



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Diagnóstico del Problema 2023**

**Datos del Programa**

<b>Secretaría o Instituto a cargo:</b>	300	Secretaría de Administración
<b>Unidad responsable:</b>	340	Dirección de Recursos Humanos
<b>Programa:</b>	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**

3160 plazas de Trabajadores que integran la Administración Municipal de Pachuca de Soto

**POBLACION O AREA DE ENFOQUE OBJETIVO**

3057 Trabajadores activos del Municipio de Pachuca de Soto

**DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Deficiente Gestión de Recursos Humanos en el Municipio de Pachuca de Soto, ante las áreas de oportunidad como la capacitación, la profesionalización y el proceso de reclutamiento de los trabajadores

**PROPUESTA DE INTERVENCION / OBJETIVO**

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 PROGRAMA**

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

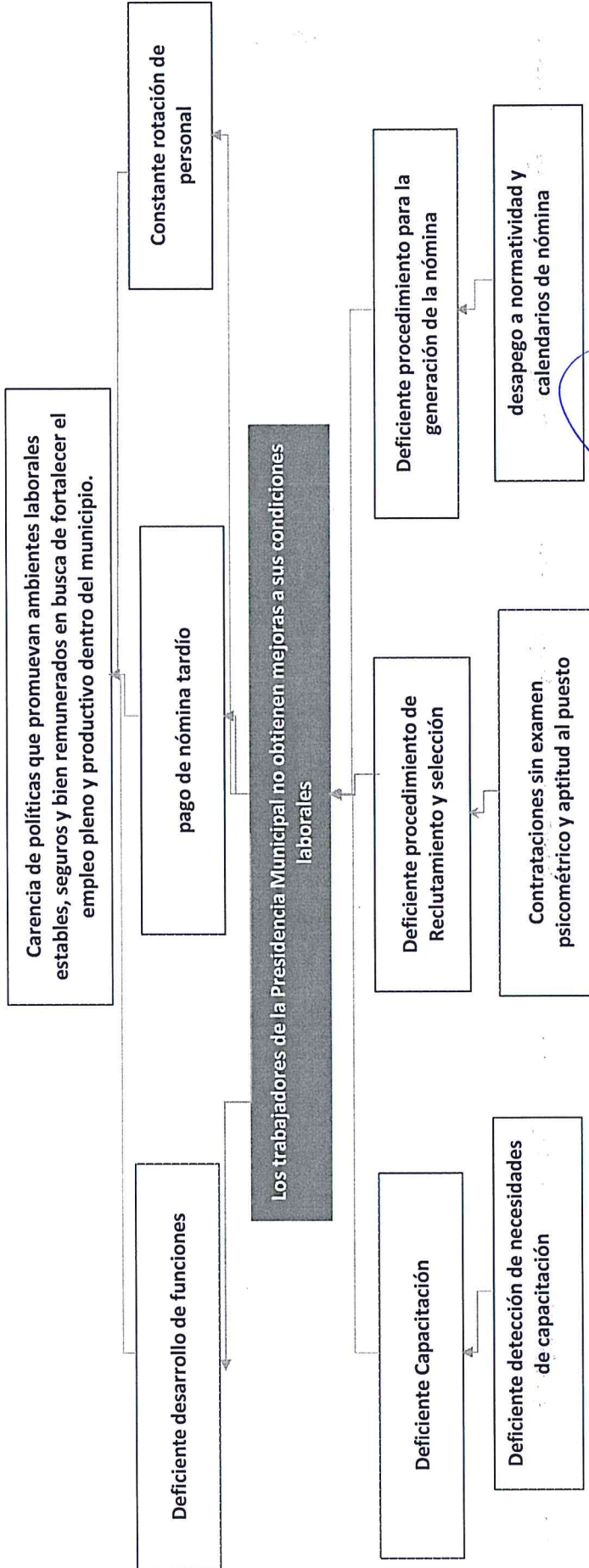
# Secretaría de Planeación y Evaluación

## Dirección de Planeación, Evaluación y Programas Estratégicos

### Árbol de Problemas 2023

#### Árbol de Problemas

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



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



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Matriz de Alternativas 2023**

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

Criterios de Valoración	Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3
	Eficiente Capacitación al personal	Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal	Eficiente procedimiento para la generación de la nomina
Menor costo de implementación	2	1	3
Mayor financiamiento disponible	2	1	3
Menor tiempo para obtener resultados	1	2	3
Mayor aceptación de la alternativa por parte de la población afectada por el problema	2	1	3
Mayor viabilidad técnica	1	2	3
Mayor capacidad institucional	1	3	2
Mayor impacto institucional	2	1	3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

Escala: Mejor = 3; Intermedia = 2; Peor = 1

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

Autorizó

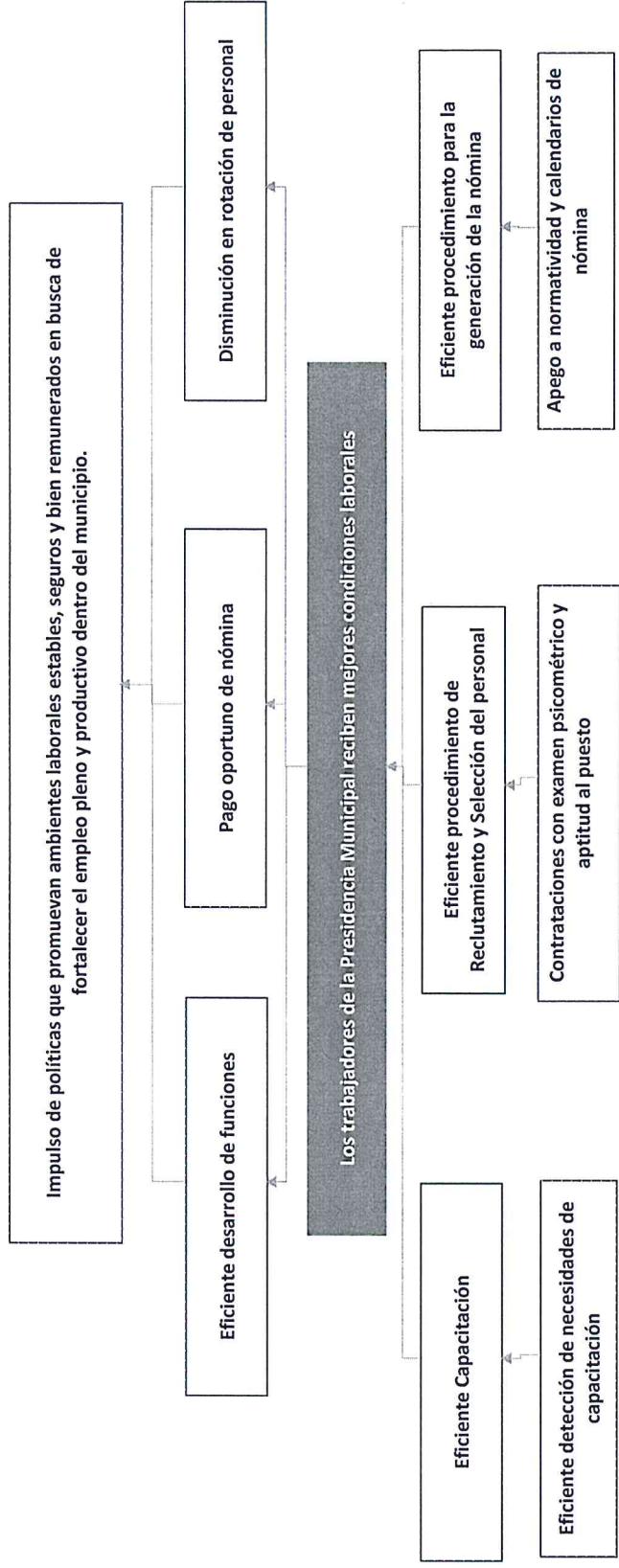
# Secretaría de Planeación y Evaluación

## Dirección de Planeación, Evaluación y Programas Estratégicos

### Árbol de Objetivos 2023

#### Árbol de Objetivos

<b>Secretaría o Instituto a cargo:</b>	300	Secretaría de Administración
<b>Unidad responsable:</b>	340	Dirección de Recursos Humanos
<b>Programa:</b>	SA08	Recursos Humanos



Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCIA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Estructura Analítica del Programa Presupuestario 2023**

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

Problemática (Proviene del árbol del problema)		Solución (Proviene del árbol del objetivo)	
Efectos		Fines	
Carencia de políticas que promuevan ambientes laborales estables, seguros y bien remunerados en busca de fortalecer el empleo pleno y productivo dentro del municipio.		Impulso de políticas que promuevan ambientes laborales estables, seguros y bien remunerados en busca de fortalecer el empleo pleno y productivo dentro del municipio.	
Problema		Objetivo	
Población objetivo		Población objetivo	
3057 Trabajadores activos del Municipio de Pachuca de Soto		3057 Trabajadores activos del Municipio de Pachuca de Soto	
Descripción del problema		Descripción del resultado esperado	
Los trabajadores de la Presidencia Municipal no obtienen mejoras a sus condiciones laborales		Los trabajadores de la Presidencia Municipal reciben mejores condiciones laborales	
Magnitud (Línea base)		Magnitud (Resultado esperado)	
F.	0	F.	100%
P.	0	P.	100%
C.1.	138	C.1.	300
C.2.	143	C.2.	196
C.3.	35463	C.3.	36155
A.1.1.	35	A.1.1.	300
A.2.1.	36	A.2.1.	196
A.3.1.	8866	A.3.1.	36155
Causas		Medios	
Deficiente Capacitación	C.1.	Eficiente Capacitación al personal	
Deficiente detección de necesidades de capacitación	A.1.1.	Eficiente detección de necesidades de capacitación	
Deficiente procedimiento de Reclutamiento y selección	C.2.	Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal	
Contrataciones sin examen psicométrico y aptitud al puesto	A.2.1.	Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto	
Desapego a normatividad y calendarios de nómina	C.3.	Eficiente procedimiento para la generación de la nómina	
Deficiente procedimiento para la generación de la nómina	A.3.1.	Apego a normatividad y calendarios de nómina	

Elaboró

Revisó

Autorizo

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN

## Matriz de Indicadores para Resultados 2023

Datos del Programa							
Secretaría o Instituto a cargo:	Secretaría de Administración						
Unidad responsable:	Dirección de Recursos Humanos						
Nombre del Programa:	Recursos Humanos						
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos						
Beneficiarios del Programa:	Trabajadores de la Administración Municipal						
Alineación al PMD, Eje:	Pachuca Honesta, Cercana y Moderna						
Objetivo Estratégico:	Fortalecer la normatividad regulatoria que conduzca con recitid 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:	Combate a la corrupción						
Acción Estratégica:	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:	Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos						
Meta del Objetivo:	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:	Organización.						
Indicador:	Desarrollar las capacidades y habilidades de los servidores públicos municipales						
Alineación transversal:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">A.1.2/A.1.3/A.1.4</td> <td style="width: 33%;">SIPPINNA:</td> <td style="width: 33%;">A.1.5.</td> </tr> <tr> <td colspan="2"></td> <td style="text-align: center;">Innovación</td> </tr> </table>	A.1.2/A.1.3/A.1.4	SIPPINNA:	A.1.5.			Innovación
A.1.2/A.1.3/A.1.4	SIPPINNA:	A.1.5.					
		Innovación					

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

NA

## Presidencia Municipal de Pachuca de Soto

### Secretaría de Planeación y Evaluación

#### Matriz de Indicadores para Resultados

Datos del Programa	
Secretaría o Instituto a cargo:	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	Dirección de Recursos Humanos
Nombre del Programa:	SA08 Recursos Humanos

Matriz de Indicadores para Resultados					
Nivel	Objetivos	Indicadores	Fuentes de información	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b>	Contribuir con el impulso de políticas que promuevan ambientes laborales estables, seguros y bien remunerados en busca de fortalecer el empleo pleno y productivo dentro del municipio	Índice de políticas implementadas que fortalecen el empleo pleno y productivo	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.
<b>Propósito</b>	Los trabajadores de la Presidencia Municipal reciben mejores condiciones laborales	Índice de mejoras en las condiciones laborales	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 acusos de recibido de oficios en el cual se solicita la documentación del personal	Que los trabajadores tengan conocimiento de los apoyos otorgados y muestren interés por la capacitación continua.
<b>Componentes</b>	C.1. Eficiente Capacitación al personal	I.1.1. Número 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, indiquen las capacitaciones que son de su interés, y que se cuente con recursos financieros para el pago de cursos de capacitación
<b>Componentes</b>	C.2. Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal	I.2.1. Número de procedimientos de reclutamiento y selección aplicados	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
<b>Componentes</b>	C.3. Eficiente procedimiento para la generación de la nómina	I.3.1. Número de plazas oportunamente pagadas	Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	Recibos de nómina timbrados	Realizar el procedimiento de pago de acuerdo a calendario de nómina
<b>Actividades</b>	A.1.1. Eficiente selección de necesidades de capacitación	Número de DNC aplicadas	<b>C1</b>		
			Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos.	resultados de DNC	Que las dependencias especifiquen los cursos que necesitan
<b>Actividades</b>	A.2.1. Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto	Número de contrataciones de candidatos evaluados	<b>C2</b>		
			Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Exámenes y Resultados de medición	Que los trabajadores aprueben los exámenes psicométricos
<b>Actividades</b>	A.3.1. Apego a normatividad y calendarios de nómina	Número de cumplimiento del calendario de nómina	<b>C3</b>		
			Archivo de información de la Dirección de Recursos Humanos	Solicitudes de Pago y oficios de entrega	Que las entidades de la Administración Municipal soliciten sus incidencias de nómina de acuerdo a la normativa vigente.

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLIVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Ficha de Indicador Fin 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 Fin:	Contribuir con el Impulso de políticas que promuevan ambientes laborales estables, seguros y bien remunerados en busca de fortalecer el empleo pleno y productivo dentro del municipio		
Nombre del Indicador:	Índice de políticas implementadas que fortalecen el empleo pleno y productivo		
Definición del indicador:	Políticas implementadas que fortalecen el empleo pleno y productivo		
Tipo de Indicador:	Estratégico	x	Gestión
Dimensión a Medir:	Eficacia		Eficiencia
	Calidad	x	Economía
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente

Datos del Indicador			
Fórmula:	$IPI = (NPPFEPP / TPE) * 100$		
Variables:	IPI= Índice de Políticas Implementadas NPPFEPP= Número de políticas implementadas que fortalecen el empleo pleno y productivo TPE= Total de políticas evaluadas		
Unidad de medida (variables):	Impulso a políticas implementadas		
Medios de verificación:	Documentación comprobatoria de los apoyos otorgados, listas de asistencia a capacitación y certificados de participación, así como resultados de exámenes psicométricos.		
Unidad de medida del resultado:	Porcentaje		
Frecuencia de medición:	Anual	Período de cumplimiento: Anual	
Semaforización:	Verde:	>66.66	Línea base: 0
	Amarillo:	<66.66	Meta: 100%
	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**  
SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN





**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Ficha de Indicador Propósito 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 Propósito:	Los trabajadores de la Presidencia Municipal reciben mejores condiciones laborales		
Nombre del Indicador:	Índice de mejoras en las condiciones laborales		
Definición del indicador:	Cálculo de las Mejoras en las condiciones laborales		
Tipo de Indicador:	Estratégico	x	Gestión
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia
	Calidad		Economía
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente

Datos del Indicador			
Fórmula:	$IMCL = (PCC/PCA) * 100$		
Variables:	IMCL= índice de Mejoras en las Condiciones Laborales PCC= Promedio costo condiciones PCA= Promedio Costo anterior		
Unidad de medida (variables):	Mejoras en las condiciones laborales		
Medios de verificación:	Documentación comprobatoria de los apoyos otorgados, listas de asistencia a capacitación y certificados de participación, así como acuses de recibido de oficios en el cual se solicita la documentación del personal		
Unidad de medida del resultado:	Porcentaje		
Frecuencia de medición:	Anual	Periodo de cumplimiento: Anual	
Semafización:	Verde:	>66.66	Línea base: 0 Meta: 100%
	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



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
**Secretaría de Planeación y Evaluación**

**Ficha de Indicador 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 al personal		
Nombre del Indicador:	I.1.1.	Número de servidores públicos capacitados		
Definición del indicador:	Número de servidores públicos capacitados en relación al número de servidores públicos programados a realizarse			
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión	x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia	
	Calidad		Economía	
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente	

Datos del Indicador				
Fórmula:	NSPC=SPC1+SPC2+...SPCn			
Variables:	NSPC= Número de Servidores Públicos Capacitados SPC1=Servidores Públicos Capacitados			
Unidad de medida (variables):	Servidores públicos capacitados			
Medios de verificación:	Listas de Asistencia a capacitación, certificados de capacitación, expedientes de personal			
Unidad de medida del resultado:	Número			
Frecuencia de medición:	Mensual	Período de cumplimiento:		Anual
SemafORIZACIÓN:	Verde:	>66.66	Línea base:	138
	Amarillo:	<66.66	Meta:	300.00
	Rojo:	<33.33		

Elaboró

Revisó

Autoriza

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
Secretaría de Planeación y Evaluación

**Ficha de Indicador Actividad 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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
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 de la Actividad	A.1.1.	Eficiente detección de necesidades de capacitación		
Nombre del Indicador:	Número de DNC aplicadas			
Definición del indicador:	Numero de evaluaciones aplicadas			
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión	x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia	
	Calidad		Economía	
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente	

Datos del Indicador				
Fórmula:	NEA=EA1+EA2+...Ean			
Variables:	NEA=Suma de las evaluaciones aplicadas durante el periodo que se reporta EA1= Evaluacion aplicada 1 EA2= Evaluacion aplicada 2			
Unidad de medida (variables):	Evaluacion aplicada			
Medios de verificación:	resultados de DNC			
Unidad de medida del resultado:	Numero			
Frecuencia de medición:	Mensual	Periodo de cumplimiento:		Anual
SemafORIZACIÓN:	Verde:	>66.66	Línea base:	35
	Amarillo:	<66.66	Meta:	300.00
	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



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
Secretaría de Planeación y Evaluación

**Ficha de Indicador 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 del personal	
Nombre del Indicador:	I.2.1.	Número de procedimientos de reclutamiento y selección aplicados	
Definición del indicador:	Número de procedimientos de reclutamiento y selección de personal realizados en relación al número de procedimientos programados a realizarse		
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia
	Calidad		Economía
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente

Datos del Indicador				
Fórmula:	NPRSA= PRSA1+PRSA2+...PRSA <sub>n</sub>			
Variables:	NPRSA= Número de Procedimientos de Reclutamiento y Selección Aplicados PRSA1=Procedimientos de Reclutamiento y Selección Aplicados 1 PRSA2=Procedimientos de Reclutamiento y Selección Aplicados 2			
Unidad de medida (variables):	Procedimientos de reclutamiento y selección			
Medios de verificación:	Resultados de medición y exámenes impartidos			
Unidad de medida del resultado:	Número			
Frecuencia de medición:	Mensual	Período de cumplimiento:	Anual	
Semafización:	Verde:	>66.66	Línea-base:	143
	Amarillo:	<66.66	Meta:	196.00
	Rojo:	<33.33		

Elaboró

Revisó

Autórizó

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
Secretaría de Planeación y Evaluación

**Ficha de Indicador Actividad 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 de la Actividad	A.2.1.	Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto		
Nombre del Indicador:	Número de contrataciones de candidatos evaluados			
Definición del indicador:	Número de contrataciones de candidatos evaluados en relación al número de candidatos evaluados			
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión	x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia	
	Calidad		Economía	
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente	

Datos del Indicador				
Fórmula:	$NCC = NCEC1 + NCEC2 + \dots + NCECN$			
Variables:	NCC = Número de Contrataciones de Candidatos Evaluados NCEC1 = Número de candidatos evaluados contratados 1 NCEC2 = Número de candidatos evaluados contratados 2			
Unidad de medida (variables):	Contrataciones de candidatos evaluados			
Medios de verificación:	Exámenes y Resultados de medición			
Unidad de medida del resultado:	Número			
Frecuencia de medición:	Mensual	Período de cumplimiento:		Anual
SemafORIZACIÓN:	Verde:	>66.66	Línea base:	36
	Amarillo:	<66.66	Meta:	196
	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



**Presidencia Municipal de Pachuca de Soto**  
Secretaría de Planeación y Evaluación

**Ficha de Indicador 2023**

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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. Eficiente procedimiento para la generación de la nómina			
Nombre del Indicador:	I.3.1.	Número de plazas oportunamente pagadas		
Definición del indicador:	Número de plazas pagadas de manera mensual en relación al número de plazas presupuestadas a pagarse			
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión	x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia	
	Calidad		Economía	
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente	

Datos del Indicador				
Fórmula:	$NPOP=POP1+POP2+...POPn$			
Variables:	NPOP= Número de plazas Oportunamente pagadas POP1= Plazas Oportunamente pagadas 1 POP1= Plazas Oportunamente pagadas 2			
Unidad de medida (variables):	Plazas pagadas			
Medios de verificación:	Recibos de nómina timbrados			
Unidad de medida del resultado:	Número			
Frecuencia de medición:	Mensual	Período de cumplimiento: Anual		
Semafización:	Verde:	>66.66	Línea Base:	35,463
	Amarillo:	<66.66	Meta:	36,155
	Rojo:	<33.33		

Elaboró

Revisó

Autorizó

L.C. PAULINO SALAZAR OLVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍRE  
ENLACE PBR

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN



## Presidencia Municipal de Pachuca de Soto

Secretaría de Planeación y Evaluación

### Ficha de Indicador Actividad 2023

Datos del Programa		
Secretaría o Instituto a cargo:	300	Secretaría de Administración
Unidad responsable:	340	Dirección de Recursos Humanos
Programa:	SA08	Recursos Humanos
Definición del Programa:	Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos	
Beneficiarios del Programa:	2900	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 de la Actividad	A.3.1.	Apego a normatividad y calendarios de nómina		
Nombre del Indicador:	Número de cumplimiento del calendario de nómina			
Definición del indicador:	Número de cumplimiento de nóminas de acuerdo a la normatividad y calendarios			
Tipo de Indicador:	Estratégico		Gestión	x
Dimensión a Medir:	Eficacia	x	Eficiencia	
	Calidad		Economía	
Sentido del indicador:	Ascendente	x	Descendente	

Datos del Indicador				
Fórmula:	$NCCN = (NVCCN1 + NVCCN2 + NVCCNn)$			
Variables:	NCCN = Número de Cumplimiento del Calendario de Nómina NVCCN 1 = Número de veces que se cumplió el calendario de nómina 1 NVCCN 2 = Número de veces que se cumplió el calendario de nómina 2			
Unidad de medida (variables):	Cumplimiento del calendario de nómina			
Medios de verificación:	Solicitudes de Pago y oficios de entrega			
Unidad de medida del resultado:	Número			
Frecuencia de medición:	Mensual		Periodo de cumplimiento:	Anual
Semaforización:	Verde:	>66.66	Línea base:	8866
	Amarillo:	<66.66	Meta:	36,155
	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



# Presidencia Municipal de Pachuca de Soto

Secretaría de Planeación y Evaluación

## Formato de Calendarización por Programa 2023

Secretaría de Administración	300	Secretaría de Administración
Dirección de Recursos Humanos	340	Dirección de Recursos Humanos
Recursos Humanos	SA08	Recursos Humanos
Mejora en la atención ciudadana con la eficiente gestión de Recursos Humanos		
Trabajadores de la Administración Municipal		
2900		

Presupuesto asignado por proyecto: \$ 85,897,448.89

## Calendarización de las Metas Anuales, Avance Programado

Nivel	Objetivos	Nombre del indicador	Unidad de medida	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Acumulado
Fin	Contribuir con el impulso de políticas que promuevan ambientes laborales estables, seguros y bien remunerados en busca de fortalecer el empleo pleno y productivo dentro del municipio	Índice de políticas implementadas que fortalecen el empleo pleno y productivo	Impuso a políticas implementadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	100%
propósito	Los trabajadores de la Presidencia Municipal reciben mejores condiciones laborales	Índice de mejoras en las condiciones laborales	Mejoras en las condiciones laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	100%
C. 1.	Eficiente Capacitación al personal	Número de servidores públicos capacitados	Servidores públicos capacitados	0	0	0	0	0	50	50	50	50	50	50	0	300
C. 2.	Eficiente procedimiento de Reclutamiento y Selección del personal	Número de procedimientos de reclutamiento y selección aplicados	Procedimientos de reclutamiento y selección	10	12	14	20	20	20	20	20	20	20	15	5	196
C. 3.	Eficiente procedimiento para la generación de la nómina	Número de plazas oportunamente pagadas	Plazas pagadas	2,900	2,900	2,905	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	36,155
A. 1.1.	Eficiente detección de necesidades de capacitación	Número de DNC aplicadas	Evaluación aplicada	0	0	0	0	0	50	50	50	50	50	50	0	300
A. 2.1	Contrataciones con examen psicométrico y aptitud al puesto	Número de contrataciones de candidatos evaluados	Contrataciones de candidatos evaluados	10	12	14	20	20	20	20	20	20	20	15	5	196
A. 3.1	Apego a normatividad y calendarios de nómina	Número de cumplimiento del calendario de nómina	Cumplimiento del calendario de nómina	2,900	2,900	2,905	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	3,050	36,155

Elaboró

L.C. PAULINO SALAZAR OLIVERA  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Revisó

L.A. LAURA IDALID GARCÍA RAMÍREZ  
ENLACE PBR

Autorizó

ING. GABRIELA MORALES RÍOS  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN