	
<h2>Ficha Técnica de indicadores</h2>	
Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador: Programa Presupuestario:	Recursos humanos REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
Nombre del Indicador	
Porcentaje de capacitaciones para profesionalización de los servidores públicos.	
Definición del indicador	
Mide la profesionalización del servicio público y fortalecimiento de la gestión municipal de Atitalaquia.	
Dimensión a Medir	
Eficiencia <input checked="" type="checkbox"/>	Eficacia <input type="checkbox"/>
Economía <input type="checkbox"/>	Calidad <input type="checkbox"/>
Cobertura <input type="checkbox"/>	
Objetivo del Indicador	
Mejorar la eficiencia, calidad y transparencia en la administración pública, asegurando que los servidores públicos cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades	
Medios de Verificación	
Listas de asistencia, bitacora y/o constancias entregadas, fotografías.	
Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)	Tipo de Indicador
FIN	Estrategico
Descripción de las Variables	Fórmulas
NCA: Número de Capacitaciones Aplicadas NCP; Número de Capacitaciones Programadas	$(NCA/NCP)*100$
Unidad de Medida del Resultado	Comportamiento del Indicador hacia la meta
Porcentaje	Ascendente
Frecuencia de Medición	Cobertura
Anual	Municipal
Meta programada	Línea Base
10 capacitaciones	Año: 2024 Cantidad: 0
Semaforización	
	8-10
	4-7
	0-3

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:	Recursos humanos
---	------------------

Programa Presupuestario:	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
--------------------------	--

Nombre del Indicador

Porcentaje de reportes de capacitación a servidores públicos

Definición del indicador

Mide la cobertura de capacitación es un indicador clave para medir la efectividad y alcance de los programas de formación en la administración pública.

Dimensión a Medir

Eficiencia
 Eficacia
 Economía
 Calidad
 Cobertura

Objetivo del Indicador

Contribuir a la profesionalización del servicio público y fortalecimiento de la gestión municipal de Atitalaquia.

Medios de Verificación

Listas de asistencia, bitacora y/o constancias entregadas, fotografías

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)	Tipo de Indicador
Propósito	Estrategico
Descripción de las Variables	Fórmulas
Reportes realizados de empleados capacitados / Reportes programados de empleados capacitados	$(RREC/RPEC) \times 100$
Unidad de Medida del Resultado	Comportamiento del Indicador hacia la meta
Porcentaje	Ascendente
Frecuencia de Medición	Cobertura
Anual	Municipal
Meta programada	Línea Base
8 reportes	Año: 2024 Cantidad: 0

Semaforización

	8-10
	4-7
	0-3

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:	Recursos humanos
Programa Presupuestario:	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

Nombre del Indicador

Número de reportes de funcionarios que han recibido cursos de actualización dentro del período evaluado

Definición del indicador

Mide los programas de formación diseñados para renovar, reforzar y ampliar conocimientos, habilidades y competencias

Dimensión a Medir

Eficiencia
 Eficacia
 Economía
 Calidad
 Cobertura

Objetivo del Indicador

Evaluar la eiciencia de los programas de capacitación

Medios de Verificación

Bitacora y reportes

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)	Tipo de Indicador
Componente 1	Gestión

Descripción de las Variables	Fórmulas
Número de reportes realizados de servidores públicos capacitados en el periodo/Número de reportes Programados de servidores públicos capacitados en el periodo	(NRRSPCP/NRPSPCP)




Unidad de Medida del Resultado	Comportamiento del Indicador hacia la meta
Número	Ascendente

Frecuencia de Medición	Cobertura
Semestral	Municipal

Meta programada	Línea Base
8 reportes	Año: 2024 Cantidad: 0

Semaforización

	8-10
	4-7
	0-3

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:		Recursos humanos	
Programa Presupuestario:		REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales	
Nombre del Indicador			
Porcentaje de encuestas de la percepción que consideran los empleados que la comunicación entre departamentos es efectiva.			
Definición del indicador			
Mide la ejecución de las acciones de motivación e integración para lograr un clima laboral apropiado que permita mejorar el desempeño en el sector público.			
Dimensión a Medir			
Eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	Eficacia	<input type="checkbox"/>
Economía	<input type="checkbox"/>	Calidad	<input type="checkbox"/>
		Cobertura	<input type="checkbox"/>
Objetivo del Indicador			
Clima laboral adecuado			
Medios de Verificación			
Encuestas, bitacoras, fotografías			
Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)		Tipo de Indicador	
Componente		Gestión	
Descripción de las Variables		Fórmulas	
Encuestas realizadas de Clima laboral adecuado/ Encuestas programadas de Clima laboral adecuado		(ERCLA/EPCLA)*100	
Unidad de Medida del Resultado		Comportamiento del Indicador hacia la meta	
Porcentaje		Ascendentes	
Frecuencia de Medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Meta programada		Línea Base	
120 encuestas		Año: 2024 Cantidad: 0	
Semaforización			
		10	
		7	
		-3	

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:		Recursos humanos	
Programa Presupuestario:		REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales	
Nombre del Indicador			
Porcentaje de informes de los empleados que consideran que la información compartida es clara y comprensible			
Definición del indicador			
Mide la capacidad para transmitir información de manera clara, rápida y efectiva.			
Dimensión a Medir			
Eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	Eficacia	<input type="checkbox"/>
Economía	<input type="checkbox"/>	Calidad	<input type="checkbox"/>
Cobertura	<input type="checkbox"/>		
Objetivo del Indicador			
Eficiencia en la comunicación interna			
Medios de Verificación			
Reportes			
Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)		Tipo de Indicador	
Componente		Gestión	
Descripción de las Variables		Fórmulas	
Informes realizados de empleados con información compartida clara y comprensible / Informes programados de empleados con información compartida clara y comprensible		IREICCC / IPEICCC x 100	
Unidad de Medida del Resultado		Comportamiento del Indicador hacia la meta	
Porcentaje		Ascendente	
Frecuencia de Medición		Cobertura	
Trimestral		Municipal	
Meta programada		Línea Base	
12 reportes		Año: 2024 Cantidad: 0	
Semaforización			
	8-10		
	4-7		
	0-3		

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador: Programa Presupuestario:	Recursos humanos REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
---	--

Nombre del Indicador

Porcentaje de cuestionarios de detección de capacitación aplicada

Definición del indicador

Proceso para identificar las competencias, habilidades y conocimientos que requieren los empleados para mejorar su desempeño y cumplir los objetivos.

Dimensión a Medir

Eficiencia
 Eficacia
 Economía
 Calidad
 Cobertura

Objetivo del Indicador

Realizar y elaborar procedimientos de detección de necesidades de capacitación

Medios de Verificación

Encuestas, y solicitudes de capacitación

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)	Tipo de Indicador
---	-------------------

Actividad	Gestión
-----------	---------

Descripción de las Variables	Fórmulas
------------------------------	----------

Cuestionarios realizados de detección de capacitación aplicadas / Cuestionarios Programadas de detección de capacitación aplicadas	$CRDCA / CPDCA \times 100$
---	----------------------------

Unidad de Medida del Resultado	Comportamiento del Indicador hacia la meta
--------------------------------	--

Porcentaje	Ascendente
------------	------------

Frecuencia de Medición	Cobertura
------------------------	-----------

Trimestral	Municipal
------------	-----------

Meta programada	Línea Base
-----------------	------------

120 cuestionarios	Año: 2024 Cantidad: 0
-------------------	--------------------------

Semaforización

	8-10
	4-7
	0-3

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:

Recursos humanos

Programa Presupuestario:

REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

Nombre del Indicador

Porcentaje de informes de Servidores públicos que reportan una mejora significativa en su desempeño

Definición del indicador

Mide el incremento sustancial y medible en la eficiencia, productividad y calidad del trabajo de un empleado.

Dimensión a Medir

Eficiencia
 Eficacia
 Economía
 Calidad
 Cobertura

Objetivo del Indicador

Crear encuestas de la aplicación del conocimiento de las capacitaciones recibidas

Medios de Verificación

Encuestas post capacitación

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)

Actividad

Tipo de Indicador

Gestión

Descripción de las Variables

Porcentaje de informes realizados de mejora significativa del desempeño/ Informes programados

Fórmulas

PIRMS/IP*100

Unidad de Medida del Resultado

Porcentaje

Comportamiento del Indicador hacia la meta

Ascendente

Frecuencia de Medición

Trimestral

Cobertura

Municipal

Meta programada

12 informes

Línea Base

Año: 2024
Cantidad: 0

Semaforización



Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:

Recursos humanos

Programa Presupuestario:

REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

Nombre del Indicador

Número de mejoras implementadas en infraestructura laboral

Definición del indicador

Mide todas las acciones y cambios gestionados para un entorno físico de trabajo para optimizar las condiciones laborales.

Dimensión a Medir

Eficiencia
 Eficacia
 Economía
 Calidad
 Cobertura

Objetivo del Indicador

Revisar y mejorar las condiciones físicas del entorno del trabajo.

Medios de Verificación

Informes de mantenimiento de encuestas de satisfacción sobre infraestructura

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)

Actividad

Tipo de Indicador

Gestión

Descripción de las Variables

Número de informes de mejoras gestionadas/ número de informes de mejoras programadas

Fórmulas

(NIMG/NGP)

Unidad de Medida del Resultado

Porcentaje

Comportamiento del Indicador hacia la meta

Ascendente

Frecuencia de Medición

Mensual

Cobertura

Municipal

Meta programada

12 informes

Línea Base

Año: 2024
Cantidad:0

Semaforización



Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:		Recursos humanos	
Programa Presupuestario:		REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales	
Nombre del Indicador			
Porcentaje de Informes de Empleados que consideran su ambiente laboral positivo.			
Definición del indicador			
Mide a los empleados que se sienten valorados, respetados y motivados, lo que contribuye a su bienestar emocional, físico y profesional.			
Dimensión a Medir			
Eficiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	Eficacia	<input type="checkbox"/>
Economía	<input type="checkbox"/>	Calidad	<input type="checkbox"/>
		Cobertura	<input type="checkbox"/>
Objetivo del Indicador			
Revisar el entorno laboral y crear un ambiente de alto rendimiento			
Medios de Verificación			
Encuestas			
Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)		Tipo de Indicador	
Actividad		Desempeño	
Descripción de las Variables		Fórmulas	
Porcentaje de informes programados de empleados que califican como "bueno" o "muy bueno" / Total de Informes Entregador		$(PIECBM/TIE)*100$	
Unidad de Medida del Resultado		Comportamiento del Indicador hacia la meta	
Porcentaje		0	
Frecuencia de Medición		Cobertura	
Mensual		Municipal	
Meta programada		Línea Base	
12 informes		Año: 2024 Cantidad: 0	
Semaforización			
	10		
	-7		
	-3		

Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:

Programa Presupuestario:

Nombre d

Número de informes de encuestas y focus

Definición

Mide las herramientas clave para medir la efectividad, cla
admini

Dimensi

Eficiencia



Eficacia



Economía

Objetivo d

Medir la comunica

Medios de

Encu

Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)

Actividad

Descripción de las Variables

Número de informes Realizados de encuestas aplicadas /Número de informes Programados de encuestas

Unidad de Medida del Resultado

Número

Frecuencia de Medición

Mensual

Meta programada

12 informes

Semafo

8-10

4-7

0-3

Recursos humanos

REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

Objetivo del Indicador

Medir la efectividad de los grupos para evaluar la comunicación interna.

Descripción del indicador

Medir la efectividad y satisfacción de la comunicación interna dentro de la institución.

Dimensiones a Medir

Calidad Cobertura

Objetivo del Indicador

Comunicación clara y efectiva

Verificación

Encuestas

Tipo de Indicador

Gestión

Fórmulas

(NIREA/NIASCIP)

Comportamiento del Indicador hacia la meta

Ascendente

Cobertura

Municipal

Línea Base

Año: 2024

Cantidad: 0

Observaciones