

Formato PP.6. Matriz de Indicadores para Resultados del Programa Presupuestario

Datos de identificación del Programa			
Programa Presupuestario	Número y Nombre de la MIR	Ejercicio Fiscal	Unidad Responsable del Gasto
24 Desarrollo Administrativo	24.6 Recursos Humanos	2019	Dirección de Recursos Humanos / Unidad de Desempeño y Capacitación
Alineación			
PLAN MUNICIPAL DE DESARROLLO GUADALAJARA 500 / VISIÓN 2042			
Eje	6- Guadalajara honesta y bien administrada		
Objetivo	O16. Impulsar el desarrollo de la administración pública municipal mediante metodologías y modelos de gestión para la innovación y mejora de sistemas, optimización de recursos y procesos que permitan un eficiente desempeño.		
Estrategias	E16.2. Desarrollar el Sistema de Capacitación, Profesionalización, Evaluación del Desempeño y Certificación de aptitudes para dar sustento a la Calidad en Servicio Público.		
Línea de Acción	L16.2.1. Desarrollar y operar el Plan de Capacitación continua, que incluye la capacitación para el trabajo, y profesionalización.		

RESUMEN NARRATIVO		INDICADORES					LÍNEA BASE	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS	Avances	Observaciones	Avances	Observaciones	Avances	Observaciones
		Indicador	Fórmula	Tipo de indicador	Dimensión	Frecuencia de la medición						Enero a Marzo	(avances - cualitativos)	Abril a Junio	(avances - cualitativos)	Julio a Septiembre	(avances - cualitativos)
FIN	Contribuir a O16. Impulsar el desarrollo de la administración pública municipal mediante metodologías y modelos de gestión para la innovación y mejora de sistemas, optimización de recursos y procesos que permitan un eficiente desempeño. mediante la capacitación con eficacia,	Porcentaje de servidores públicos que recibieron cursos mediante el servicio civil de carrera	número de empleados capacitados en cursos de servicio civil de carrera / total de empleados capacitados	Estratégico	Calidad	Anual	0.01%	0.20%	Registro de asistentes a cursos de capacitación	Dirección de Recursos Humanos	Interés y participación de los servidores públicos, así como presupuesto para ejercer dichos cursos	0%	Ninguna	0%	Ninguna	0%	

	eficiencia, calidad al funcionamiento público																
PROPÓSITO	Funcionariado público del ayuntamiento es capacitado con eficacia, eficiencia, calidad, con la premisa de la igualdad de género e inclusión	Porcentaje de mujeres servidoras públicas capacitadas	(Número de mujeres servidoras públicas capacitadas ÷ Número total de servidores públicos capacitados) x 100	Gestión	Eficiencia	Anual	0%	50%	Reportes de capacitados emitidos por la Dirección de Capacitación	Dirección de Recursos Humanos	Asistencia y compromiso por parte de las servidoras públicas	0%	Ninguna	0%	Ninguna	0%	
COMPONENTE	Cursos de capacitación impartidos a los servidores públicos	Porcentaje de servidores públicos capacitados	(Número de servidores públicos capacitados ÷ Número total de servidores públicos) x 100	Gestión	Eficacia	Trimestral	0%	33.3%	Reportes de capacitados emitidos por la Dirección de Capacitación	Dirección de Recursos Humanos	Asistencia y compromiso por parte de los servidores públicos	12.1%	CURSOS CAPACITACIÓN	19.6%	Ninguna	41.2%	Ninguna
ACTIVIDAD	Publicación de las convocatorias para los cursos de capacitación a los servidores públicos	Número de cursos con convocatoria abierta para los Servidores Públicos	Número total de cursos con convocatoria abierta	Gestión	Eficiencia	Trimestral	235	250	Medios de comunicación utilizados	Dirección de Recursos Humanos	Medios de comunicación disponibles	64	NUMERO CURSOS	107	Ninguna	236	

ACTIVIDAD	Realización de los cursos calendarizados	Número de cursos realizados de acuerdo al calendario	Número de cursos impartidos	Gestión	Eficacia	Trimestral	235	250	El Programa de capacitación para el personal del municipio de Guadalajara	Dirección de Recursos Humanos	Interés e inscripción de los servidores públicos	64	NUMERO CURSOS	107	Ninguna	236	ninguna
COMPONENTE	Oferta de Servicio Social y Prácticas profesionales aplicada en el H. Ayuntamiento de Guadalajara.	Incremento porcentual en la oferta de espacios para prestación de servicio social y prácticas	#prestación actual - #prestación año pasado / #prestación este año pas × 100	Gestión	Eficacia	Anual	0%	5%	Reporte de registros emitidos por el área de Servicios Social y Prácticas Profesionales	Dirección de Recursos Humanos	Compromiso e interés de prestadores de servicio y prácticas profesionales	31.7%	INCREMENTO	15.2%	Ninguna	83.1%	ninguna
ACTIVIDAD	Publicación de programas para los prestadores de servicio social y prácticas profesionales	Número de programas con convocatoria abierta para prestadores.	Número total de programas para prestadores con convocatoria abierta	Gestión	Eficacia	Semestral	50	52	Listado de programas de servicio social y prácticas profesionales	Dirección de Recursos Humanos	Lista de prestadores interesados	21	NUMERO DE PROGRAMAS	36	Ninguna	97	
ACTIVIDAD	Celebración de convenios con las instituciones educativas	Número de convenios	Total de convenios vigentes	Gestión	Eficacia	Semestral	40	42	Convenios con las instituciones educativas	Dirección de Recursos Humanos	Instituciones educativas interesadas en celebrar Convenio	40	NUMERO DE CONVENIOS	40	Ninguna	40	ninguna
COMPONENTE	Plazas de la Plantilla de Personal aplicadas.	Porcentaje de plazas ocupadas	(plazas ocupadas / total de plazas en planta)	Gestión	Eficacia	Anual	8.4%	7%	Registro de la Plantilla de Personal	Dirección de Recursos Humanos	Personal que durante el ejercicio se jubile y/o pensiona	7.9%	PLAZAS OCUPADAS	7%	Ninguna	7.5%	ninguna

ACTIVIDAD	Relación de plazas ocupadas y vacantes de Base	Porcentaje de plazas vacantes de Base respecto al total de plazas	(número de plazas de base vacantes ÷ número total de plazas de Base registradas)*100	Gestión	Eficacia	Trimestral	4.19%	3.5%	Registro de la Plantilla de Personal	Dirección de Recursos Humanos	Petición de personal por áreas con proyectos específicos	6.4%	PORCENTAJE DE PLAZAS	4.9%	Ninguna	4.9%	
ACTIVIDAD	Relación de plazas ocupadas y vacantes de Confianza	Porcentaje de plazas vacantes de Confianza respecto al total de plazas	(número de plazas de confianza vacantes ÷ número total de plazas de confianza registradas)	Gestión	Eficacia	Trimestral	4.21%	3.5%	Registro de la Plantilla de Personal	Dirección de Recursos Humanos	Petición de personal por áreas con proyectos específicos	9.5%	PORCENTAJE PLAZAS CONFIANZA	9.1%	Ninguna	9%	ninguna

RESPONSABLE DE AUTORIZAR LA INFORMACIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

RESPONSABLE DEL DISEÑO DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

RESPONSABLE DE VALIDAR LA INFORMACIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO POR PARTE DEL ÁREA TÉCNICA

NOMBRE

CARGO
