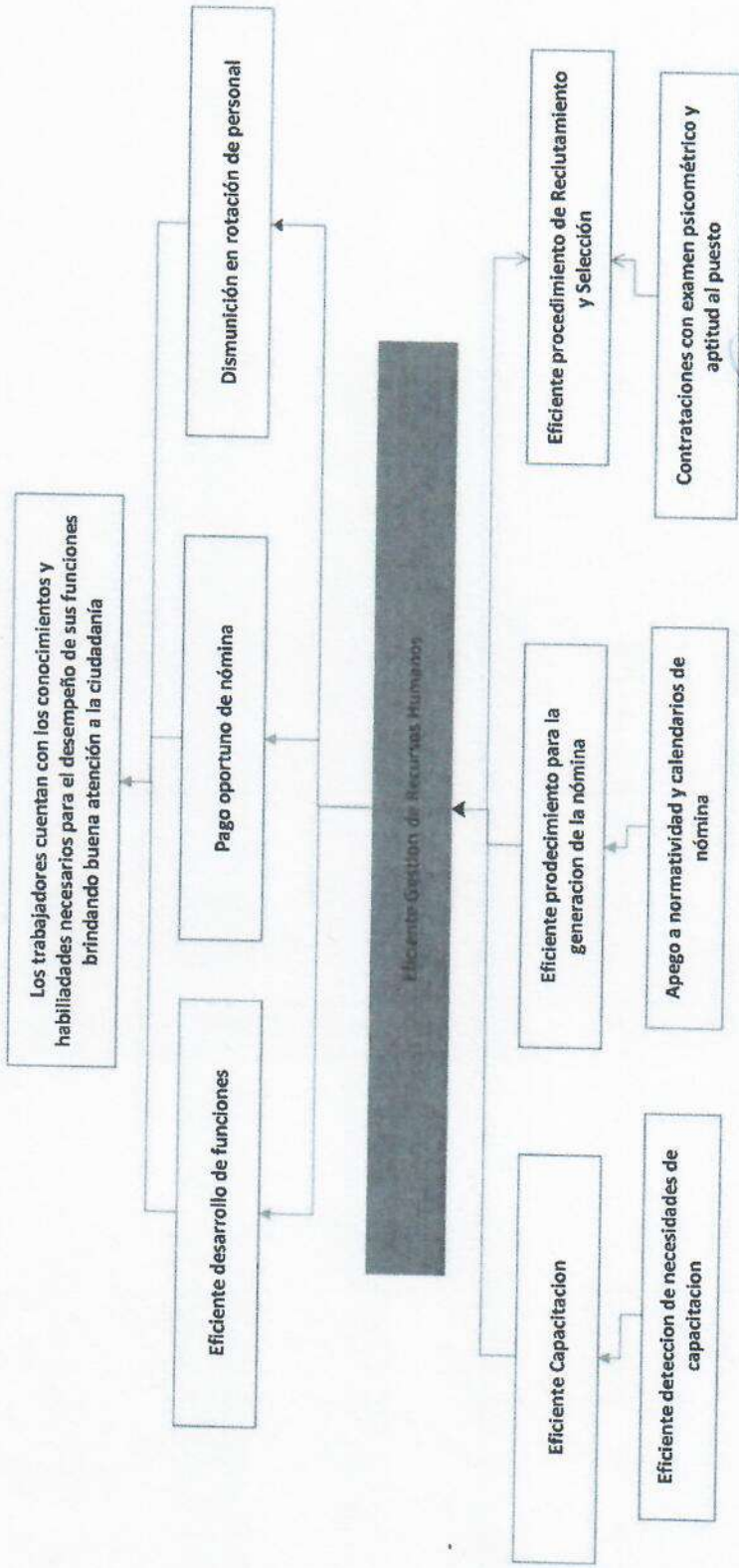
Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Árbol de Objetivos

Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos



Elaboró

Revisó

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

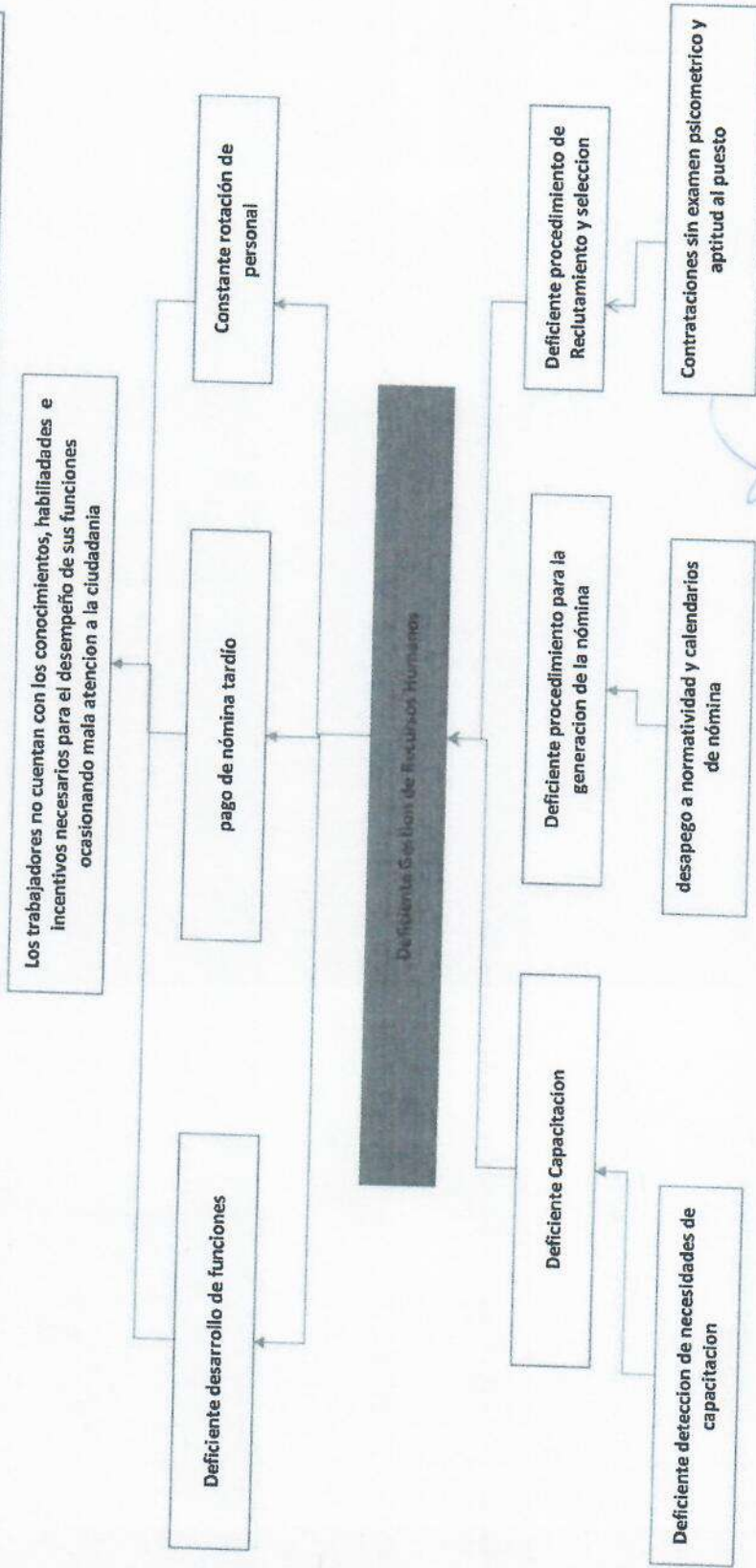
ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Árbol de Problemas

Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos



Elaboró

Revisó

Autorizó
ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS



Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos
Matriz de Indicadores para Resultados 2021

Estructura Analítica del Programa Presupuestario

Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos

Problemática (Proviene del árbol del problema)	Solución (Proviene del árbol del objetivo)
Efectos <small>Deficiente desarrollo de funciones</small> Constante rotación de personal Pago de nómina tardío	Fines <small>Eficiente desarrollo de funciones</small> Disminución en rotación de personal Pago oportuno de nómina
Problema	Objetivo
Población objetivo	Población objetivo
Deficiente Gestión de Recursos Humanos	Eficiente Gestión de Recursos Humanos
Descripción del problema	Descripción del resultado esperado
Los trabajadores no cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones ocasionando mala atención a la	Los trabajadores cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones brindando buena atención a la ciudadanía
Magnitud (Línea base)	Magnitud (Resultado esperado)
900	1,000
Causas	Medios
Deficiente Capacitación	Eficiente Capacitación
Deficiente detección de necesidades de capacitación	Eficiente detección de necesidades de capacitación
Deficiente procedimiento de Reclutamiento y selección	Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección
Contrataciones sin examen psicométrico y aptitud al puesto	Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto
Desapego a normatividad y calendarios de nómina	Apego a normatividad y calendarios de nómina
Deficiente procedimiento para la generación de la nómina	Eficiente procedimiento para la generación de la nómina

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCIA RAMÍREZ
ENLACE PBR

Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Matriz de Indicadores para Resultados 2021

		Datos del Proyecto	
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración	
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos	
Nombre del Proyecto:	SA08	Recursos Humanos	
Definición del Proyecto:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos		
Beneficiarios del Proyecto:	2917	Trabajadores de la Administración Municipal	
Alineación al PMD, Eje:	1	Pachuca Honesta, Cercana y Moderna	
Objetivo Estratégico:	1.1	Fortalecer la normatividad regulatoria que conduzca con rectitud los procesos administrativos, el desempeño de los servidores públicos municipales y la atención oportuna de quejas y denuncias que permitan transparentar el desempeño de la Administración Pública Municipal.	
Objetivo General:	1.1.A	Combate a la corrupción	
Acción Estratégica:	1.1.A.1	Implementar mecanismos para la evaluación y selección de personal, para obtener un mejor desempeño del servicio público, eficiente y de calidad.	
Objetivo de los ODS:	8	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	
Meta del Objetivo:	8.5	De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	
Módulo de la GDM:	1.4	Organización	
Indicador:	1.4.2	Programa de capacitación para los servidores públicos municipales	
Alineación transversal:	Perspectiva de Género	Número de componente y/o actividad	Innovación
			Número de componente y/o actividad

Elaboró

Revisó

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

JMG GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Matriz de Indicadores para Resultados 2021

Datos del Proyecto

Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la	340	Dirección de Recursos Humanos
Nombre del Proyecto:	SA08	Recursos Humanos

Matriz de Indicadores para Resultados

Nivel	Objetivos	Indicadores	Fuentes de información	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir en la mejora de la atención a la ciudadanía con la implementación de Procedimientos de reclutamiento y selección, así como programas de capacitación que mejoren el desarrollo de los trabajadores en sus funciones.	Porcentaje de competencias alcanzadas y satisfacción por parte de los trabajadores del H. Ayuntamiento.	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	Documentación comprobatoria de los apoyos otorgados, listas de asistencia a capacitación y certificados de participación, así como resultados de exámenes psicométricos.	Que se tramiten los apoyos a los trabajadores y ofrecer capacitaciones continuas que los motiven y permita reforzar sus competencias, que se realice correctamente el proceso de reclutamiento y selección.
Propósito	La Administración Municipal realiza eficiente gestión de Recursos Humanos	Porcentaje de satisfacción en el desempeño del personal del H. Ayuntamiento	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	Documentación comprobatoria de los apoyos otorgados, listas de asistencia a capacitación y certificados de participación, así como actas de recibido de oficio en el cual se solicita la capacitación continúa.	Que los trabajadores tengan conocimiento de los apoyos otorgados y muestren interés por la capacitación continúa.
Componentes	C.1.Eficiente Capacitación Realizada	Porcentaje de servidores públicos capacitados	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	Listas de Asistencia a capacitación, certificados de capacitación y expedientes de personal	Que los trabajadores de la presidencia municipal, a través del diagnóstico de necesidades, incluyan las capacitaciones que son de su interés y que se cuente con recursos financieros para el pago de cursos de capacitación
Componentes	C.2.Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección Realizado	Porcentaje de exámenes aprobados	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	Resultados de medición y exámenes impartidos	Que los candidatos a ingreso apliquen el examen de selección
Componentes	C.3.Pago al personal	Porcentaje de plazas presupuestadas pagadas	Nomina de personal, SIMA	Recibos de nómina timbrados	Realizar el procedimiento de pago de acuerdo a calendario de nómina
C1					
Actividades	A.1.Eficiente detección de necesidades de capacitación	Número de evaluaciones de equipos aplicadas con software legal	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	resultados de DNC	Que las dependencias especifiquen los cursos que necesitan
Actividades	A.1.5 Implementar jornadas de capacitación y sensibilización a servidores públicos del ámbito municipal sobre contenidos que permitan el respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes.	Número de jornadas implementadas	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Listas de Asistencia a capacitación, certificados de capacitación y expedientes de personal.	Que se incluya en el calendario de cursos y que personal este interesado en recibir la capacitación.

Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos
Matriz de Indicadores para Resultados 2021

Datos del Proyecto	
Secretaría o Instituto a cargo:	300 Secretaría de Administración
Unidad responsable de la	340 Dirección de Recursos Humanos
Nombre del Proyecto:	SA03 Recursos Humanos

Matriz de Indicadores para Resultados					
Nivel	Objetivos	Indicadores	Fuentes de información	Medios de verificación	Supuestos
Actividades	A.1.6. Implementar el concurso de dibujo infantil sobre los derechos de las N, N.Y.A. para hijas e hijos del personal de la administración pública municipal con la finalidad de fortalecer la perspectiva de derechos en el quehacer laboral.	Concurso implementado	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Lista de asistencia y evidencia fotográfica.	Que se cuente con la participación de las hijas e hijos del personal.
Actividades	A.1.7. Implementar las ferias lúdicas como actividad dirigida al personal de presidencia municipal y al público en general para difundir los derechos de las N, N.Y.A. 5.2.8	Feria lúdica implementada	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Lista de asistencia y evidencia fotográfica.	Que se cuente con la participación de las hijas e hijos del personal.
Actividades	A.1.8. Impartición de cursos y talleres especializados para la igualdad de género	Porcentaje de personal capacitado	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Lista de asistencia y evidencia fotográfica.	Que el personal muestre interés
Actividades	A.1. Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto	Porcentaje de contrataciones de candidatos evaluados	Expedientes de personal de archivo de Recursos Humanos	Exámenes y Resultados de medición	Que los trabajadores aprueben los exámenes psicométricos
Actividades	A.1. Procedimiento adecuado para la generación de la nómina	Porcentaje de cumplimiento del calendario de nómina	Oficio de publicación de calendario de nómina	Solicitudes de Pago y oficios de pago	Que las entidades de la Administración Municipal soliciten sus incidencias de nómina de acuerdo a la normativa vigente.

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

Revisó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Ficha de Indicador

Datos del Proyecto		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Proyecto:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Proyecto:	2917	Trabajadores de la Administración Municipal
Alineación al PMD, Eje:	1	Pachuca Honesta, Cercana y Moderna
Objetivo Estratégico:	1.1	Fortalecer la normatividad regulatoria que conduzca con rectitud los procesos administrativos, el desempeño de los servidores públicos municipales y la atención oportuna de quejas y denuncias que permitan transparentar el desempeño de la Administración Pública Municipal.
Objetivo General:	1.1.A	Combate a la corrupción
Acción Estratégica:	1.1.A.1	Implementar mecanismos para la evaluación y selección de personal, para obtener un mejor desempeño del servicio público, eficiente y de calidad.

Datos de Identificación del Indicador			
Nombre del Componente:	C.1.Eficiente Capacitación Realizada		
Nombre del Indicador:	Porcentaje de servidores públicos capacitados		
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión
			x
Dimensión a Medir:	Eficacia		Eficiencia
	Calidad		Economía
			x

Datos del Indicador			
Fórmula:	$PSPC = (NSPC / NSPCP) * 100$		
Variables:	PSPC= Porcentaje de Servidores Públicos Capacitados		
	NSPC= Número de Servidores Públicos Capacitados		
	NSPCP= Número de Servidores Públicos Capacitados Programados		
Unidad de medida (variables):	Servidores públicos		
Medios de verificación:	Listas de Asistencia a capacitación, certificados de capacitación y expedientes de personal		
Unidad de medida del resultado:	Porcentaje		
Frecuencia de medición:	Trimestral	Período de cumplimiento:	Anual
Semaforización:	Verde:	>66.66	Línea base:
	Amarillo:	<66.66	
	Rojo:	<33.33	

Elaboró

Revisó

Autorizó

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Ficha de Indicador

Datos del Proyecto		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Proyecto:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Proyecto:	2917	Trabajadores de la Administración Municipal
Alineación al PMD, Eje:	1	Pachuca Honesta, Cercana y Moderna
Objetivo Estratégico:	1.1	Fortalecer la normatividad regulatoria que conduzca con rectitud los procesos administrativos, el desempeño de los servidores públicos municipales y la atención oportuna de quejas y denuncias que permitan transparentar el desempeño de la Administración Pública Municipal.
Objetivo General:	1.1.A	Combate a la corrupción
Acción Estratégica:	1.1.A.1	Implementar mecanismos para la evaluación y selección de personal, para obtener un mejor desempeño del servicio público, eficiente y de calidad.

Datos de Identificación del Indicador			
Nombre del Componente:	C.2.Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección Realizado		
Nombre del Indicador:	Porcentaje de exámenes aprobados		
Tipo de Indicador:	Estratégico		
Dimensión a Medir:	Eficacia		Gestión X
	Calidad		Eficiencia X
			Economía

Datos del Indicador			
Fórmula:	$PEA = (NEA/NTEA) * 100$		
Variables:	PEA= Porcentaje de exámenes aprobados NEA= Número de exámenes aprobados NTEA= Número total de exámenes aplicados		
Unidad de medida (variables):	Exámenes		
Medios de verificación:	Resultados de medición y exámenes impartidos		
Unidad de medida del resultado:	Porcentaje de exámenes aprobados		
Frecuencia de medición:	Mensual	Periodo de cumplimiento:	Anual
Semaforización:	Verde:	>66.66	Línea base:
	Amarillo:	<66.66	
	Rosa:	<33.33	
			66

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
ENLACE PBR

Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos

Ficha de Indicador

Datos del Proyecto		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración:	340	Dirección de Recursos Humanos
Proyecto:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Proyecto:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Proyecto:	2917	Trabajadores de la Administración Municipal
Alineación al PMD, Eje:	1	Pachuca Honesta, Cercana y Moderna
Objetivo Estratégico:	1.1	Fortalecer la normatividad regulatoria que conduzca con rectitud los procesos administrativos, el desempeño de los servidores públicos municipales y la atención oportuna de quejas y denuncias que permitan transparentar el desempeño de la Administración Pública Municipal.
Objetivo General:	1.1.A	Combate a la corrupción
Acción Estratégica:	1.1.A.1	Implementar mecanismos para la evaluación y selección de personal, para obtener un mejor desempeño del servicio público, eficiente y de calidad.

Datos de Identificación del Indicador			
Nombre del Componente:	C.3 Pago al personal		
Nombre del Indicador:	Porcentaje de plazas presupuestadas pagadas		
Tipo de Indicador:	Estratégico		
Dimensión a Medir:	Eficacia		x
	Calidad		x
		Gestión	
		Eficiencia	
		Economía	

Datos del Indicador			
Fórmula:	PPPP= NPP/NTTP*100		
Variables:	PPPP= Porcentaje de plazas presupuestadas pagadas NPP= Número de plazas pagadas NTTP= Número total de plazas presupuestadas		
Unidad de medida (variables):	Número de plazas pagadas		
Medios de verificación:	Recibos de nómina timbrados		
Unidad de medida del resultado:	Porcentaje de plazas presupuestadas pagadas		
Frecuencia de medición:	Mensual	Período de cumplimiento:	Anual
Semafización:	Verde:	>66.66	Línea base:
	Amarillo:	<66.66	
	Rojo:	<33.33	

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ
 ENLACE PBR

Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS
 SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



**Secretaría de Planeación y Evaluación
Dirección de Planeación, Evaluación y Proyectos Estratégicos**

Formato de Calendarización por Proyecto

Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable de la elaboración del Proyecto:	340 SA-08	Dirección de Recursos Humanos Recursos Humanos
Definición del Proyecto:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Proyecto:	2917	Recursos Humanos

Presupuesto asignado por proyecto:

Calendarización de las Metas Anuales, Avance Programado

Componentes (Bienes / Servicios)	Nombre del indicador	Unidad de medida	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Acumulado
C.1.Eficiente Capacitación Realizada	Porcentaje de servidores públicos capacitados	Servidores públicos	0	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	900
C.2.Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección Realizado	Porcentaje de exámenes aprobados	Exámenes	5	10	15	20	20	20	20	20	20	20	15	5	190
C.3 Pago al personal	Porcentaje de plazas presupuestadas pagadas	Numero de plazas pagadas	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	39,600

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCIA RAMIREZ
ENLACE PBR

MIG. GABRIELA MORALES RIOS
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN