



**PROGRAMA PRESUPUESTARIO 2026  
REHU04 CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN DE  
FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

**Elaboró:**

L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

## Índice

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Marco Legal</b> .....	4
<b>Misión y Visión</b> .....	7
<b>Diagnostico</b> .....	8
<b>Alineación al PND, PED, PMD, Agenda 2030, y GDM.</b> .....	9
<b>Objetivos</b> .....	11
<b>Estrategias, líneas de acción, y metas.</b> .....	11
<b>Evaluación y Monitoreo</b> .....	12
<b>Cronograma de Actividades</b> .....	16
<b>Presupuesto</b> .....	18
<b>Presupuesto Basado en Resultados</b> .....	22
<b>Bibliografía</b> .....	43

## Introducción

La administración pública municipal enfrenta en la actualidad retos cada vez más complejos, derivados de la creciente diversidad de demandas ciudadanas, la necesidad de modernizar los procesos administrativos y la obligación de garantizar servicios de calidad. En el municipio de Atitalaquia, se ha identificado que la contratación de personal sin criterios claros y la ausencia de programas de capacitación continua han limitado la eficiencia institucional y debilitado la confianza de la población en sus autoridades. Esta situación refleja la urgencia de implementar estrategias de gestión que fortalezcan las competencias del capital humano y aseguren un desempeño acorde con las exigencias contemporáneas de la sociedad.

Históricamente, los programas de gestión de recursos humanos se han centrado en aspectos meramente operativos, relegando la profesionalización y el bienestar integral de los servidores públicos. Este enfoque limitado ha generado rezagos en la atención ciudadana, procesos burocráticos poco ágiles y un entorno laboral con áreas de mejora que repercuten directamente en la percepción de la ciudadanía respecto a la administración municipal. La ausencia de planes de capacitación sistemática y de criterios de selección basados en competencias ha debilitado la capacidad institucional para responder de manera eficiente y transparente a las demandas sociales.

En este contexto, resulta indispensable replantear la gestión de recursos humanos desde una perspectiva integral, que no solo atienda las necesidades operativas, sino que también impulse la formación continua, la motivación y el reconocimiento del personal. La profesionalización de los servidores públicos debe convertirse en un eje estratégico para garantizar la calidad de los servicios, fortalecer la confianza ciudadana y consolidar un modelo de administración pública moderno y eficiente. Asimismo, la implementación de programas de capacitación permitirá generar un entorno laboral más equitativo, participativo y orientado a resultados, lo cual se traducirá en beneficios tangibles para la población.

El Programa Presupuestario “**Contratación y Capacitación de Funcionarios Municipales**” se diseña bajo el enfoque del Presupuesto Basado en Resultados (PBR) y del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED), en congruencia con los lineamientos emitidos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). Dicho programa se concibe como un instrumento de política pública que busca atender problemáticas estructurales relacionadas con la insuficiente profesionalización del personal municipal, la debilidad en los procesos de contratación y la limitada capacitación en materias clave para el ejercicio de la función pública. Estas problemáticas inciden de manera directa en la calidad del desempeño institucional, el cumplimiento de la normatividad aplicable y la capacidad del municipio para responder de manera eficaz a las demandas de la población.

La contratación adecuada de funcionarios municipales constituye el primer eslabón para el fortalecimiento de la gestión pública. Contar con personal que cumpla con los perfiles de puesto, las competencias técnicas y los principios éticos requeridos permite reducir riesgos administrativos, mejorar la eficiencia operativa y asegurar el cumplimiento de las atribuciones legales de cada área. Por su parte, la capacitación se reconoce como un componente esencial para la profesionalización y actualización permanente del personal municipal. A través de acciones formativas estructuradas, pertinentes y evaluables, el programa busca fortalecer las capacidades técnicas, administrativas y normativas de los funcionarios, así como promover una cultura organizacional orientada al desempeño, la rendición de cuentas y el servicio público.

En suma, el fortalecimiento de la capacidad institucional de los gobiernos municipales constituye un elemento fundamental para el logro de los objetivos de desarrollo, la adecuada prestación de los servicios públicos y la generación de valor público en beneficio de la ciudadanía. El capital humano representa uno de los insumos estratégicos más relevantes para la administración pública municipal, ya que de su perfil, competencias y desempeño depende en gran medida la eficacia, eficiencia y calidad de la gestión gubernamental. Bajo esta lógica, el Programa Presupuestario “Contratación y Capacitación de Funcionarios Municipales” se erige como una herramienta clave para transformar los procesos internos, optimizar la atención ciudadana y construir una administración pública que responda con eficacia a los retos del presente y del futuro.

## Marco Legal

El Programa presupuestario 2026 de la Dirección de Recursos Humanos del municipio de Atitalaquia, tiene como base jurídica las normas que a nivel federal y estatal regulan el capital humano.

El marco jurídico de recursos humanos en un municipio está constituido por un conjunto de normas, leyes y regulaciones que guían la gestión del personal dentro de la administración pública municipal. A continuación, te detallo algunos de los elementos más relevantes que forman parte de este marco:

**1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** En su artículo 123, establece las bases del trabajo en México, incluyendo los derechos laborales para los empleados públicos. Este artículo es fundamental para regular las relaciones laborales en todos los niveles de gobierno.

### 1.1 Artículo **123: Derecho al trabajo y condiciones laborales:**

Este artículo establece los derechos laborales fundamentales tanto para los trabajadores del sector privado como para los del sector público, como lo es el derecho a un salario justo, la jornada laboral adecuada, el derecho a la seguridad social, y la protección en caso de despido injustificado, entre otros.

Asegurar que los empleados municipales cuenten con condiciones laborales adecuadas, respetando la jornada laboral, salarios mínimos y prestaciones.

Cumplir con las disposiciones sobre seguridad social, como el acceso al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) para los trabajadores.

Garantizar que no haya despidos injustificados y que se respeten los derechos laborales de los empleados públicos.

### 1.2 Artículo **115: Organización y funcionamiento de los municipios**

Este artículo regula la organización política y administrativa de los municipios, señalando que los ayuntamientos tienen autonomía para organizarse y administrar sus recursos. La administración de los recursos humanos es una parte esencial de esta autonomía.

El ayuntamiento tiene establecido su propio reglamento de trabajo y organiza sus procesos internos de recursos humanos, ajustándose siempre a los principios establecidos en la constitución y la ley.

Asegurar que la contratación de personal y la administración de sueldos y prestaciones se realicen conforme a los principios de eficiencia, legalidad y honradez.

**2. Ley General del Servicio Profesional de Carrera:** Es una normativa clave para regular la carrera de los servidores públicos en México, orienta a garantizar que el ingreso, la permanencia y el desarrollo en el servicio público se basen en principios de mérito, igualdad de oportunidades, profesionalización y legalidad.

Aunque la ley se refiere principalmente a la administración pública federal, los municipios pueden adoptar sus principios para crear un sistema profesional de carrera a nivel local, enfocado en la profesionalización de los servidores públicos municipales.

### 2.2 Artículo **19: Capacitación y Profesionalización**

Regula los programas de capacitación y actualización para los servidores públicos, buscando que se mantengan al día con los cambios en políticas públicas, normatividad, y nuevas técnicas y tecnologías.

Aplicación en el municipio:

Los municipios deben crear programas de capacitación y profesionalización que ayuden a mejorar las competencias de sus empleados, ya sea en áreas técnicas, administrativas o de liderazgo. Esto contribuiría a tener un servicio público más eficiente y calificado.

**3. Ley de Procedimiento Administrativo:** Regula los procesos administrativos relacionados con la actuación de los servidores públicos, incluyendo los procedimientos disciplinarios, que son muy relevantes para el ámbito de recursos humanos.

### 3.1 Artículo 2: Principios Rectores

"Los procedimientos administrativos deben regirse por los principios de legalidad, imparcialidad, eficiencia, rapidez, economía, celeridad, probidad y transparencia."

Los principios de legalidad y transparencia son fundamentales para la gestión de recursos humanos. Esto significa que todos los procesos, como la contratación, la asignación de promociones o la terminación de relaciones laborales, deben seguir los procedimientos establecidos por la ley, sin favoritismos ni discriminación, y ser transparentes para evitar prácticas irregulares.

Además, el principio de eficiencia obliga a que los procedimientos sean realizados de manera rápida y con los menores costos posibles, lo cual también se aplica a la administración de los recursos humanos en los municipios.

### 3.2 Artículo 3: Procedimiento Administrativo

En el contexto de los recursos humanos, este artículo puede aplicarse a los procedimientos administrativos internos, como los trámites de alta y baja de los empleados, las solicitudes de permisos o licencias, las evaluaciones de desempeño, y otros procesos que involucren al personal. La ley establece que estos procedimientos deben ser claros, transparentes y ágiles para evitar retrasos o complicaciones innecesarias.

**4. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos:** Regula las responsabilidades de los servidores públicos en cuanto a ética y cumplimiento de sus funciones, y establece las sanciones por faltas o irregularidades.

**5. Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios:** Aunque está más orientada a la gestión financiera, también regula los aspectos relacionados con el manejo del presupuesto municipal, que afecta el área de recursos humanos, en términos de asignación de sueldos y prestaciones.

**6. Reglamento Interno del Municipio:** regula específicamente las relaciones laborales entre la administración municipal y los empleados municipales. Este reglamento incluye las condiciones de trabajo, los procesos de contratación, las evaluaciones de desempeño y las condiciones de despido o sanción.

**7. Convenciones Colectivas y Contratos de Trabajo:** En municipio de Atitalaquia existir acuerdos específicos que regulen condiciones de trabajo más allá de lo establecido en la ley general, a través de contratos colectivos o acuerdos entre el gobierno local y los sindicatos de los empleados municipales.

**8. Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública:** Regula el acceso a la información pública, que también aplica al ámbito laboral dentro de los municipios, en cuanto a la contratación, sueldos y beneficios de los servidores públicos.

**9. La NOM 035:** tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

El marco jurídico debe garantizar que los derechos laborales de los empleados municipales sean respetados, que haya procedimientos claros y justos en el reclutamiento y despido de personal, y que se promueva una gestión eficiente y ética de los recursos humanos dentro de la administración pública municipal de Atitalaquia, Hidalgo.

**10. Plan de Desarrollo municipal:** Mismo que establece las directrices de la política y administración pública 2024 – 2027.

Dentro de la alineación del plan municipal de desarrollo (nacional, estatal y ODS), centralmente de la estrategia 1.8.12 (Desarrollar una gestión integral de riesgos y estrategias por la resiliencia), con su línea de acción que

refiere la promoción de una gestión integral de riesgos en el municipio, con base en los atlas de riesgos, provisión de equipamiento e infraestructura, capacitación al personal, empleo de tecnologías de la información, instrumentos financieros, así como la difusión y generación de acciones diversas que permitan una mayor seguridad en favor de la población.

Además, el punto número 1.3 de la plataforma estratégica de dicho plan, referente a gestionar los recursos económicos públicos con transparencia, eficiencia y responsabilidad, priorizando la atención de las necesidades ciudadanas y promoviendo la equidad, la justicia social y el desarrollo sostenible.

**11. Plan estatal de desarrollo:** Mediante esta planificación es que se podrán establecer acciones y enfocarse en resultados que permitan alcanzar metas deseadas, como municipio nos alinearemos a dichas acciones, a fin de contribuir al crecimiento del Estado (2022-2026).

**12. Plan nacional de desarrollo:** Mediante el cual se establecen compromisos que buscan mejorar la calidad de vida de las personas en todos los estados de la república, atendiendo a los sectores con más importancia como lo es seguridad, economía, salud, educación y empleo, es por ello que este programa presupuestario se alinea a dicho plan nacional, buscando

## Misión y Visión

### Misión

*Somos un gobierno con vocación de servicio, que el ejercicio de los recursos públicos haga un uso racional, transparente, honesto, y austero, que implemente políticas públicas que promuevan el desarrollo integral y que permita elevar las condiciones de crecimiento con calidad de vida para los habitantes de nuestro municipio, con especial atención a los menos favorecidos siempre en el marco de la legalidad, el respeto de los derechos humanos y de las diferentes instituciones gubernamentales.*

### Visión

*Ser un gobierno eficiente, que rinda cuentas y por tanto confiable, que escuche, atienda y de solución a las necesidades de sus habitantes, a través de un liderazgo efectivo y sensible, siendo promotor del desarrollo integral, innovador y competitivo para ser un referente de crecimiento y de desarrollo regional y estatal.*

## Diagnostico

El programa presupuestario **REHU04 “Contratación y Capacitación de Funcionarios Municipales”**, a cargo de la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Municipal de Atitalaquia, surge como respuesta a la necesidad de contar con servidores públicos capacitados y con perfiles adecuados, garantizando eficiencia administrativa, servicios de calidad y confianza ciudadana. Actualmente, los procesos de contratación carecen de estandarización y transparencia, los perfiles de puesto no están claramente definidos y la capacitación es limitada, poco sistemática y centrada en aspectos técnicos, dejando de lado habilidades blandas indispensables para la gestión pública.

El **problema público** identificado es la contratación inadecuada de funcionarios municipales y la falta de capacitación sistemática, lo que limita la eficiencia administrativa, deteriora la calidad de los servicios públicos y reduce la confianza de la ciudadanía en sus autoridades. Los efectos directos incluyen bajo desempeño laboral, errores administrativos, alta rotación y desmotivación del personal; mientras que los efectos indirectos abarcan ineficiencia en el gasto de nómina, deterioro de servicios municipales y pérdida de credibilidad institucional.

La **evolución del problema** muestra que, en el pasado, predominaban criterios discrecionales y políticos en la contratación; en el presente, persisten deficiencias técnicas y presupuestales; y en el futuro, sin intervención, se prevé mayor desprofesionalización y pérdida de confianza social. La problemática afecta transversalmente a todas las áreas del gobierno municipal, con mayor impacto en aquellas de contacto directo con la ciudadanía.

El **objetivo central** del programa es fortalecer la gestión de recursos humanos mediante procesos transparentes y basados en competencias, junto con un sistema de capacitación continua, para mejorar la productividad institucional, la calidad de los servicios públicos y la confianza ciudadana. La alternativa seleccionada es la **implementación integral** de procesos estandarizados de contratación y capacitación sistemática, que incluye: perfiles de puesto definidos, reclutamiento por competencias, programa anual de capacitación (al menos 80% del personal atendido), y mecanismos de evaluación y seguimiento del desempeño. Esta opción es la más pertinente y eficaz, aunque requiere inversión inicial en herramientas técnicas y capacitación externa.


El programa se vincula con los principales instrumentos de planeación:

- **PND 2025–2030:** Gobernanza con justicia y participación ciudadana, erradicación de corrupción y fortalecimiento institucional.
- **Plan Estatal Hidalgo 2022–2028:** Transformación administrativa con honestidad, transparencia y eficiencia.
- **Plan Municipal Atitalaquia 2024–2027:** Gobierno abierto, justo y ordenado.
- **ODS 16:** Instituciones eficaces, responsables y transparentes.

La **población objetivo directa** son los funcionarios municipales en activo y de nuevo ingreso, mientras que la **población indirecta** corresponde a los más de 31,000 habitantes de Atitalaquia, quienes se beneficiarán de servicios públicos más eficientes y transparentes. Se proyecta atender al menos al 80% del personal en el primer año, con impacto transversal en todas las áreas administrativas y operativas.

En conclusión, la implementación integral del programa permitirá profesionalizar el servicio público municipal, optimizar el uso del presupuesto destinado a recursos humanos y fortalecer la confianza ciudadana en la administración de Atitalaquia

Alineación al PND, PED, PMD, Agenda 2030, y GDM.

	Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030	Plan Estatal de Desarrollo 2024-2028	Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027		ODS:	8.Trabajo Decente crecimiento Económico
<b>Acuerdo</b>	Eje General 3: Economía moral y trabajo	Acuerdo para un gobierno cercano, justo y honesto.	Acuerdo para la transformación de un gobierno de puertas abiertas, justo y ordenado.		<b>Meta del objetivo:</b>	<b>Meta 8.5</b> 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
<b>Objetivo</b>	<b>3.2:</b> Promover el trabajo digno para todas las personas en edad laboral, especialmente para los grupos históricamente vulnerados, facilitando su inserción en empleos alineados con las vocaciones económicas de los mercados laborales regionales y locales.	1.3. Transformación de la administración pública del Estado de Hidalgo, con base en la honestidad, transparencia y eficiencia.	1.2. Fortalecer la gestión pública mediante la creación de una estructura administrativa eficiente y transparente, que responda a las necesidades de la ciudadanía, con un enfoque de calidad en el servicio, la participación ciudadana, y el respeto a los derechos humanos		<b>Módulo de la GDM:</b>	1. Organización
<b>Estrategia</b>	<b>3.2.2</b> Fortalecer las capacidades institucionales que garanticen los derechos laborales, promuevan la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos vulnerables al mercado laboral formal, con un enfoque en el Humanismo Mexicano, la igualdad sustantiva y la no discriminación. <b>Estrategia 3.2.4</b> Acompañar la transición de las y los jóvenes de la	1.3.5. Frenar en la administración pública estatal el nepotismo, las plazas innecesarias o con duplicidad.	1.2.1.1. Eliminar plazas innecesarias en las diferentes unidades administrativas. 1.2.1.2. Reestructurar las unidades administrativas acorde a las necesidades de los Atitalaquenses. 1.2.1.3. Delimitar las facultades y atribuciones de cada servidor público. 1.2.1.4. Impulsar la creación del catálogo de puestos.	<b>GDM</b>	<b>Indicador:</b>	1.1.1 Bando de Policía y Gobierno 1.1.2 Manuales de Organización 1.1.3 Tabulador de sueldos o documentos con la estructura salarial del personal de la administración pública municipal 1.1.4 Unidad administrativa existentes en funcion del número de unidades 1.1.5 Personal municipal total por cada 1,000 habitantes 1.1.6 Nivel salarial de la/el Presidenta (e) Municipal 1.1.7 Participación de las mujeres en puestos de mando medio y

<p>etapa formativa a su integración al empleo formal, promoviendo trayectorias laborales exitosas.</p> <p><b>Estrategia 3.2.6</b> Avanzar hacia una legislación laboral de vanguardia que flexibilice y mejore las condiciones de trabajo para todas las personas.</p>					<p>superior en la administración pública municipal</p> <p>1.2 Planeación</p> <p>1.4.Capacitación</p> <p>1.4.1. Programa anual de capacitación para servidores públicos municipales</p> <p>1.4.2 Evaluación de la capacitación</p> <p>1.4.3 Servidoras y servidores públicos capacitados (as)</p>
--	--	--	--	--	--

### Líneas de acción municipal atendidas por el programa

1.2.1.1.	Eliminar plazas innecesarias en las diferentes unidades administrativas
1.2.1.2.	Reestructurar las unidades administrativas acorde a las necesidades de los Atitalaquenses
1.2.1.3.	Delimitar las facultades y atribuciones de cada servidor público.
1.2.1.4.	Impulsar la creación del catálogo de puestos.
1.2.2.1.	Certificar a los servidores públicos en atención al público.
1.2.2.2.	Crear un protocolo de atención y servicio a la ciudadanía apegado a los principios y valores que rigen a los servidores públicos.

## Objetivos

### General

Fortalecer la gestión del capital humano del municipio de Atitalaquia mediante la implementación de políticas, procesos y programas eficientes de administración, desarrollo y bienestar laboral, que promuevan un desempeño ético, profesional y orientado al servicio público, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la atención a la ciudadanía.

### Específicos

- Garantizar que los servidores públicos de la administración municipal desempeñen funciones acordes a su perfil de puesto autorizado, con el fin de fortalecer la profesionalización del servicio público, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la calidad en la atención ciudadana.
- Impulsar la profesionalización de los servidores públicos municipales para garantizar que cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias que fortalezcan la gestión administrativa, mejoren la eficiencia institucional y eleven la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
- Asegurar que las plazas de la administración municipal sean ocupadas por servidores públicos que cumplan con el perfil autorizado, con el fin de garantizar la idoneidad del personal, fortalecer la profesionalización del servicio público y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.
- Asegurar la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias del personal municipal, mejorar su desempeño laboral y garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.
- Garantizar que los servidores públicos municipales sean evaluados de manera sistemática y transparente, con el propósito de medir su desempeño, identificar áreas de mejora y fortalecer la eficiencia institucional en la prestación de servicios a la ciudadanía.
- Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
- Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
- Asegurar la generación y validación oportuna de los informes de registro de asistencia, con el propósito de contar con información confiable y transparente que fortalezca la gestión administrativa y el control del personal en la administración municipal
- Garantizar la atención oportuna de las incidencias laborales registradas en la administración municipal, con el propósito de mantener la eficiencia administrativa, prevenir rezagos y asegurar condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.

## Objetivos, líneas de acción, y metas.

<b>Objetivo</b>	Impulsar la profesionalización de los servidores públicos municipales para garantizar que cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias que fortalezcan la gestión administrativa, mejoren la eficiencia institucional y eleven la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
<b>Línea de acción</b>	Diseñar e implementar un programa integral de capacitación y certificación continua para los servidores públicos municipales, basado en diagnósticos de necesidades de formación, que fortalezca sus competencias técnicas, administrativas y de atención ciudadana, contribuyendo a una gestión pública más eficiente, profesional y orientada a resultados.
<b>Meta</b>	300 servidores públicos
<b>Objetivo</b>	Asegurar que las plazas de la administración municipal sean ocupadas por servidores públicos que cumplen con el perfil autorizado, con el fin de garantizar la idoneidad del personal, fortalecer la profesionalización del servicio público y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.
<b>Línea de acción</b>	Establecer y aplicar un proceso estandarizado de reclutamiento, selección y validación de perfiles de puesto, que incluya la verificación documental, evaluación de competencias y cumplimiento de requisitos establecidos, con el fin de asegurar que las plazas sean ocupadas por personal idóneo conforme al perfil autorizado y a las necesidades de la administración municipal.
<b>Meta</b>	4 informes
<b>Objetivo</b>	Asegurar la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias del personal municipal, mejorar su desempeño laboral y garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.
<b>Línea de acción</b>	Implementar un sistema de seguimiento, evaluación y control del Programa Anual de Capacitación, que incluya la calendarización de cursos, el registro de participación del personal y la medición de resultados, a fin de asegurar su cumplimiento oportuno y el fortalecimiento efectivo de las competencias laborales de los servidores públicos municipales.
<b>Meta</b>	12 capacitaciones
<b>Objetivo</b>	Garantizar que los servidores públicos de la administración municipal desempeñen funciones acordes a su perfil de puesto autorizado, con el fin de fortalecer la profesionalización del servicio público, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la calidad en la atención ciudadana.
<b>Línea de acción</b>	Implementar un programa permanente de revisión, actualización y alineación de perfiles de puesto, que incluya la evaluación periódica de competencias del personal, la asignación adecuada de funciones conforme a su perfil autorizado
<b>Meta</b>	374 servidores públicos

<b>Objetivo</b>	Asegurar la generación y validación oportuna de los informes de registro de asistencia, con el propósito de contar con información confiable y transparente que fortalezca la gestión administrativa y el control del personal en la administración municipal
<b>Línea de acción</b>	Implementar un sistema estandarizado y digital para el registro, validación y generación de informes de asistencia del personal, que incluya mecanismos de verificación periódica, control de incidencias y supervisión por área, a fin de garantizar la emisión oportuna de información confiable, transparente y útil para la toma de decisiones en la gestión administrativa.
<b>Meta</b>	29 unidades administrativas
<b>Objetivo</b>	Garantizar que los servidores públicos municipales sean evaluados de manera sistemática y transparente, con el propósito de medir su desempeño, identificar áreas de mejora y fortalecer la eficiencia institucional en la prestación de servicios a la ciudadanía.
<b>Línea de acción</b>	Diseñar e implementar un sistema integral de evaluación del desempeño para los servidores públicos municipales, que contemple criterios claros, indicadores medibles y procesos periódicos de evaluación, así como mecanismos de retroalimentación y seguimiento, con el fin de fortalecer la transparencia, identificar áreas de mejora y promover la eficiencia en la gestión institucional.
<b>Meta</b>	12 revisiones
<b>Objetivo</b>	Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
<b>Línea de acción</b>	Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación post capacitación que incluya la aplicación de herramientas de medición del desempeño, retroalimentación por parte de superiores inmediatos y la implementación de planes de mejora, con el fin de asegurar la transferencia efectiva de los conocimientos adquiridos al ámbito laboral y su impacto en la eficiencia y calidad del servicio público municipal.
<b>Meta</b>	374 encuestados
<b>Objetivo</b>	Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.
<b>Línea de acción</b>	Implementar un programa de evaluación de transferencia de aprendizaje que contemple la supervisión directa en el puesto de trabajo, la aplicación de indicadores de desempeño y la elaboración de reportes de cumplimiento por área, a fin de verificar que los conocimientos adquiridos en capacitación sean aplicados efectivamente y contribuyan a mejorar la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público.
<b>Meta</b>	12 concentrados de asistencias

<b>Objetivo</b>	Garantizar la atención oportuna de las incidencias laborales registradas en la administración municipal, con el propósito de mantener la eficiencia administrativa, prevenir rezagos y asegurar condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.
<b>Línea de acción</b>	Establecer un sistema integral de gestión de incidencias laborales que incluya registro digital, seguimiento periódico, asignación de responsables y plazos definidos para su resolución, con el fin de garantizar una atención oportuna, prevenir rezagos administrativos y mantener condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos municipales.
<b>Meta</b>	12 informes de incidencias

**Evaluación y Monitoreo**

Nivel	Meta	Indicador	Frecuencia
Fin	374 servidores publicos	Porcentaje de cumplimiento del perfil de puesto en la administración municipal.	Anual
Propósito	300 servidores publicos	Porcentaje de servidores públicos municipales profesionalizados.	Anual
Componente 1	4 infomes	Porcentaje de informes de plazas cubiertas mediante validación de perfil.	Trimestral
Componente 2	12 capacitaciones	Porcentaje de capacitaciones de cumplimiento del Programa Anual de Capacitación.	Trimestral
Componente 3	29 unidades administrativas	Porcentaje unidades administrativas evaluadas en desempeño laboral	Trimestral
Actividad 1.1	12 revisiones	Porcentaje de revisiones de expedientes laborales revisados y actualizados.	Trimestral
Actividad 2.1	374 encuestados	Porcentaje de encuestas a servidores que aplican conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	Trimestral
Actividad 3.1	12 concentrados de asistencias	Porcentaje de informes de registro de asistencia generados y validados.	Trimestral
Actividad 3.2	12 informes de incidencias	Porcentaje de informes de incidencias laborales atendidas en tiempo.	Trimestral





## Presupuesto.

<b>Programa</b>	<b>REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales</b>
<b>Periodo del programa</b>	01 de enero al 31 de diciembre 2026.
<b>Objetivo del programa</b>	Optimizar la planeación, asignación y ejecución de los recursos financieros destinados al área de Recursos Humanos, garantizando la suficiencia presupuestaria para la contratación, capacitación, desarrollo y bienestar del personal municipal, a fin de fortalecer la eficiencia administrativa, la profesionalización del servicio público y la calidad en la prestación de los servicios a la ciudadanía.
<b>Justificación del programa</b>	La gestión eficiente de este presupuesto permite garantizar que el personal municipal cuente con las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones conforme a los perfiles de puesto autorizados, acceder a programas de capacitación y desarrollo profesional, y recibir prestaciones y beneficios que fortalezcan su motivación y compromiso. Asimismo, este programa contribuye a mejorar la eficiencia administrativa, la transparencia en el uso de los recursos públicos y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía, al asegurar que cada acción del área de Recursos Humanos esté respaldada financieramente y alineada con los objetivos institucionales del municipio. Su implementación garantiza un manejo responsable de los recursos, promueve la profesionalización del servicio público y refuerza la confianza de la población en la administración municipal.

**Objetivos específicos del programa**

Garantizar que los servidores públicos de la administración municipal desempeñen funciones acordes a su perfil de puesto autorizado, con el fin de fortalecer la profesionalización del servicio público, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la calidad en la atención ciudadana.

Impulsar la profesionalización de los servidores públicos municipales para garantizar que cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias que fortalezcan la gestión administrativa, mejoren la eficiencia institucional y eleven la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Asegurar que las plazas de la administración municipal sean ocupadas por servidores públicos que cumplen con el perfil autorizado, con el fin de garantizar la idoneidad del personal, fortalecer la profesionalización del servicio público y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.

Asegurar la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias del personal municipal, mejorar su desempeño laboral y garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Garantizar que los servidores públicos municipales sean evaluados de manera sistemática y transparente, con el propósito de medir su desempeño, identificar áreas de mejora y fortalecer la eficiencia institucional en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Asegurar la generación y validación oportuna de los informes de registro de asistencia, con el propósito de contar con información confiable y transparente que fortalezca la gestión administrativa y el control del personal en la administración municipal

Garantizar la atención oportuna de las incidencias laborales registradas en la administración municipal, con el propósito de mantener la eficiencia administrativa, prevenir rezagos y asegurar condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.

**Características del programa**

Enfoque en el capital humano orientado a garantizar la suficiencia financiera para la contratación, capacitación, desarrollo y bienestar del personal municipal.

Planeación estratégica se diseña con base en las necesidades de personal y competencias, alineado con los objetivos institucionales del municipio.

Optimización del gasto busca un uso eficiente de los recursos financieros para mejorar la productividad y el desempeño del personal.

Fortalecimiento del servicio público, contribuye a la profesionalización del personal y a mejorar la eficiencia y calidad en la atención a la ciudadanía.  
 Medición de resultados contempla indicadores y metas para evaluar la efectividad del programa y orientar la toma de decisiones futuras.

Clave del Programa	Meta	Unidad de Medida	Indicador de Medición	Denominación del Indicador	Explicación del indicador
REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales	374 servidores públicos	%	Porcentaje de cumplimiento del perfil de puesto en la administración municipal.	Estratégico	Indica qué porcentaje del personal municipal realiza las funciones que corresponden a su perfil autorizado, mostrando la adecuación entre competencias del servidor público y responsabilidades del puesto.

<b>Presupuesto 2026</b>														
<b>Partida</b>	<b>Cuenta</b>	<b>Ene</b>	<b>Feb</b>	<b>Mar</b>	<b>Abr</b>	<b>May</b>	<b>Jun</b>	<b>Jul</b>	<b>Ago</b>	<b>Sep</b>	<b>Oct</b>	<b>Nov</b>	<b>Dic</b>	<b>Total</b>
<b>200000</b>	Materiales y Suministros	\$54,000.00	\$0.00	\$125,000.00	\$12,000.00	\$0.00	\$27,000.00	\$137,000.00	\$0.00	\$0.00	\$12,000.00	\$0.00	\$0.00	\$367,000.00
<b>300000</b>	Servicios Generales	\$110,000.00	\$0.00	\$10,000.00	\$0.00	\$10,000.00	\$0.00	\$10,000.00	\$0.00	\$10,000.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$150,000.00
<b>500000</b>	Bienes muebles, inmuebles e intangibles	\$25,000.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$25,000.00
<b>Total</b>		\$189,000.00		\$135,000.00	\$12,000.00	\$10,000.00	\$27,000.00	\$147,000.00	\$0.00	\$10,000.00	\$12,000.00	\$0.00	\$0.00	\$542,000.00

# Presupuesto Basado en Resultados

## Anexo



GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA

ANEXO I

### Ficha de Información Básica del Programa Presupuestario

Programa Presupuestario	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
Unidad responsable	Recursos Humanos

#### 1. Antecedentes

1.1. Identifique y describa el entorno en el que operará el programa, considerando la situación, problema o necesidad de llevar a cabo una intervención pública.

Se implementará en el ejercicio fiscal 2026. Su entorno se caracteriza por la necesidad de fortalecer la gestión pública municipal, garantizar la eficiencia en el uso de recursos y consolidar la rendición de cuentas hacia la ciudadanía. De acuerdo con el INEGI (Censo de Población y Vivienda 2020), Atitalaquia cuenta con aproximadamente 28,500 habitantes, de los cuales una proporción significativa enfrenta rezagos en acceso a servicios básicos, empleo formal y condiciones de bienestar. Estas cifras evidencian la urgencia de contar con programas presupuestarios que orienten los recursos hacia resultados verificables y que atiendan las necesidades prioritarias de la población. En el ámbito municipal, se han realizado esfuerzos previos como la elaboración de diagnósticos sectoriales, la integración de indicadores de desempeño y la aplicación parcial de metodologías de Presupuesto Basado en Resultados. Sin embargo, dichas acciones han sido limitadas y requieren consolidarse en un esquema integral que permita vincular la planeación con objetivos claros, medibles y alineados con los compromisos de desarrollo sostenible. El programa propuesto busca atender esta situación problemática mediante la implementación de un marco operativo que asegure la asignación estratégica de recursos, el seguimiento de indicadores y la evaluación de impactos. Con ello se pretende fortalecer la institucionalidad local, mejorar la transparencia y garantizar que las políticas públicas municipales contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible y al bienestar de la población.

1.2. Incorpore información estadística y cualitativa, que permita dimensionar y describir de manera general las acciones que se hayan realizado.

Municipio de Atitalaquia, Hidalgo cuenta con una plantilla aproximada de 374 servidores públicos, de los cuales cerca del 40% se concentra en funciones operativas como seguridad pública, servicios urbanos y agua potable, mientras que el resto se desempeña en áreas administrativas y de planeación (INEGI, 2020). Esta distribución evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades técnicas del personal encargado de diseñar, ejecutar y evaluar programas municipales.

Entre las acciones realizadas destacan:

- Capacitaciones en planeación estratégica y gestión administrativa para mandos medios y superiores.
- Talleres de indicadores de desempeño, aplicados en programas sociales y de infraestructura.
- Procesos de profesionalización, con incorporación de perfiles técnicos en áreas clave como finanzas, planeación y transparencia.

Si bien estas acciones han representado avances en la gestión de los recursos humanos municipales, persisten retos como la rotación de personal en áreas estratégicas y la falta de continuidad en procesos de capacitación. El programa busca consolidar estas iniciativas, asegurando que el personal cuente con herramientas sólidas para implementar políticas públicas alineadas con los planes nacional, estatal y municipal, y que respondan a las necesidades de la población.

1.3. Identifique los actores que están involucrados con la atención a dicho problema o necesidad.

La atención a las necesidades de fortalecimiento institucional y gestión municipal en Atitalaquia, Hidalgo, involucra principalmente a los siguientes actores locales dependencias operativas municipales (Servicios Públicos, Seguridad, Agua Potable), que ejecutan acciones vinculadas a la atención de la población. Servidores públicos municipales- directores Personal administrativo y operativo que participa en la ejecución de programas y proyectos.

1.4. Describe la evolución del programa señalando los resultados obtenidos.

En los últimos años, el municipio de Atitalaquia, Hidalgo ha avanzado en el fortalecimiento de su gestión institucional mediante acciones de planeación y capacitación. Se han formado a servidores públicos en temas de gestión administrativa estratégica, lo que representa un avance significativo. De manera cualitativa, estas acciones han mejorado la coordinación entre áreas y la transparencia en la administración, además de generar indicadores de seguimiento en programas prioritarios. Sin embargo, persisten retos como la rotación de personal y la falta de continuidad en la capacitación. La atención a esta necesidad es clave, pues consolidar las capacidades del personal municipal impacta directamente en la calidad de los servicios públicos y en la confianza ciudadana hacia las instituciones locales.

Elaboró y Autorizo.  
L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

**Anexo I.1**

**1. Identificación y descripción del problema**

**2.1. Defina de manera concreta el problema central o necesidad única a la que responde el programa.**

Contratación inadecuada de funcionarios municipales y falta de capacitación sistemática del personal, lo que limita la eficiencia administrativa, la calidad de los servicios públicos y la confianza ciudadana en el Gobierno Municipal de Atitalaquia.

**2.2. Describa los involucrados, los cuales pueden ser organizaciones, empresas, grupos, e individuos cuyos intereses serán coincidentes, complementarios o incluso antagónicos. (Debe ser consistente con el Anexo Análisis de involucrados)**

Los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitalaquia, además de la ciudadanía que se beneficia indirectamente con mejores servicios públicos. Área de Recursos Humanos, Corresponden a sectores o grupos con intereses políticos contrarios o actores que buscan mantener prácticas discrecionales en la gestión de personal, Ciudadanía que no labora en la administración

**2.3. Describa las causas que han dado origen al problema. (Debe ser consistente con el Anexo Árbol del problema)**

Sistema de reclutamiento y selección sin criterios de competencias lo que deriva en contrataciones inadecuadas y debilita la profesionalización institucional. Falta de emitir el cumplimiento de perfiles en contrataciones, lo que permite ingresos de personal sin las competencias requeridas y debilita la profesionalización institucional. Ausencia de un programa permanente de capacitación, Servidores públicos no aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos, Falta de un sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado, Falta de registrar, analizar ni atender oportunamente las incidencias laborales del personal municipal, lo que provoca conflictos sin resolver, baja productividad y debilitamiento institucional.

**2.4. Describa los efectos que dicho problema provoca en la población, en el ambiente o en el desarrollo económico y social. (Debe ser consistente con el Anexo Árbol del problema)**

Bajo nivel de profesionalización del servicio público municipal, Escasa transparencia y limitada rendición de cuentas en la gestión del capital humano, Desempeño institucional deficiente por falta de gestión estratégica del talento, Falta de equidad y ausencia de inclusión en la administración pública municipal

**2.5. Describa la evolución del problema o necesidad que se pretende atender, mediante un análisis con información cuantitativa y/o cualitativa.**

Hace cinco años, la contratación inadecuada de funcionarios municipales afectaba principalmente a áreas administrativas, con alrededor de 80 empleados sin perfiles técnicos adecuados. Actualmente, el problema se ha extendido también a áreas operativas, alcanzando cerca de 120 servidores públicos en condiciones similares, lo que representa casi la mitad de la plantilla. En términos cualitativos, las entrevistas con personal y observaciones internas señalan que la falta de capacitación sistemática ha generado procesos administrativos poco eficientes y baja capacidad de respuesta a las demandas ciudadanas. La percepción de la población también ha cambiado: antes se consideraba un problema interno de gestión, pero hoy se reconoce como un factor que impacta directamente en la calidad de los servicios públicos y en la confianza hacia el gobierno municipal

**3. Determinación y Justificación de los objetivos de la intervención.**

**3.1 Especifique los objetivos específicos a los cuales se enfocará el programa propuesto. (Debe ser consistente con el Anexo Árbol de objetivos)**

Garantizar que los servidores públicos de la administración municipal desempeñen funciones acordes a su perfil de puesto autorizado, con el fin de fortalecer la profesionalización del servicio público, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la calidad en la atención ciudadana.

Impulsar la profesionalización de los servidores públicos municipales para garantizar que cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias que fortalezcan la gestión administrativa, mejoren la eficiencia institucional y eleven la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Asegurar que las plazas de la administración municipal sean ocupadas por servidores públicos que cumplen con el perfil autorizado, con el fin de garantizar la idoneidad del personal, fortalecer la profesionalización del servicio público y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.

Asegurar la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias del personal municipal, mejorar su desempeño laboral y garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.

Garantizar que los servidores públicos municipales sean evaluados de manera sistemática y transparente, con el propósito de medir su desempeño, identificar áreas de mejora y fortalecer la eficiencia institucional en la prestación de servicios a la ciudadanía.

Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

Asegurar la generación y validación oportuna de los informes de registro de asistencia, con el propósito de contar con información confiable y transparente que fortalezca la gestión administrativa y el control del personal en la administración municipal

Garantizar la atención oportuna de las incidencias laborales registradas en la administración municipal, con el propósito de mantener la eficiencia administrativa, prevenir rezagos y asegurar condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.

**3.2. Relación y vinculación con otros programas presupuestarios.- Identifique si existen otros programas presupuestarios que contribuyan o dupliquen los objetivos planteados.**

No se tiene relación con ningún otro programa presupuestario

**4. Cobertura**

**4.1. Identificación y caracterización de la población potencial.- Identifique y especifique la población o área de enfoque que presenta la necesidad y/o problema (Debe incluir sus características particulares, socioeconómicas y/o demográficas.)**

La población potencial del programa son los servidores públicos municipales y aspirantes a cargos en Atitalaquia, adultos de ambos géneros entre 20 y 55 años, con estudios de bachillerato o licenciatura, ingresos medios y bajos, residentes en zonas urbanas y semi-rurales, muchos con inestabilidad laboral y escasa capacitación, lo que evidencia la necesidad de procesos de contratación basados en competencias y formación sistemática para mejorar la eficiencia administrativa y la confianza ciudadana.

**4.2. Identificación y caracterización de la población objetivo.- Identifique y especifique la población o área enfoque que el programa tiene planeado o programado atender durante el ejercicio fiscal. Debe incluir sus características particulares, socioeconómicas y/o demográficas.**

La población objetivo del programa son los servidores públicos municipales en funciones de Atitalaquia, adultos de ambos géneros entre 20 y 50 años, con estudios de bachillerato o licenciatura, ingresos medios y bajos, residentes en zonas urbanas y semi-rurales, muchos con escasa capacitación y perfiles no especializados, quienes recibirán directamente procesos de contratación basados en competencias y formación sistemática para mejorar la eficiencia administrativa y la confianza ciudadana.

Elaboró y Autorizo.  
L.D. Rosalba Molina Cruz  
Escargada de Recursos Humanos

## Anexo I.2

### 4.3 Cuantificación de las poblaciones.

Población potencial	Población objetivo	Población atendida del ejercicio fiscal anterior
4.3.1. Cuantifique la población potencial o área involucrada	4.3.2 Cuantifique la población o área que el programa pretende atender	4.3.3. Cuantifique a la población o área que ya fue atendida por el programa presupuestario.
374 servidores públicos	374 servidores públicos se les dará la atención en diferentes temas que requieran	360 servidores públicos se le dio atención en el año 2025

#### 4.4. Frecuencia de actualización de la población potencial y objetivo.

4.4.1. Determine la frecuencia con que será actualizada la identificación, caracterización y cuantificación de estas poblaciones o áreas de enfoque objetivo.

La identificación, caracterización y cuantificación de la población potencial y objetivo —funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso, áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento, así como la ciudadanía beneficiada indirectamente— se actualizará de manera anual al inicio de cada ejercicio fiscal, con revisiones semestrales para ajustar variaciones en la plantilla laboral y un monitoreo trimestral de indicadores clave (porcentaje de personal capacitado, cumplimiento de procesos de contratación y aplicación de evaluaciones de desempeño), garantizando datos vigentes que permitan mejorar la eficiencia administrativa, la calidad de los servicios públicos y la confianza ciudadana en el Gobierno Municipal de Atitalaquia

4.4.2 Determine la frecuencia con que será actualizada la identificación, caracterización y cuantificación de estas poblaciones o áreas de enfoque objetivo.

La identificación, caracterización y cuantificación de las poblaciones o áreas de enfoque objetivo será actualizada cada año, utilizando registros administrativos internos del Ayuntamiento, así como información disponible en censos y encuestas oficiales; esta periodicidad permitirá mantener datos vigentes y ajustar las estrategias del programa para que respondan de manera oportuna a las necesidades reales de los funcionarios municipales y de la ciudadanía beneficiada

#### 4.5. Describe cómo se definió, caracterizó y cuantificó a la población potencial y objetivo.

4.5.1. Defina el proceso y acciones mediante las cuales se logró identificar a la población potencial, así como su definición y caracterización.

La población potencial y objetivo fue definida a partir del análisis de los registros administrativos internos del Ayuntamiento y de la información disponible en censos y encuestas oficiales, identificando como población potencial a los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas, mientras que la ciudadanía de Atitalaquia se considera beneficiaria indirecta. Para caracterizarla se tomaron en cuenta variables como puesto, área de adscripción, funciones desempeñadas y nivel de capacitación, complementadas con entrevistas y diagnósticos institucionales que permitieron precisar necesidades de formación y desempeño. La cuantificación se realizó mediante la revisión de la plantilla laboral vigente y los movimientos de personal registrados en el último año, lo que asegura contar con datos actualizados para orientar las estrategias de contratación y capacitación sistemática

4.5.2 Defina el proceso y acciones mediante las cuales se logró identificar a la población objetivo, así como su definición y caracterización.

La población objetivo fue identificada a partir del análisis detallado de la población potencial, priorizando a los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento, quienes serán atendidos directamente por el programa durante el ejercicio fiscal. Para lograrlo se realizaron las siguientes acciones: revisión de registros administrativos internos y datos oficiales para conocer la composición y características del personal; definición de criterios de selección como puesto, área de adscripción, funciones desempeñadas y necesidades de capacitación; y validación mediante entrevistas y diagnósticos institucionales que complementaron la información cuantitativa con datos cualitativos. La caracterización de la población objetivo se estableció considerando variables como antigüedad laboral, nivel de formación, desempeño en funciones, así como la pertenencia a áreas críticas de prestación de servicios públicos, lo que permite orientar las estrategias de contratación y capacitación hacia quienes tienen mayor impacto en la eficiencia administrativa y en la confianza ciudadana

## 5. Diseño de la Intervención Pública

5.1. Describa los bienes y servicios que integran el programa, es decir los componentes.

Sistema de reclutamiento y selección basada en competencia implementado, Programa Anual de Capacitación ejecutado conforme al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)., Sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado.

5.2. Establecimiento de cursos de acción (etapas de la intervención).- Defina el espacio y tiempo de las actividades (procesos) a realizar, los insumos, los tipos o montos de los apoyos a entregar, la cobertura que se pretende alcanzar y/o los mecanismos de selección de beneficiarios.

El programa se desarrollará en tres etapas durante el ejercicio fiscal 2026: Planeación y convocatoria (enero-marzo), donde se definirá la población objetivo, se establecerán lineamientos institucionales y se emitirá la convocatoria pública para procesos de contratación y capacitación; Implementación de apoyos (abril-septiembre), que contempla la ejecución de procesos de selección estandarizados, la impartición de cursos de formación y profesionalización adaptados a las funciones municipales y la aplicación inicial de mecanismos de evaluación del desempeño; y Seguimiento y evaluación (octubre-diciembre), mediante encuestas de satisfacción, visitas de verificación y análisis de impacto institucional. La cobertura se dirigirá a funcionarios municipales en activo y de nuevo ingreso, y los criterios de selección incluirán pertenencia a áreas administrativas u operativas, necesidades de capacitación y relevancia en la prestación de servicios públicos, validándose a través de registro previo y verificación por personal del programa.

5.3. Definir escenarios futuros a esperar.- Narrativa de los resultados que se esperan lograr a mediano y largo plazo con la intervención pública a través del programa.

Se espera que, como resultado del programa, en el mediano plazo los funcionarios municipales cuenten con procesos de contratación más transparentes y reciban capacitación sistemática que eleve su desempeño laboral y productividad institucional, lo que se reflejará en una mejora perceptible en la calidad de los servicios públicos. A largo plazo, se proyecta la consolidación de un sistema permanente de gestión de recursos humanos con evaluaciones de desempeño y formación continua, generando un cuerpo de funcionarios más profesionalizado, servicios públicos eficientes y una ciudadanía con mayor confianza en su gobierno municipal, contribuyendo así al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible.

Elaboró y Autorizó.  
L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

Anexo I.

**6. ¿Es un Programa Social?**

Programa:

1) Sujetos a Reglas de Operación

2) Otros Subsidios (Para otorgar subsidios no sujetos a reglas de operación, en su caso, se otorgan mediante convenios.)

3) Prestación de servicios públicos (Actividades del sector público, que realiza en forma directa, regular, y continua, para satisfacer demandas de la sociedad, de interés general, atendiendo a las personas en sus diferentes esferas jurídicas, a través de las siguientes finalidades: Funciones de gobierno; Funciones de desarrollo social; Funciones de desarrollo económico.

4) Provisión de Bienes Públicos (Actividades que se realizan para crear, fabricar y/o elaborar bienes que son competencia del Sector Público. Incluye las actividades relacionadas con la compra de materias primas que se industrializan o transforman, para su posterior distribución a la población.

Si	1	2	3	4	No
----	---	---	---	---	----

6.1 Vinculación a los derechos sociales y la dimensión de bienestar económico.- La vinculación entre los Programas y las Acciones con los Derechos Sociales y la Dimensión de Bienestar Económico se realiza considerando la Matriz de indicadores para Resultados (MIR) o la principal normatividad de los programas o las acciones.

Alimentación	Directo	Indirecto
Educación	Directo	Indirecto
Salud	Directo	Indirecto
Trabajo	Directo	Indirecto
Vivienda	Directo	Indirecto
Seguridad Social	Directo	Indirecto
No Discriminación	Directo	Indirecto
Medio ambiente sano	Directo	Indirecto
Bienestar Económico	Directo	Indirecto

**7. Padrón de Beneficiarios**

7. El padrón de beneficiarios, implica el registro de personas, actores sociales y comunidades beneficiarias de obras de infraestructura o acciones comunitarias, así como bienes y servicios que les fueron entregados a través del programa. Si se cuenta con padrón de beneficiarios, deberá anotar la liga de internet donde se encuentre disponible y/o anexar documentos en formato PDF y en datos abiertos.

Liga de internet:

Archivo PDF:

Archivo Excel:

7.1. Cruce con otros padrones de beneficiarios de otros programas, independientemente del origen de los recursos. Identificar en los Padrones de beneficiarios de otros programas presupuestarios los que contribuyan o dupliquen objetivos y beneficiarios.

**8. Reglas de Operación**

8. Conjunto de disposiciones que precisan la forma de operar un programa con el propósito de lograr los niveles esperados de eficacia, eficiencia, equidad y transparencia.

Liga de internet:

Archivo PDF:

Archivo Excel:

Elaboró y Autorizo.  
L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

## Anexo II



### GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA ANEXO II

#### Definición del Problema

<b>Programa Presupuestario</b>	<b>REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales</b>
<b>Unidad Responsable</b>	<b>Recursos Humanos</b>

Identifique y especifique la población o área de enfoque que presenta la necesidad y/o problema (Debe incluir sus características particulares, socioeconómicas y/o demográficas)

La población que presenta la necesidad principal del programa está conformada por funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitalaquia, quienes enfrentan procesos de contratación poco claros y una escasa capacitación sistemática. Esta población se caracteriza por tener niveles heterogéneos de formación académica y experiencia laboral, con limitadas oportunidades de profesionalización y ausencia de mecanismos de evaluación del desempeño, lo que repercute en un bajo rendimiento institucional y en la calidad de los servicios públicos. Indirectamente, la ciudadanía de Atitalaquia también se ve afectada, pues depende de la eficiencia administrativa y de la prestación adecuada de servicios municipales. Según registros administrativos, menos del 20% del personal recibió capacitación en el último año, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la gestión de recursos humanos para mejorar la productividad institucional y recuperar la confianza ciudadana en el gobierno local.

Identifique y especifique la población o área de enfoque que el programa tiene planeado o programado atender durante el ejercicio fiscal (Debe incluir sus características particulares, socioeconómicas y/o demográficas)

Durante el ejercicio fiscal 2026, el programa tiene programado atender a funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitalaquia, quienes presentan necesidades específicas relacionadas con procesos de contratación poco claros, limitada capacitación sistemática y ausencia de mecanismos de evaluación del desempeño. Esta población se caracteriza por contar con niveles diversos de escolaridad y experiencia laboral, desempeñarse en condiciones institucionales con escasos recursos para la profesionalización y enfrentar retos en la prestación eficiente de servicios públicos. La selección de la población objetivo se realizó con base en diagnósticos institucionales, registros administrativos y estadísticas locales, priorizando a quienes requieren capacitación inmediata, ocupan puestos clave en la operación municipal y no han recibido apoyos similares de otros programas, con el fin de mejorar la productividad institucional y fortalecer la confianza ciudadana en el gobierno municipal.

Defina de manera concreta el problema central o necesidad única a la que responde el programa.  
Población objetivo + Problemática

Los servidores públicos del Municipio de Atitalaquia desempeñan sus funciones sin perfiles de puesto definidos y con competencias técnicas desactualizadas

1.- Población Potencial	2.- Población Objetivo	3.- Población atendida del ejercicio fiscal anterior
374 servidores públicos	374 servidores públicos se les dará la atención en diferentes temas que requieran	360 servidores públicos se le dio atención en el año 2025


Describe cual es la consecuencia principal de que persista la problemática central.

La consecuencia principal de que persista la problemática central es el deterioro continuo de la calidad de los servicios públicos municipales, derivado del bajo desempeño laboral y la limitada productividad institucional de los funcionarios. Esto genera ineficiencia administrativa, pérdida de confianza ciudadana y debilitamiento de la legitimidad del gobierno local, lo que a largo plazo perpetúa rezagos en la atención de las necesidades comunitarias, limita el desarrollo integral del municipio y afecta negativamente el bienestar y progreso de la población de Atitalaquia.

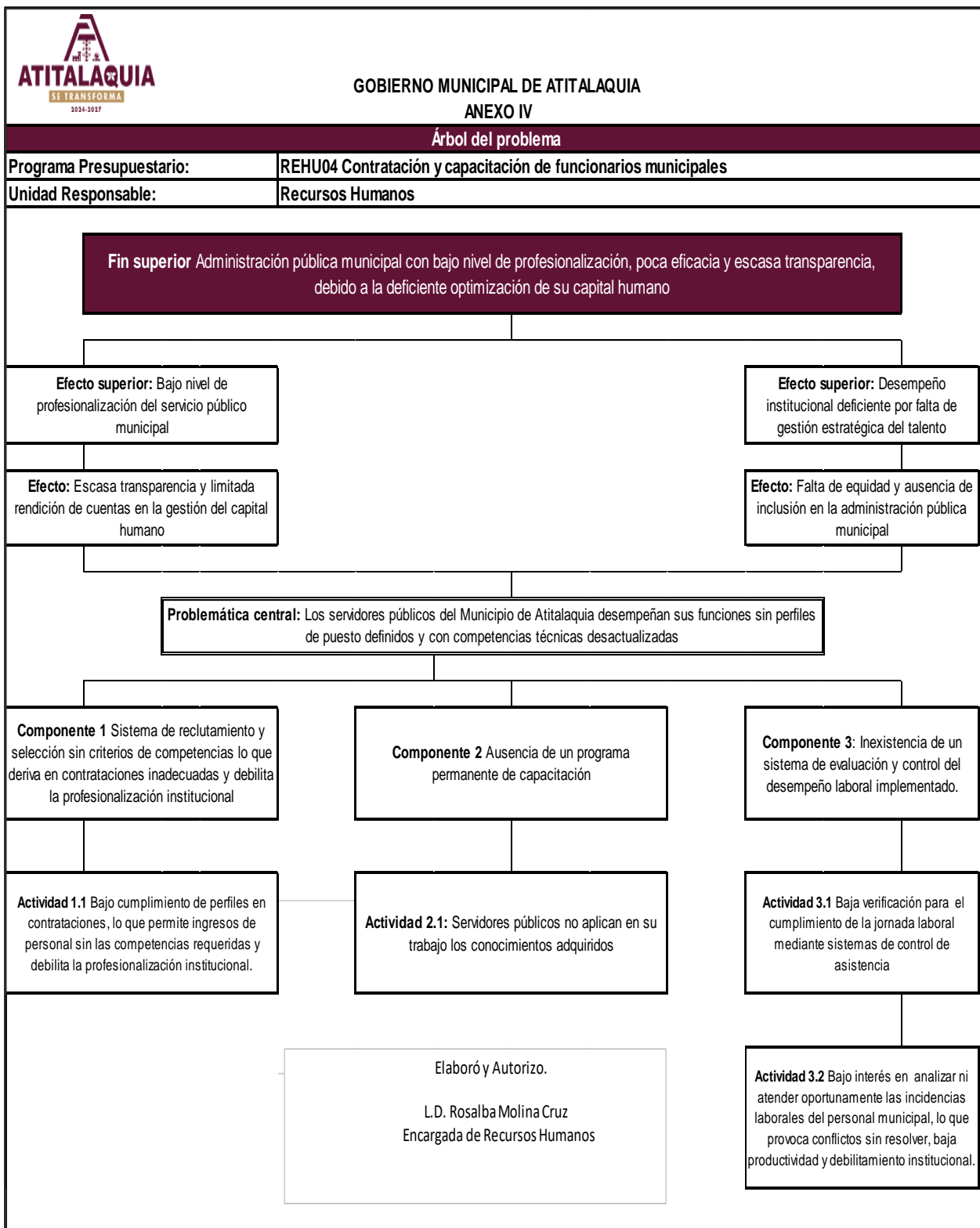
Elaboró y Autorizó.

L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

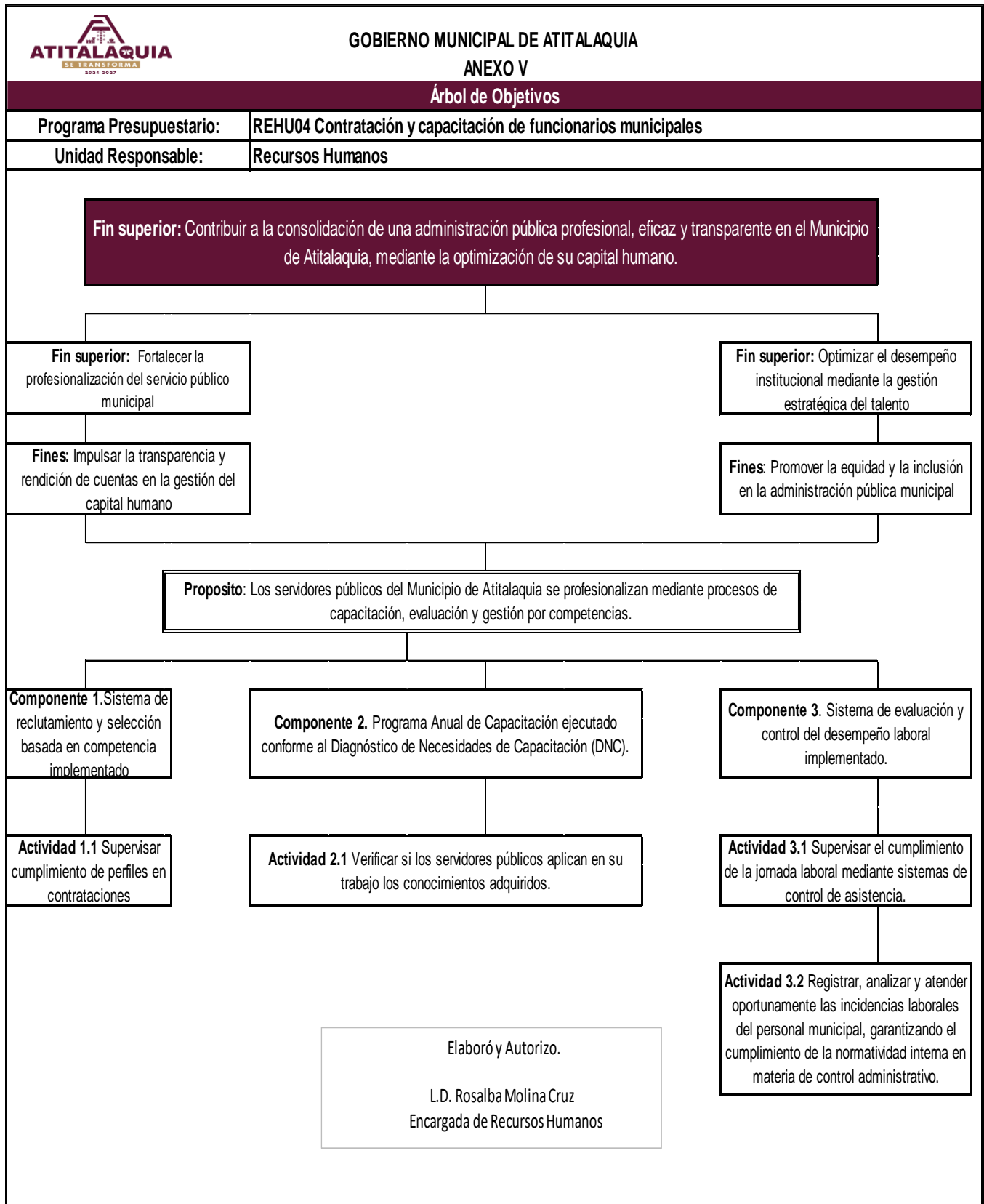
Anexo III

 <p><b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b> <b>ANEXO III.</b></p>									
<p><b>Análisis de Involucrados</b></p>									
Programa Presupuestario	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales								
Unidad Responsable	Recursos Humanos								
<b>Problemática Central:</b>	Los servidores públicos del Municipio de Atitlaquia desempeñan sus funciones sin perfiles de puesto definidos y con competencias técnicas desactualizadas								
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #800000; color: white;"> <th style="width: 25%;">Beneficiarios</th> <th style="width: 25%;">Ejecutores</th> <th style="width: 25%;">Opositores</th> <th style="width: 25%;">Indiferentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 10px;"> <p>Los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitlaquia, además de la ciudadanía que se beneficia indirectamente con mejores servicios públicos</p> </td> <td style="padding: 10px; text-align: center;"> <p>Área de Recursos Humanos</p> </td> <td style="padding: 10px; text-align: center;"> <p>Trabajadores que presentan alguna negativa por una posible afectación en sus intereses personales</p> </td> <td style="padding: 10px;"> <p>Población flotante que no habita en el municipio de Atitlaquia</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Beneficiarios	Ejecutores	Opositores	Indiferentes	<p>Los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitlaquia, además de la ciudadanía que se beneficia indirectamente con mejores servicios públicos</p>	<p>Área de Recursos Humanos</p>	<p>Trabajadores que presentan alguna negativa por una posible afectación en sus intereses personales</p>	<p>Población flotante que no habita en el municipio de Atitlaquia</p>
Beneficiarios	Ejecutores	Opositores	Indiferentes						
<p>Los funcionarios municipales en activo, personal de nuevo ingreso y áreas administrativas y operativas del Ayuntamiento de Atitlaquia, además de la ciudadanía que se beneficia indirectamente con mejores servicios públicos</p>	<p>Área de Recursos Humanos</p>	<p>Trabajadores que presentan alguna negativa por una posible afectación en sus intereses personales</p>	<p>Población flotante que no habita en el municipio de Atitlaquia</p>						
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <p>Elaboró y Autorizo.</p>   <p>L.D. Rosalba Molina Cruz Encargada de Recursos Humanos</p> </div>									

Anexo IV



Anexo V



Anexo VI



GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA

ANEXO VI

Análisis de Alternativas

Programa Presupuestario	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
Unidad Responsable	Recursos Humanos


Criterios de valoración	Alternativa(Sistema de reclutamiento y selección basado en competencias implementado.)	Alternativa (Programa Anual de Capacitación ejecutado conforme al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).)	Alternativa (Sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado.)
Facultad Jurídica	3	3	3
Presupuesto disponible	3	3	2
Realizable en corto plazo	2	2	3
Disponibilidad de recursos	2	3	2
Disponibilidad de recursos técnicos	2	2	2
Disponibilidad de recursos administrativos	3	3	2
Cultural y socialmente aceptable	3	3	3
Estudio de impacto ambiental	N/A	N/A	N/A

**Escala: 3 = Viabilidad Alta, 2 = Viabilidad Media, 1 = Viabilidad Baja, N/A= No Aplica.**

Elaboró y Autorizó.

L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos

Anexo VII

 <p><b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b></p>	
<b>ANEXO VII.</b>	
<b>Estructura Analítica del Programa Presupuestario</b>	
<b>Programa Presupuestario</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Unidad Responsable</b>	<b>Recursos Humanos</b>

Problemática (Proviene del árbol del problema)		Solución (Proviene del árbol de objetivos)	
Administración pública municipal con bajo nivel de profesionalización, poca eficacia y escasa transparencia, debido a la deficiente optimización de su capital humano		Contribuir a la consolidación de una administración pública profesional, eficaz y transparente en el Municipio de Atitalaquia, mediante la optimización de su capital humano.	
Efectos		Fines	
1.1	Bajo nivel de profesionalización del servicio público municipal	1.1	Fortalecer la profesionalización del servicio público municipal
1.2	Escasa transparencia y limitada rendición de cuentas en la gestión del capital humano	1.2	Impulsar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión del capital humano
2.1	Desempeño institucional deficiente por falta de gestión estratégica del talento	2.1	Optimizar el desempeño institucional mediante la gestión estratégica del talento
2.2	Falta de equidad y ausencia de inclusión en la administración pública municipal	2.2	Promover la equidad y la inclusión en la administración pública municipal
Magnitud (Línea base)		Magnitud (Resultado esperado)	
360 servidores públicos se le dio atención en el año 2025		374 servidores públicos se les dará la atención en diferentes temas que requieran en base a la normativa.	
Causas		Medios	
1	Sistema de reclutamiento y selección sin criterios de competencias	1	Sistema de reclutamiento y selección basada en competencia implementado
1.1	Falta de emitir el cumplimiento de perfiles en contrataciones, lo que permite ingresos de personal sin las competencias requeridas y debilita la profesionalización institucional.	1.1	supervisar cumplimiento de perfiles en contrataciones
2	Componente 2 Ausencia de un programa permanente de capacitación	2	Programa Anual de Capacitación ejecutado conforme al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).
2.1	Actividad 2.1: Servidores públicos no aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos	2.1	Actividad 2.1 Verificar si los servidores públicos aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos.
3	Componente 3: Inexistencia de un sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado.	3	Componente 3. Sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado.
3.1	Actividad 3.1 Baja verificación para el cumplimiento de la jornada laboral mediante sistemas de control de asistencia	3.1	Supervisar el cumplimiento de la jornada laboral mediante sistemas de control de asistencia.
3.2	Actividad 3.2 Bajo interés en analizar ni atender oportunamente las incidencias laborales del personal municipal, lo que provoca conflictos sin resolver, baja productividad y debilitamiento institucional.	3.2	Registrar, analizar y atender oportunamente las incidencias laborales del personal municipal, garantizando el cumplimiento de la normatividad interna en materia de control administrativo





Elaboró y Autorizó.  
L.D. Rosalba Molina Cruz  
Encargada de Recursos Humanos



GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA

MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS

Unidad responsable:		Dirección de Recursos Humanos										
Programa Presupuestario:		REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales										
NIVEL	RESUMEN NARRATIVO	INDICADOR								METAS PROGRAMADAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	VARIABLES	FRECUENCIA	DIMENSIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	TIPO DE INDICADOR				
FIN	Contribuir a la consolidación de una administración pública profesional, eficaz y transparente en el Municipio de Atitlaquía, mediante la optimización de su capital humano.	Porcentaje de cumplimiento del perfil de puesto en la administración municipal.	$\%=(SPCP/TSP) \times 100$	(SPCP) = Servidores públicos que cumplen perfil (TSP) = Total de servidores públicos	Anual	Eficacia	Porcentaje	Estratégico	374 servidores públicos	Base de Datos de Expedientes Laborales del Personal Municipal y Expedientes Laborales Físicos del Personal, de periodicidad anual, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el archivo administrativo y sistema interno de la propia Dirección.	Existe disponibilidad en el mercado laboral de perfiles que cumplen con los requisitos establecidos y no se presentan modificaciones en la normatividad aplicable ni en las condiciones económicas que afecten la contratación del personal.	
PROPOSITO	Los servidores públicos del Municipio de Atitlaquía se profesionalizan mediante procesos de capacitación, evaluación y gestión por competencias.	Porcentaje de servidores públicos municipales profesionalizados.	$\%=(SPP/TSP) \times 100$	(SPP): Servidores públicos profesionalizados. (TSP): Total de Servidores públicos	Anual	Eficacia	Porcentaje	Estratégico	300 servidores públicos	Constancias de Capacitación y Profesionalización de los Servidores Públicos Municipales, de periodicidad anual, generadas por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el archivo físico y digital de la propia Dirección.	Participación activa del personal en todas las capacitaciones.	
COMPONENTE	1. Sistema de reclutamiento y selección basado en competencias implementado.	Porcentaje de informes de plazas cubiertas mediante validación de perfil.	$\%=(IRP/IPP) \times 100$	(IRP: Informes Realizados de Plazas/IPP: Informes Programados de Plazas	Trimestral	Eficiencia	Porcentaje	De gestión	4 informes	Informe Trimestral de Plazas Cubiertas y Validación de Perfiles de Puestos, de periodicidad trimestral, generado por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponible para su consulta en el archivo digital de la propia Dirección.	Las condiciones del mercado laboral permiten la disponibilidad de perfiles idóneos, y no se presentan cambios normativos, contingencias externas o disposiciones de carácter general que afecten los procesos de validación de perfiles y cobertura de plazas.	
	2. Programa Anual de Capacitación ejecutado conforme al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).	Porcentaje de capacitaciones de cumplimiento del Programa Anual de Capacitación.	$\%=(CEPAC/CPAC) \times 100$	(CE):Capacitaciones ejecutadas del PAC (CP):Capacitaciones programadas PAC	Trimestral	Eficiencia	Porcentaje	De gestión	12 capacitaciones	Lista de Asistencia a Capacitaciones del Programa Anual de Capacitación, Registro Fotográfico de Capacitaciones y Reporte de Ejecución del Programa Anual de Capacitación, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el archivo administrativo de la propia Dirección.	No se presentan contingencias externas, restricciones presupuestales ni disposiciones extraordinarias que limiten la ejecución del programa anual de capacitación, y existe oferta suficiente de servicios de capacitación en el mercado.	
	3.Sistema de evaluación y control del desempeño laboral implementado.	Porcentaje de unidades administrativas evaluadas en desempeño laboral	$\%=(UAEDU/UAPEL) \times 100$	JAEDL: Unidades Administrativas evaluadas en desempeño laboral / TUAPEDL: Total de unidades administrativas programadas para evaluar el desempeño laboral	Trimestral	Eficiencia	Porcentaje	De gestión	29 unidades administrativas	Concentrado de Evaluaciones de Desempeño Laboral del Personal Municipal, de periodicidad trimestral, generado por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponible para su consulta en el sistema interno y archivo digital de la propia Dirección.	Las evaluaciones se aplican conforme al calendario establecido, sin interrupciones por factores externos como cambios de adscripción, licencias médicas prolongadas o falta de disponibilidad de evaluadores.	
ACTIVIDADES	1.1 Supervisar cumplimiento de perfiles en contrataciones.	Porcentaje de revisiones de expedientes laborales revisados y actualizados.	$\%=(REL/RPEL) \times 100$	REL:Revisiones de expedientes laborales realizados / RPEL: Revisiones Programadas de Expedientes laborales	Trimestral	Eficacia	Porcentaje	De gestión	12 revisiones	Reporte Trimestral de Revisión de Expedientes Laborales del Personal y Expedientes Laborales del Personal Municipal, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el archivo físico y digital de la propia Dirección.	Los servidores públicos entregan la documentación requerida en los plazos establecidos, sin retrasos por factores externos como cambios de adscripción, licencias médicas o falta de disponibilidad de información	
	2.1 Verificar si los servidores públicos aplican en su trabajo los conocimientos adquiridos.	Porcentaje de encuestas a servidores que aplican conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	$\%=(ESPR/EPSP) \times 100$	ESPR: Encuestas a servidores públicos realizadas /EPSP: Encuestas a servidores públicos programadas	Trimestral	Eficacia	Porcentaje	De gestión	374 encuestados	Encuestas de Aplicación de Conocimientos al Personal Municipal y Base de Datos de Resultados de Evaluación de Capacitación, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el sistema interno de la propia Dirección.	No se presentan factores externos que limiten la participación del personal en la aplicación de encuestas tales como cargas extraordinarias de trabajo, debilidades de contingencias o cambios en la normatividad aplicable.	
	3.1 Supervisar el cumplimiento de la jornada laboral mediante sistemas de control de asistencia.	Porcentaje de informes de registro de asistencia generados y validados.	$\%=(IAR/IAP) \times 100$	IAR = Informes de asistencia realizados IAP= Informes de asistencia programados	Trimestral	Eficacia	Porcentaje	De gestión	12 concentrados de asistencias	Concentrado de Registros de Asistencia del Personal Municipal (Relejo Checador) y Reportes de Asistencia del Personal, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el sistema de control de asistencia y archivo digital de la propia Dirección.	El personal responsable entrega la información de asistencia en los plazos establecidos y los validadores realizan la revisión sin retrasos ocasionados por factores externos como fallas técnicas o ausencias prolongadas.	
	3.2 Registrar, analizar y atender oportunamente las incidencias laborales del personal municipal, garantizando el cumplimiento de la normatividad interna en materia de control administrativo.	Porcentaje de informes de incidencias laborales atendidas en tiempo.	$\%=(IRL/IPIL) \times 100$	IRL: Informes realizados de incidencias laborales /IPIL: Informes programadas de incidencias laborales	Trimestral	Eficacia	Porcentaje	De gestión	12 informes de incidencias	Informes de Incidencias Laborales del Personal Municipal y Registros de Atención de Incidencias, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitlaquía; disponibles para su consulta en el archivo digital de la propia Dirección	Los titulares de las áreas notifican oportunamente las incidencias, y existe normatividad interna que establece plazos de atención.	





 <b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b> <b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES</b>	
<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de cumplimiento del perfil de puesto en la administración municipal.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide la proporción de servidores públicos municipales que desempeñan funciones de acuerdo con el perfil autorizado de su puesto, reflejando la idoneidad del personal y contribuyendo a la eficiencia y profesionalización de la administración municipal.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="text"/> Eficacia <input checked="" type="text"/> Economía <input type="text"/> Calidad <input type="text"/> Cobertura <input type="text"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Garantizar que los servidores públicos de la administración municipal desempeñen funciones acordes a su perfil de puesto autorizado, con el fin de fortalecer la profesionalización del servicio público, mejorar la eficiencia administrativa y asegurar la calidad en la atención ciudadana.	
<b>Medios de Verificación</b>	
Base de Datos de Expedientes Laborales del Personal Municipal y Expedientes Laborales Físicos del Personal, de periodicidad anual, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el archivo administrativo y sistema interno de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Fin	Estratégico
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
(SPCP) = Servidores públicos que cumplen perfil (TSP) = Total de servidores públicos	$\% = (\text{SPCP} / \text{TSP}) \times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Anual	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
374 servidores públicos	Año: 2025 Cantidad: 360
<b>Semaforización</b>	
	80-100
	31-79
	0-30



**GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA**

**FICHA TÉCNICA DE INDICADORES**

<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de servidores públicos municipales profesionalizados.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide la proporción de personal del municipio que ha completado programas de capacitación, formación o certificación que fortalecen sus competencias técnicas, administrativas y de servicio, reflejando el nivel de profesionalización del capital humano en la administración municipal.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="checkbox"/> Eficacia <input checked="" type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Cobertura <input type="checkbox"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Impulsar la profesionalización de los servidores públicos municipales para garantizar que cuenten con las competencias, conocimientos y habilidades necesarias que fortalezcan la gestión administrativa, mejoren la eficiencia institucional y eleven la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.	
<b>Medios de Verificación</b>	
Constancias de Capacitación y Profesionalización de los Servidores Públicos Municipales, de periodicidad anual, generadas por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el archivo físico y digital de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Propósito	Estratégico
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
(SPP): Servidores públicos profesionalizados. (TSP): Total de Servidores públicos	$\% = (SPP / TSP) \times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Anual	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
300 servidores públicos	Año: 2025 Cantidad: 150
<b>Semaforización</b>	
80-100	
31-79	
0-30	

 <b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b> <b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES</b>	
<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de informes de plazas cubiertas mediante validación de perfil.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide proporción de plazas ocupadas en la administración municipal que cuentan con informes de validación de perfil, asegurando que el personal asignado cumple con los requisitos y competencias establecidas para su puesto.	
Eficiencia <input type="checkbox"/> x    Eficacia <input type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Cobertura <input type="checkbox"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Asegurar que las plazas de la administración municipal sean ocupadas por servidores públicos que cumplen con el perfil autorizado, con el fin de garantizar la idoneidad del personal, fortalecer la profesionalización del servicio público y mejorar la eficiencia en la gestión administrativa.	
<b>Medios de Verificación</b>	
Informe Trimestral de Plazas Cubiertas y Validación de Perfiles de Puestos, de periodicidad trimestral, generado por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponible para su consulta en el archivo digital de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Componente 1	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
(IRP: Informes Realizados de Plazas/IPP: Informes Programados de Plazas	$\% = (\text{IRP} / \text{IPP}) \times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
4 informes	Año: 2025 Cantidad: 0
<b>Semaforización</b>	
	80-100
	31-79
	0-30



**GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA**

**FICHA TÉCNICA DE INDICADORES**

<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

**Nombre del Indicador**

**Porcentaje de cumplimiento del Programa Anual de Capacitación.**

**Definición del indicador**

Mide la proporción de acciones de capacitación ejecutadas respecto a las programadas en el Programa Anual de Capacitación, reflejando el grado de cumplimiento y la efectividad en el fortalecimiento de competencias del personal municipal.

**Dimensión a Medir**

Eficiencia  x Eficacia  Economía  Calidad  Cobertura

**Objetivo del Indicador**

Asegurar la ejecución y cumplimiento del Programa Anual de Capacitación, con el propósito de fortalecer las competencias del personal municipal, mejorar su desempeño laboral y garantizar la calidad en la prestación de los servicios públicos.





**Medios de Verificación**

Lista de Asistencia a Capacitaciones del Programa Anual de Capacitación, Registro Fotográfico de Capacitaciones y Reporte de Ejecución del Programa Anual de Capacitación, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el archivo administrativo de la propia Dirección.

<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Componente 2	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
(CEPAC):Capacitaciones ejecutadas del PAC (CPPAC):Capacitaciones programadas PAC	$\%=(CEPAC/ CPPAC) \times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
12 capacitaciones	Año: 2025 Cantidad:6

**Semaforización**

	<b>80-100</b>
	<b>31-79</b>
	<b>0-30</b>

 <b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b> <b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES</b>	
<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de servidores públicos evaluados.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide la proporción de áreas o dependencias municipales que han sido evaluadas conforme a criterios de desempeño laboral, reflejando el alcance del seguimiento y la gestión de la eficiencia del personal en la administración municipal.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="checkbox"/> x                Eficacia <input type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Cobertura <input type="checkbox"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Garantizar que los servidores públicos municipales sean evaluados de manera sistemática y transparente, con el propósito de medir su desempeño, identificar áreas de mejora y fortalecer la eficiencia institucional en la prestación de servicios a la ciudadanía	
<b>Medios de Verificación</b>	
Concentrado de Evaluaciones de Desempeño Laboral del Personal Municipal, de periodicidad trimestral, generado por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponible para su consulta en el sistema interno y archivo digital de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Componente 3	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
UAEDL: Unidades Administrativas evaluadas en desempeño laboral / TUAPEDL: Total de unidades administrativas programadas para evaluar el desempeño laboral	$\% = (UAEDL / TUAPEDL) \times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
29 unidades administrativas	Año: 2025 Cantidad: 0
<b>Semaforización</b>	
	80-100
	31-79
	0-30



**GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA**

**FICHA TÉCNICA DE INDICADORES**

<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales

**Nombre del Indicador**

**Porcentaje de revisiones de expedientes laborales revisados y actualizados.**

**Definición del indicador**

Mide la proporción de expedientes del personal municipal que han sido revisados y actualizados respecto al total existente, asegurando que la información laboral sea completa, confiable y esté disponible para la gestión administrativa y la toma de decisiones.

**Dimensión a Medir**

Eficiencia  Eficacia  Economía  Calidad  Cobertura

**Objetivo del Indicador**

Garantizar la revisión y actualización de los expedientes laborales del personal municipal, con el propósito de mantener información confiable, fortalecer la gestión administrativa y asegurar la transparencia en los procesos de recursos humanos.

**Medios de Verificación**

Reporte Trimestral de Revisión de Expedientes Laborales del Personal y Expedientes Laborales del Personal Municipal, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el archivo físico y digital de la propia Dirección.

<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Actividad 1.1	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
REL:Revisiones de expedientes laborales realizados / Revisiones Programadas de Expedientes laborales	$\%=(REL/RPEL)*100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
12 revisiones	Año: 2025 Cantidad: 0

**Semaforización**

	80-100
	31-79
	0-30




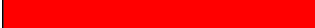




**GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA**

**FICHA TÉCNICA DE INDICADORES**

<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de encuestas a servidores que aplican conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide el porcentaje de servidores que aplican conocimientos adquiridos en su área de trabajo.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="checkbox"/> Eficacia <input checked="" type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Cobertura <input type="checkbox"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Asegurar que los servidores públicos municipales apliquen de manera efectiva los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación dentro de sus áreas de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia administrativa, fortalecer la profesionalización del personal y elevar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.	
<b>Medios de Verificación</b>	
Encuestas de Aplicación de Conocimientos al Personal Municipal y Base de Datos de Resultados de Evaluación de Capacitación, de periodicidad trimestral, generadas por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el sistema interno de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Actividad 2.1	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
ESPR: Encuestas a servidores publicos realizadas /EPSP: Encuestas a servidores publicos programadas	$\%=(ESPR/EPSP)*100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
374 encuestados	Año: 2025 Cantidad: 0
<b>Semaforización</b>	
80-100	
31-79	
0-30	

 <b>GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA</b> <b>FICHA TÉCNICA DE INDICADORES</b>	
<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de informes de registro de asistencia generados y validados.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide la proporción de informes de asistencia del personal municipal que han sido correctamente elaborados y revisados respecto al total de informes previstos, asegurando información confiable para el control de personal y la toma de decisiones administrativas.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="checkbox"/>	Eficacia <input checked="" type="checkbox"/>
Economía <input type="checkbox"/>	Calidad <input type="checkbox"/>
	Cobertura <input type="checkbox"/>
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Asegurar la generación y validación oportuna de los informes de registro de asistencia, con el propósito de contar con información confiable y transparente que fortalezca la gestión administrativa y el control del personal en la administración municipal	
<b>Medios de Verificación</b>	
Concentrado de Registros de Asistencia del Personal Municipal (Reloj Checador) y Reportes de Asistencia del Personal, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el sistema de control de asistencia y archivo digital de la propia Dirección.	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Actividad 3.1	De gestión
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
IAR = Informes de asistencia realizados IAP= Informes de asistencia programados	$\% = (IAR/IAP) * 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
12 informes	Año: 2025    Cantidad: 0
<b>Semaforización</b>	
	80-100
	31-79
	0-30



**GOBIERNO MUNICIPAL DE ATITALAQUIA**

**FICHA TÉCNICA DE INDICADORES**

<b>Unidad Responsable de la elaboración de la ficha técnica del indicador:</b>	Recursos Humanos
<b>Programa Presupuestario:</b>	REHU04 Contratación y capacitación de funcionarios municipales
<b>Nombre del Indicador</b>	
Porcentaje de incidencias laborales atendidas en tiempo.	
<b>Definición del indicador</b>	
Mide la proporción de incidencias laborales registradas en la administración municipal que fueron atendidas dentro del plazo establecido, reflejando la eficiencia en la gestión de conflictos y la capacidad de mantener condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.	
<b>Dimensión a Medir</b>	
Eficiencia <input type="checkbox"/> Eficacia <input checked="" type="checkbox"/> Economía <input type="checkbox"/> Calidad <input type="checkbox"/> Cobertura <input type="checkbox"/>	
<b>Objetivo del Indicador</b>	
Garantizar la atención oportuna de las incidencias laborales registradas en la administración municipal, con el propósito de mantener la eficiencia administrativa, prevenir rezagos y asegurar condiciones laborales adecuadas para los servidores públicos.	
<b>Medios de Verificación</b>	
Informes de Incidencias Laborales del Personal Municipal y Registros de Atención de Incidencias, de periodicidad trimestral, generados por la Dirección de Recursos Humanos del Municipio de Atitalaquia; disponibles para su consulta en el archivo digital de la propia Dirección	
<b>Nivel (Fin, Propósito, Componente, Actividad)</b>	<b>Tipo de Indicador</b>
Actividad 3.2	Ascendente
<b>Descripción de las Variables</b>	<b>Fórmula</b>
IRIL: Informes realizados de incidencias laborales /IPIL: Informes programadas de incidencias laborales	$\%=(IRIL/IPIL)\times 100$
<b>Unidad de Medida del Resultado</b>	<b>Comportamiento del Indicador hacia la meta</b>
Porcentaje	Ascendente
<b>Frecuencia de Medición</b>	<b>Cobertura</b>
Trimestral	Municipal
<b>Meta programada</b>	<b>Línea Base</b>
12 informes de incidencias	Año: 2025 Cantidad:0
<b>Semaforización</b>	
80-100	
31-79	
0-30	

## Bibliografía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Constitución Política del Estado de Hidalgo;  
[http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes/10Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf](http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes/10Constitucion%20Politica%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf)
- Código de Ética de la Administración Pública del Estado de Hidalgo  
[https://transparenciadocs.hidalgo.gob.mx/dependencias/obrasp/48fraccione/s/1%20Normatividad/2023/CODIGO%20DE%20ETICA%20DE...\\_opt.pdf](https://transparenciadocs.hidalgo.gob.mx/dependencias/obrasp/48fraccione/s/1%20Normatividad/2023/CODIGO%20DE%20ETICA%20DE..._opt.pdf)
- Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo  
[https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes\\_cintillo/Ley%20Organica%20Municipal%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf](https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Organica%20Municipal%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf)
- Bando de Policía y Buen Gobierno.  
<https://atitalaquia.gob.mx/Gaceta-Municipal/Bando-de-policia-y-gobiernodel-municipio-de-Atitalaquia.pdf>
- Manual de Organización Institucional. <http://www.atitalaquia.gob.mx/TRANSPARENCIA-69-nuevo/02-estructuraorganica/2021-1/MANUAL-DE-ORGANIZACION-INSTITUCIONALATITALAQUIA.pdf>
- Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027.  
<https://www.atitalaquia.gob.mx/plan-municipal/plan-2024-2027.pdf>
- Ley Federal del Trabajo  
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de hidalgo.  
[https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes\\_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Servicio%20de%20los%20Gob%20Est%20y%20Municipales%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf](https://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Trabajadores%20al%20Servicio%20de%20los%20Gob%20Est%20y%20Municipales%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf)
- Reglamento interno de trabajo <https://www.atitalaquia.gob.mx/TRANSPARENCIA-69-nuevo/01normatividad/archivos/PERIODICO-OFICIAL-PUBLICACION-DEREGLAMENTO-INTERNO-DE-TRABAJO.pdf>

- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Hidalgo, [https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca\\_legislativa/leyes\\_cintillo/Ley%20de%20Responsabilidades%20Administrativas%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf](https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Responsabilidades%20Administrativas%20del%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf)