

Políticas del Ayuntamiento para el Fortalecimiento Institucional Municipal

Área de Recursos Humanos – Ejercicio 2013

Relación de Variables, Fichas Técnicas de Indicadores y Resultados.

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)
1	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.1	Aplicación del organigrama	Porcentaje de actualizaciones aplicadas al organigrama respecto a las modificaciones autorizadas por cabildo.	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-112/SATI	Ver
2	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.2	Organización con puestos, perfiles y niveles	Porcentaje de vacantes en el organigrama	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-111/SATI	
3	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.3	Fondo de pensiones	Costo de prima de antigüedad para las pensiones de los empleados	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-168/SATI-13	Ver
				Empleados que se les otorgó su pensión en el mes		GT-169/SATI-13	
4	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.4	Mantenimiento de políticas anti-discriminatorias	Porcentaje de Personal por Género.	Departamento de Capacitación y Apoyo Departamento de Organización Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-126/SATI	
5	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.5	Reglamento interno de trabajo	Licencias sin goce de sueldo del personal del H. Ayuntamiento de Puebla	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-127/SATI	Ver
				Consultas Médicas otorgadas al personal del H. ayuntamiento de Puebla		GT-128/SATI	
				Porcentaje de personas con Incapacidad de riesgo de trabajo		GT-131/SATI	
				Porcentaje de empleados que tienen su credencial actualizada respecto al total de empleados que laboran en la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal.		GT-162/SATI-13	
				Porcentaje de empleados de nuevo ingreso que se les entregó credencial del H. Ayuntamiento.		GT-163/SATI-13	
				Porcentaje de empleados del H. Ayuntamiento a los que se les repuso la credencial, respecto al total de solicitudes.		GT-164/SATI-13	

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)				
				Porcentaje de empleados del H. Ayuntamiento que tuvieron faltas en el mes.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-171/SATI-13					
			Porcentaje de empleados del H. Ayuntamiento que tuvieron faltas y retardos en el mes que fueron justificadas.	GT-172/SATI-13							
			Porcentaje de empleados que se les aplicó un descuento por faltas y retardos injustificados en el mes.	GT-173/SATI-13							
			Porcentaje de movimientos de alta de personal aplicados en el mes con relación al total de movimientos.	GT-174/SATI-13							
6	3.1 Estructura organizacional para asegurar una base adecuada para la administración de los recursos humanos.	3.1.6	Registro del personal	Porcentaje de expedientes personales actualizados	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-121/SATI	Ver				
				Porcentaje de personal de base que recibió premio de puntualidad y asistencia		GT-129/SATI					
				Porcentaje de empleados de nuevo ingreso que se les entregó credencial del H. Ayuntamiento.		GT-163/SATI-13					
								Porcentaje de empleados del H. Ayuntamiento que tuvieron faltas y retardos en el mes que fueron justificadas.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-172/SATI-13	
								Porcentaje de empleados que se les aplicó un descuento por faltas y retardos injustificados en el mes.		GT-173/SATI-13	
								Porcentaje de movimientos de alta de personal aplicados en el mes con relación al total de movimientos.		GT-174/SATI-13	
7	3.2 Estructura para asegurar un adecuado reclutamiento.	3.2.1	Determinación de las necesidades de personal	Porcentaje de movimientos de baja de personal aplicados en el mes con relación al total de movimientos.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-175/SATI-13	Ver				
				Porcentaje de movimientos de promoción o cambio de sueldo aplicados en el mes con relación al total de movimientos.		GT-176/SATI-13					
8	3.2 Estructura para asegurar un adecuado reclutamiento.	3.2.2	Sistema para realizar convocatorias internas, externas o de ambos tipos	Porcentaje de personas contratadas que realizaron su servicio social y/o prácticas profesionales en el Ayuntamiento.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-157/SATI-13					

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)
				Porcentaje de movimientos de promoción o cambio de sueldo aplicados en el mes con relación al total de movimientos.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-176/SATI-13	
9	3.2 Estructura para asegurar un adecuado reclutamiento.	3.2.3	Sistema para el anuncio de vacantes	Porcentaje de personas contratadas que realizaron su servicio social y/o prácticas profesionales en el Ayuntamiento.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-157/SATI-13	
				Porcentaje de movimientos de alta por empleo temporal en relación al total de altas mensuales.	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-165/SATI-13	Ver
10	3.2 Estructura para asegurar un adecuado reclutamiento.	3.2.4	Atención a cada persona interesada en laborar en el gobierno municipal	Porcentaje de mujeres interesadas en trabajar en el H. Ayuntamiento.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-145/SATI-13	Ver
				Porcentaje de hombres interesados en trabajar en el H. Ayuntamiento.		GT-146/SATI-13	
				Porcentaje de personas con escolaridad superior interesadas en trabajar en el H. Ayuntamiento.		GT-147/SATI-13	
				Edad promedio de personas interesadas en trabajar en el Ayuntamiento.		GT-148/SATI-13	
11	3.3 Estructura para asegurar la mejor selección de personal posible.	3.3.1	Preselección de aspirantes	Porcentaje de personas preseleccionadas, evaluadas para cubrir una vacante.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-149/SATI-13	Ver
12	3.3 Estructura para asegurar la mejor selección de personal posible.	3.3.2	Diseño, actualización y aplicación de exámenes	Porcentaje de aspirantes con resultados aprobatorios en exámenes de selección	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-110/SATI	Ver
				Porcentaje de personas evaluadas para selección de personal con escolaridad superior.		GT-153/SATI-13	
				Edad promedio de personas evaluadas para selección de personal.		GT-154/SATI-13	
13	3.3 Estructura para asegurar la mejor selección de personal posible.	3.3.3	Realización de entrevistas justas y equitativas	Porcentaje de aspirantes con resultados aprobatorios en exámenes de selección	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-110/SATI	Ver
				Porcentaje de Personal por Género	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-126/SATI	
				Porcentaje de aspirantes que aprobaron la entrevista	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-130/SATI	
				Porcentaje de personas preseleccionadas, evaluadas para cubrir una vacante.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-149/SATI-13	

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)
14	3.3 Estructura para asegurar la mejor selección de personal posible.	3.3.4	Emisión de la recomendación para la contratación	Porcentaje de hombres evaluados para selección de personal como no aptos para el puesto solicitado.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-150/SATI-13	Ver
				Porcentaje de mujeres evaluadas para selección de personal como no aptas para el puesto solicitado.		GT-151/SATI-13	
				Porcentaje de personas evaluadas para selección de personal como no aptas por inteligencia.		GT-152/SATI-13	
15	3.4 Estructura para asegurar la contratación exitosa que sirva como base para una relación efectiva entre la institución y el empleado.	3.4.1	Proceso legal de contratación	Altas de personal al H. Ayuntamiento de Puebla.	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-125/SATI	Ver
				Porcentaje de movimientos de alta por empleo temporal en relación al total de altas mensuales.		GT-165/SATI-13	
				Porcentaje de movimientos de alta de personal aplicados en el mes con relación al total de movimientos.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-174/SATI-13	
				Porcentaje de movimientos de baja de personal aplicados en el mes con relación al total de movimientos.		GT-175/SATI-13	
16	3.4 Estructura para asegurar la contratación exitosa que sirva como base para una relación efectiva entre la institución y el empleado.	3.4.2	Inducción como empleado del Ayuntamiento	Porcentaje de cumplimiento del programa de inducción general.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-113/SATI	Ver
17	3.4 Estructura para asegurar la contratación exitosa que sirva como base para una relación efectiva entre la institución y el empleado.	3.4.3	Inducción al área o departamento	Calificación de la Inducción al área (porcentaje de reactivos contestados como totalmente y parcialmente de acuerdo).	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-156/SATI-13	Ver
18	3.5 Estructura para asegurar una adecuada capacitación.	3.5.1	Aprobación de actividades de capacitación	Promedio de satisfacción promedio de los cursos por proveedor.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-115/SATI	Ver
				Avance del Programa Anual de Capacitación		GT-155/SATI-13	
19	3.5 Estructura para asegurar una adecuada capacitación.	3.5.2	Registro de capacitación recibida	Porcentaje de asistencia a cursos.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-116/SATI	Ver
20	3.5 Estructura para asegurar una adecuada capacitación	3.5.3	Identificación de necesidades de capacitación por área o función	Porcentaje de cursos con un promedio mayor a 9 en la encuesta de satisfacción.	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-117/SATI	Ver
21	3.5 Estructura para asegurar una adecuada capacitación.	3.5.4	Registro de proveedores de capacitación (internos y externos)	N/A	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos		

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)
22	3.6 Estructura para asegurar un adecuado sistema de promoción del personal.	3.6.1	Proceso de evaluación del desempeño	Porcentaje de personal evaluado en su desempeño laboral	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-118/SATI	
				Porcentaje de personal evaluado en su desempeño con calificación igual o mayor a 80		GT-120/SATI	
23	3.6 Estructura para asegurar un adecuado sistema de promoción del personal.	3.6.2	Realimentación a los empleados en función de su desempeño	Porcentaje de personal evaluado en su desempeño laboral que recibió retroalimentación	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-119/SATI	
				Calificación promedio obtenida por empleados de nivel administrativo en la evaluación del desempeño.		GT-158/SATI-13	
				Calificación promedio obtenida por empleados de Mando Medio en la evaluación del desempeño.		GT-159/SATI-13	
24	3.6 Estructura para asegurar un adecuado sistema de promoción del personal.	3.6.3	Sistema de retroalimentación de los empleados para con el Ayuntamiento	Porcentaje de quejas del personal que fueron atendidas respecto a las quejas recibidas a través del comité de equidad de género	Departamento de Capacitación y Apoyo Dirección de Recursos Humanos	GT-114/SATI	Ver
25	3.6 Estructura para asegurar un adecuado sistema de promoción del personal.	3.6.4	Reasignación de niveles de los empleados	N/A	Departamento de Organización Departamento de Personal Departamento de Recursos Humanos Dirección de Recursos Humanos		Ver
26	3.7 Estructura para asegurar una adecuada y justa remuneración.	3.7.1	Tabla adecuada de remuneración acorde a las funciones, responsabilidades, el mercado laboral y la capacidad financiera del municipio	N/A	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos		
27	3.7 Estructura para asegurar una adecuada y justa remuneración.	3.7.2	Determinación del nivel de sueldo en función de la tabla de remuneración, del desempeño y los resultados demostrados	Porcentaje de personal de base que recibió premios de puntualidad y asistencia	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-129/SATI	Ver
28	3.8 Estructura para asegurar el adecuado despido del personal.	3.8.1	Marco para las condiciones de despido	Porcentaje de bajas de personal por renuncia voluntaria	Departamento de Organización Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-122/SATI	Ver
				Bajas del personal en el H. Ayuntamiento de Puebla		GT-124/SATI	
				Porcentaje de personas que recibieron el pago de finiquito respecto al total de personas que lo solicitaron		GT-166/SATI-13	

Núm.	Rubro	Núm. de la Variable	Nombre de la Variable	Nombre del Indicador	Responsable de la Atención de la Variable	Ficha Indicador	Resultado (1er. corte)
				Monto promedio pagado por finiquito.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-167/SATI-13	
				Porcentaje de personas que solicitaron el pago de finiquito respecto al total de bajas por renuncia voluntaria.		GT-170/SATI-13	
29	3.8 Estructura para asegurar el adecuado despido del personal.	3.8.2	Despido de empleados por conductas o actos indebidos o por bajo desempeño	Porcentaje de bajas de personal por actas administrativas.	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-123/SATI	Ver
				Bajas del personal en el H. Ayuntamiento de Puebla.		GT-124/SATI	
				Porcentaje de personas que recibieron el pago de finiquito respecto al total de personas que lo solicitaron		GT-166/SATI-13	
				Monto promedio pagado por finiquito.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT-167/SATI-13	
				Porcentaje de personas que solicitaron el pago de finiquito respecto al total de bajas por renuncia voluntaria.		GT-170/SATI-13	
30	3.8 Estructura para asegurar el adecuado despido del personal.	3.8.3	Despido de empleados por cambio en las condiciones y las necesidades del Ayuntamiento	Porcentaje de movimientos de baja por cambio de estructura aplicados en el mes.	Departamento de Organización Dirección de Recursos Humanos	GT-160/SATI-13	Ver
				Porcentaje de movimientos por cambio de adscripción con relación al total de movimientos aplicados en el mes.		GT-161/SATI-13	
				Porcentaje de personas que recibieron el pago de finiquito respecto al total de personas que lo solicitaron		GT-166/SATI-13	
				Monto promedio pagado por finiquito.	Departamento de Personal Dirección de Recursos Humanos	GT/167-SATI-13	
				Porcentaje de personas que solicitaron el pago de finiquito respecto al total de bajas por renuncia voluntaria.		GT-170/SATI-13	

NOTA:

De algunas variables se tienen otros indicadores de medición que se reportan en el Sistema de Indicadores de Desempeño (SINDES)

Algunos de los indicadores se encuentran contenidos en los Programas Operativos Anuales (POA'S), a los cuales se les da seguimiento y cumplimiento, reportando su avance de manera trimestral en el Sistema de Evaluación del Desempeño Municipal (SEDEM).

Asimismo, los resultados se reportan mensualmente en la Noticia Administrativa, que se entrega a Cabildo. Por otra parte, algunas variables y sus resultados participan en el Programa de "Agenda Desde Lo Local".