

FICHA TÉCNICA DEL PROGRAMA PRESUPUESTARIO

INSTRUCCIONES GENERALES

Este archivo tiene el objetivo de facilitar la elaboración del Programa presupuestario (Pp), el cual consta de los siguientes elementos:

1. **Diagnóstico**
2. **Estructura Analítica**
3. **Alineación del Pp a Documentos Rectores y Objetivos de Desarrollo Sostenible**
4. **Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)**
5. **Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)**

Para cada Pp, el Ayuntamiento deberá integrar la información de cada una de las pestañas de este libro de Excel, por lo tanto, se sugiere generar un archivo por cada Pp. Asimismo, se recomienda elaborar al menos un Pp para abordar las siguientes temáticas:

- **Obra pública/ Inversión.** Programas presupuestarios de modalidad K (consultar clasificación programática) que concentran la ejecución de obra pública (infraestructura) para atender algún beneficio social y sin fines de lucro, es decir, su objetivo no es generar ganancias financieras, sino prestar un servicio útil a la comunidad.

- **Servicios públicos.** Son el conjunto de servicios públicos a cargo del Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 199 de la Ley Orgánica Municipal: I. Agua potable, drenaje, alcantarillado, tratamiento y disposición de sus aguas residuales; II. Alumbrado público; III. Limpia, recolección, traslado, tratamiento y disposición final de residuos; IV. Mercados y centrales de abasto; V. Panteones; VI. Rastros; VII. Calles, parques y jardines y su equipamiento; y IX. Control de la fauna nociva.

NOTA IMPORTANTE. Estos rubros son enunciativos y no limitativos, por lo tanto, la autoridad municipal deberá determinar el número de Pp bajo esta temática de acuerdo con los objetivos específicos de cada Pp así como con las directrices establecidas en los Documentos Rectores de Planeación.

- **Seguridad pública.** Son los servicios orientados a atender todas aquellas circunstancias relacionadas con el respeto y la protección de los derechos y los bienes de las personas y de su integridad física en una situación de convivencia ciudadana. De manera específica, se refiere a los servicios de seguridad pública en los términos del artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Policía Preventiva Municipal y Tránsito; de acuerdo con lo establecido en el artículo 199 fracción VIII de la Ley Orgánica Municipal.

- **Bienestar o desarrollo social.** Se refiere a los Pp que generan bienes y servicios a la población orientados a abatir las carencias sociales definidas por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de desarrollo Social (CONEVAL), excluyendo aquellos relacionados con obra pública.

- **Gestión municipal.** Son los Pp que tienen por objetivo, administrar los recursos municipales y verificar su correcta aplicación en los términos que establece el marco jurídico vigente. Incluye las actividades de planeación, organización, dirección y control de las dependencias o entidades que conforman la Administración Pública Municipal.

- **Igualdad Sustantiva.** Son Pp que establecen objetivos que promueven la igualdad entre hombres y mujeres, a fin de garantizar el derecho de que las personas tengan acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

NOTA IMPORTANTE. Con el fin de facilitar el uso de este documento, en la mayoría de los campos se incluyen instrucciones, las cuales se activan al posicionarse en las celdas en blanco, o en los títulos, sin embargo, algunas instrucciones por su extensión fueron colocadas del lado derecho de cada formato, y se ubican fuera del área de impresión.

INSTRUCCIONES PARA EL SEGUIMIENTO TRIMESTRAL DE INDICADORES

* Para cada uno de los indicadores de Fin, Propósito y Componentes, corresponde una **Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)**. Dichas fichas están marcadas con color gris.

* Se sugiere como máximo considerar 5 Componentes por Pp, aunque pueden ser más si el Propósito así lo requiere.

* Se sugiere establecer como máximo 5 Actividades por cada Componente, cuya información se captura en las FTSI del componente al que se encuentren asociadas.

* Desde el Primer trimestre, para todos los indicadores se deben establecer las metas programadas para todo el ejercicio fiscal, y estas deben estar calendarizadas de acuerdo con la ministración de recursos económicos, técnicos, materiales y humanos necesarios, para producir los bienes y servicios que genera cada Pp.

* **En los trimestres 2, 3 y 4, solo deben remitirse las Fichas Técnicas de Seguimiento de todos los Indicadores, con los avances alcanzados en el trimestre correspondiente de acuerdo con la frecuencia de medición.**



Ficha Técnica del Programa presupuestario

1. Diagnóstico del Programa presupuestario

Datos de identificación del Programa Presupuestario (Pp)

Nombre del Municipio:	Acatlán de Osorio
Ejercicio fiscal:	2025
Nombre del Programa presupuestario:	Servicio Público Profesional y Humano
Clave del Programa presupuestario:	PP22-P1004444.54.5-2025
Dependencia o Entidad responsable del Pp:	Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal

1.1 Descripción del Problema

Antecedentes y definición del problema

En el municipio de Acatlán de Osorio, las actividades gubernamentales enfrentan un reto crucial: consolidar un servicio público profesional y humano que responda eficientemente a las demandas de la ciudadanía. Históricamente, la falta de capacitación continua, la ausencia de mecanismos formales para la evaluación del desempeño, y la limitada sensibilización en derechos humanos han repercutido en la calidad de los servicios prestados. Estas deficiencias generan desconfianza hacia las instituciones municipales, vulneran los derechos de las personas más necesitadas y obstaculizan el desarrollo regional. El problema radica en la insuficiente profesionalización de las personas servidoras públicas, lo que se traduce en decisiones gubernamentales que, en ocasiones, carecen de equidad, oportunidad y pertinencia.

Justificación del Pp

Abordar este problema es fundamental para garantizar un gobierno eficiente, incluyente y respetuoso de los derechos humanos. La profesionalización de las personas servidoras públicas impacta directamente en la calidad del servicio, fortalece la confianza ciudadana en las instituciones y fomenta un entorno administrativo más transparente y humano. Además, la capacitación continua y la implementación de evaluaciones del desempeño son herramientas clave para cumplir con los principios de legalidad, eficiencia y equidad. Este esfuerzo no solo mejorará la calidad de vida de las y los ciudadanos de Acatlán de Osorio, sino que contribuirá al desarrollo sostenible del municipio, reduciendo desigualdades y promoviendo la cohesión social.

Estado actual del problema

En la actualidad, el Ayuntamiento enfrenta carencias en cuanto a programas sistemáticos de capacitación y evaluación de su personal. Las decisiones gubernamentales no siempre incorporan un enfoque de derechos humanos, y la atención ciudadana carece de estándares homogéneos de calidad. Estas deficiencias son más evidentes en áreas clave como la atención a grupos vulnerables, la tramitología y la resolución de conflictos ciudadanos. Asimismo, existe una percepción generalizada entre la población de que las decisiones públicas no siempre son equitativas ni transparentes, lo que afecta la legitimidad del gobierno local.

Evolución del problema

El problema ha evolucionado en el contexto de un crecimiento poblacional y demandas ciudadanas más complejas. Aunque se han realizado esfuerzos esporádicos para implementar cursos de capacitación y mecanismos de evaluación, estos no han sido suficientes para resolver las brechas estructurales existentes. La falta de continuidad administrativa y la ausencia de políticas integrales han perpetuado la inercia de un servicio público que, en su mayoría, opera con prácticas tradicionales y carece de innovación.

Experiencias de atención

En diversos municipios del país, programas de profesionalización y certificación de servidores públicos han demostrado ser efectivos para mejorar la atención ciudadana. Por ejemplo, alianzas con universidades locales han permitido diseñar capacitaciones específicas y certificaciones en competencias clave, como atención a grupos vulnerables y gestión de conflictos. Asimismo, la implementación de sistemas de evaluación del desempeño y protocolos de atención en casos de violaciones a derechos humanos ha fortalecido la confianza ciudadana y mejorado la transparencia en la gestión pública.

1.2 Metodología para la identificación de la población objetivo y definición de fuentes de información.

1. Identificación de la Población Objetivo

Mapeo organizacional: Identificar áreas clave del Ayuntamiento con mayor interacción ciudadana y aquellas donde se detecten mayores necesidades de profesionalización.

Análisis de roles y funciones: Definir perfiles laborales de las personas servidoras públicas para identificar competencias necesarias.

Encuestas y entrevistas: Realizar consultas directas con servidores públicos para conocer sus percepciones y necesidades de capacitación.

2. Fuentes de Información

Fuentes primarias:

Encuestas de diagnóstico sobre competencias laborales y actitudes hacia la capacitación.

Entrevistas semiestructuradas con directivos y servidores públicos.

Fuentes secundarias:

Informes municipales previos sobre desempeño y atención ciudadana.

Estadísticas locales sobre quejas ciudadanas y violaciones de derechos humanos.

Buenas prácticas documentadas de otros municipios.

3. Recolección y análisis de datos

Aplicar un enfoque mixto que combine métodos cuantitativos (encuestas) y cualitativos (entrevistas, análisis de casos).

Sistematizar la información en una base de datos que permita identificar tendencias y necesidades comunes.

4. Validación

Validar los resultados con representantes de las instituciones educativas y expertos en gestión pública para asegurar pertinencia y viabilidad.

Definición y cuantificación de los conceptos poblacionales del Pp				
Población Potencial	34,882 habitantes.	Cuantificación:	Al ser un programa de carácter general, la población potencial es la población total del Municipio.	
Población Objetivo	34,882 habitantes.	Criterios de Focalización	No aplica.	
Población atendida (beneficiarios)	34,882 habitantes.	Cuantificación:	Al ser un programa de carácter general, la población objetivo es la población total del Municipio.	
		Criterios de Focalización	No aplica.	
		Cuantificación:	Al ser un programa de carácter general, el valor de la población atendida estará disponible tras la ejecución y evaluación de la política pública implementada.	
		Criterios de Focalización	No aplica.	

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró

David Fernando Chico Rascón
Sindicatura Municipal
Elaboró



Dulce María Herrera Reyes
Contralora Municipal
Revisó



Guadalupe Lucero Bárcenas
Presidenta Municipal Constitucional de
Acatlán, Puebla
Autorizó

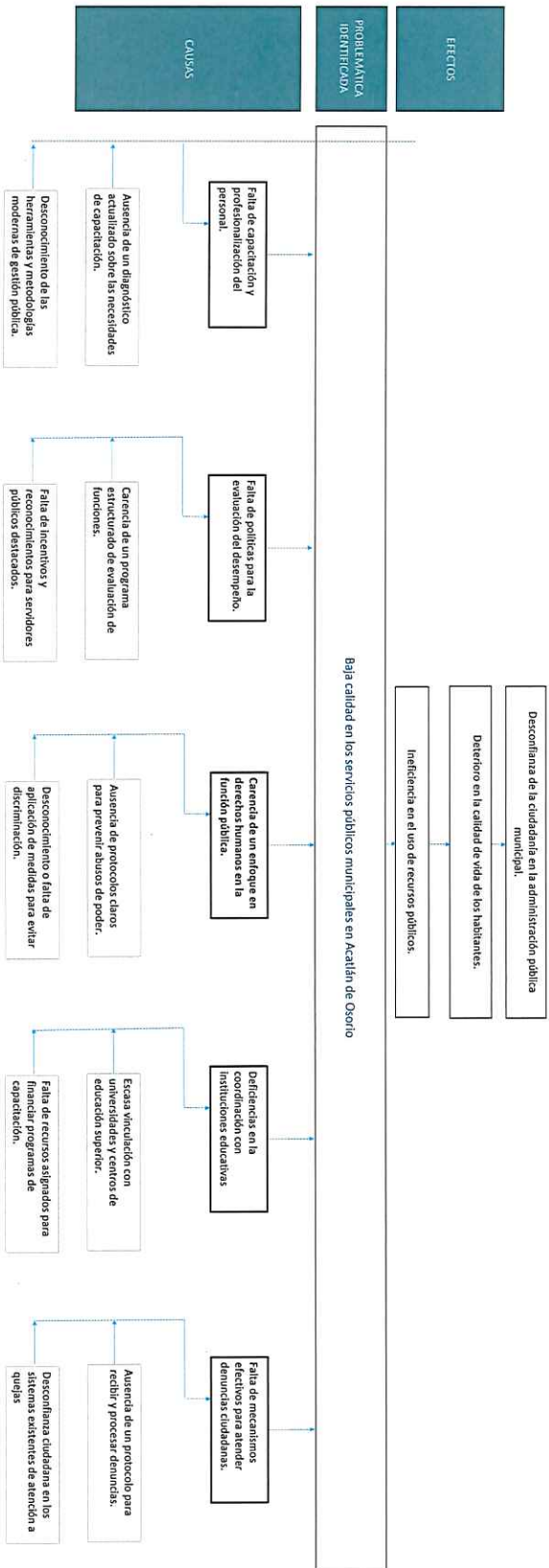




Ficha Técnica del Programa presupuestario

2. Estructura Analítica del Programa presupuestario

Datos de identificación del Programa Presupuestario (pp)	
Nombre del Municipio:	Acatlán de Osorio
Ejercicio fiscal:	2025
Nombre del Programa presupuestario:	Servicio Público Profesional y Humano
Clave del Programa presupuestario:	PP22-P100444-5.5.2025
Dependencia o entidad responsable del pp:	Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal
Área del Problema	



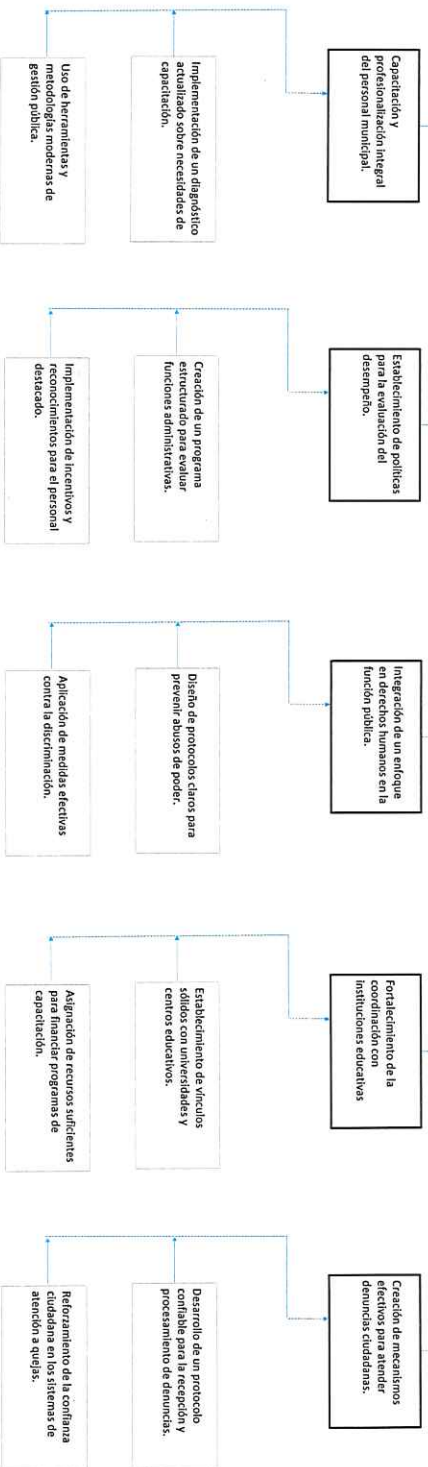
FINES

- Confianza fortalecida de la ciudadanía en la administración pública municipal.
- Incremento en la participación ciudadana en los proyectos municipales.
- Mejora sostenible en la calidad de vida de los habitantes de Acuña de Oro.

OBJETIVO

Servicios públicos municipales de alta calidad que sean eficientes, oportunos y respetuosos de los derechos humanos, fortaleciendo la confianza ciudadana en la administración pública.

MEDIOS



Estrategia para la selección de alternativa:

Se debe tener presente que para la selección de la alternativa de inversión se debe considerar la viabilidad técnica, económica, social y ambiental, así como la factibilidad de implementación. Se debe considerar la posibilidad de que la alternativa de inversión sea viable y factible de implementar.

Origen: BTR 10/10/2023

Impacto de la inversión en la comunidad

Viabilidad técnica y económica

Viabilidad social y ambiental

Viabilidad legal y política

Viabilidad financiera

Viabilidad operativa

Viabilidad de implementación

Viabilidad de mantenimiento

Viabilidad de monitoreo y evaluación

Viabilidad de comunicación y participación

Viabilidad de gestión de riesgos

Viabilidad de gestión de recursos

Viabilidad de gestión de calidad

Viabilidad de gestión de seguridad

Viabilidad de gestión de medio ambiente

Viabilidad de gestión de patrimonio cultural

Viabilidad de gestión de patrimonio natural

Viabilidad de gestión de patrimonio histórico

Viabilidad de gestión de patrimonio artístico

Viabilidad de gestión de patrimonio científico

Viabilidad de gestión de patrimonio tecnológico

Viabilidad de gestión de patrimonio industrial

Viabilidad de gestión de patrimonio agrícola

Viabilidad de gestión de patrimonio artesanal

Viabilidad de gestión de patrimonio gastronómico

Viabilidad de gestión de patrimonio folclórico

Viabilidad de gestión de patrimonio lingüístico

Viabilidad de gestión de patrimonio literario

Viabilidad de gestión de patrimonio musical

Viabilidad de gestión de patrimonio teatral

Viabilidad de gestión de patrimonio audiovisual

Viabilidad de gestión de patrimonio digital

Viabilidad de gestión de patrimonio electrónico

Viabilidad de gestión de patrimonio informático

Viabilidad de gestión de patrimonio de software

Viabilidad de gestión de patrimonio de hardware

Viabilidad de gestión de patrimonio de redes

Viabilidad de gestión de patrimonio de sistemas

Viabilidad de gestión de patrimonio de aplicaciones

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Viabilidad de gestión de patrimonio de procesos

Viabilidad de gestión de patrimonio de productos

Viabilidad de gestión de patrimonio de servicios

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró

Dulce María Herrera Reyes
Contralora Municipal
Revisó

AYUNTAMIENTO
ACATLÁN, PUEBLA.
2024 - 2027
David Fernando Cárdenas Rascón
Síndico Municipal
Elaboró

PRESIDENCIA
MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO
ACATLÁN, PUEBLA
2024 - 2027
Guadalupe Hernández
Presidenta Municipal
Revisó



Ficha Técnica del Programa presupuestario

3. Alineación del Programa presupuestario a los Instrumentos de Planeación Estratégica

Datos de identificación del Programa Presupuestario (Pp)

Nombre del Municipio:

Acatlán de Osorio

Ejercicio fiscal:

2025

Nombre del Programa presupuestario:

Servicio Público Profesional y Humano

Clave del Programa presupuestario:

PP22-P100M444.5A.5-2025

Dependencia o Entidad responsable del Pp:

Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal

Propósito	Nivel de objetivo de la MIR	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Agenda 2030		Objetivos con enfoque de perspectiva de género e igualdad
		Objetivos	Metas	
Fin	Contribuir a la consolidación de un gobierno municipal eficiente, transparente, ético, incluyente y profesional, mediante la implementación de estrategias de mejora regulatoria, capacitación continua, optimización de recursos, y transparencia en el uso de los recursos públicos, con el objetivo de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y promover el desarrollo integral y sostenible del municipio de Acatlán de Osorio.	ODS 1: Fin de la pobreza ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico ODS 9: Industria, innovación e infraestructura ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles ODS 12: Producción y consumo responsables ODS 13: Acción por el clima	12 8.1 8.2 8.3 9.1 9.3 11.6 12.2 13.2	10. Reducción de las desigualdades
		El Municipio de Acatlán de Osorio cuenta con un servicio público profesionalizado y eficiente, que eleva la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía mediante la capacitación, evaluación, y actuación de las personas servidoras públicas en pleno respeto a los derechos humanos.	Meta 16.6: Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. Meta 16.5: Reducir significativamente la corrupción y el soborno en todas sus formas.	

Alineación al Plan Municipal de Desarrollo	
Eje	4. Gobierno eficiente y transparente
Objetivo	Impulsar la capacitación y profesionalización de las personas servidoras públicas, mediante la gestión e innovación pública; elevando la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía en pleno respeto a los derechos humanos, de manera eficiente y oportuna.
Estrategias	4.5.1 Gestionar cursos de capacitación para las personas servidoras públicas del Ayuntamiento en coordinación con las instituciones de educación superior del estado y la región 4.5.2 Fomentar la actuación de la función pública municipal en apego al respeto de los derechos humanos. 4.5.3 Establecer la evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas a fin de conocer el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, favoreciendo la mejora continua en la eficiencia del servicio público municipal.

Líneas de Acción	4.5.1.1.- Elaborar un diagnóstico de necesidades para promover los cursos de capacitación que requieran las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus funciones. 4.5.1.2.- Gestionar cursos de capacitación para las personas servidoras públicas del Ayuntamiento en coordinación con las instituciones de educación superior del municipio, el estado y la región. 4.5.1.3.- Promover e impulsar la educación continua de las personas servidoras públicas. 4.5.2.1.- Garantizar la equidad, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana en las decisiones y acciones gubernamentales que se realicen por parte de las personas servidoras públicas del Ayuntamiento. 4.5.2.2.- Diseñar estrategias para la prevención de abusos de poder y otorgar un trato justo a los ciudadanos, especialmente a grupos vulnerables. 4.5.2.3.- Asegurar que las políticas y los proyectos municipales no afecten negativamente a los grupos vulnerables, como personas con discapacidad, mujeres, niñas, niños, pueblos originarios o migrantes. 4.5.2.4.- Establecer un protocolo de atención a denuncias de violaciones a derechos humanos cometidas por servidores públicos. 4.5.3.1.- Implementar un programa de evaluación del desempeño de las funciones de las personas servidoras públicas del Ayuntamiento de Acatlán de Osorio. 4.5.3.2.- Desarrollar e implementar una política de reconocimiento sobre el compromiso adquirido por las personas servidoras públicas en servicio y atención a la población. 4.5.3.3.- Promover la certificación en la atención a la ciudadanía en el Ayuntamiento de Acatlán. 4.5.3.4.- Difundir y aplicar la filosofía institucional en el desarrollo de las funciones diarias de las personas servidoras públicas del Ayuntamiento.
Eje	Alineación al Plan Estatal de Desarrollo
Temática	5. Transparencia, participación ciudadana y combate a la corrupción.
Objetivo	5.1. Gobierno innovador
Estrategias	Promover un alto desempeño y un adecuado desarrollo administrativo que contribuyan a la transparencia e innovación institucional. Optimizar los procesos institucionales a través de mecanismos eficientes y la implementación de soluciones tecnológicas, así como del fortalecimiento del uso de las herramientas digitales.
Líneas de Acción	1. Impulsar la transparencia y el gobierno abierto en la Administración Pública Estatal, a través de herramientas digitales efectivas para la rendición de cuentas. 2. Promover la simplificación de trámites, servicios y regulaciones en beneficio de la ciudadanía. 3. Implementar mecanismos innovadores de participación ciudadana que evalúen la política regulatoria en el estado. 4. Propiciar la apertura rápida de empresas de bajo riesgo en los municipios del estado, mediante la implementación de programas de Mejora Regulatoria. 5. Fortalecer la cobertura administrativa institucional, a través del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. 6. Facilitar el acceso a los trámites y servicios gubernamentales al interior del estado. 7. Promover la administración eficiente de los bienes muebles e inmuebles del Gobierno del Estado. 8. Potenciar las capacidades técnicas y administrativas de los servidores públicos para mejorar el desempeño de sus funciones. 9. Valorizar el servicio público a través de incentivos, mejoras, promociones que mejoren sus condiciones laborales. 10. Incrementar el acceso a los servicios gubernamentales y de telecomunicaciones a través de una infraestructura tecnológica que mejore la atención a la población. 11. Ampliar la cobertura de transmisión de los sistemas de radio y de televisión del Gobierno del Estado. 12. Ampliar la difusión de las acciones y programas de gobierno para incrementar la cobertura al interior del estado.
Indicadores	Valor promedio del Índice de Gobierno Abierto de la Métrica de Gobierno Abierto

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró

AYUNTAMIENTO
ACATLÁN, PUEBLA
2024 2027
David Fernando Chico Rascon
Sindicatura Municipal
Elaboró

Dulce María Herrera Reyes
Contradora Municipal
Revisó

PRESIDENCIA
MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO
ACATLÁN, PUEBLA
2027
Guadalupe Lucero Batezabal
Presidenta Municipal Constitucional
Acatlán, Puebla
Autorizó



Ficha Técnica del Programa presupuestario

4. Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

Datos de identificación del Programa Presupuestario (Pp)	
Nombre del Municipio:	Acatlán de Osorio
Ejercicio fiscal:	2025
Nombre del Programa presupuestario:	01 Servicio Público Profesional y Humano
Clave del Programa presupuestario:	PP22-P1004444.54.5-2025
Dependencia o Entidad responsable del Pp:	Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal

Nivel	Resumen Narrativo (Objetivos)	Indicadores (Nombre del indicador y método de cálculo)	Medios de Verificación	Supuestos
FIN	Contribuir a la consolidación de un gobierno municipal eficiente, transparente, ético, incluyente y profesional, mediante la implementación de estrategias de mejora regulatoria, capacitación continua, optimización de recursos, y transparencia en el uso de los recursos públicos, con el objetivo de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y promover el desarrollo integral y sostenible del municipio de Acatlán de Osorio.	Índice de eficiencia en la gestión el número de trámites optimizados y digitalizados, disponibles en la Plataforma Municipal de Servicios y en los informes anuales. servidoras públicas capacitadas / Total de trámites ofrecidos + Total de personas servidoras públicas del Gobierno de Acatlán)	Registros y estadísticas de la mejora en el número de trámites optimizados y digitalizados, disponibles en la Plataforma Municipal de Servicios y en los informes anuales. de capacitación y listas de asistencia y temarios de los cursos impartidos a las personas servidoras.	La colaboración y el compromiso de las instituciones educativas regionales para facilitar programas de capacitación continua para los servidores públicos. La asignación oportuna de recursos financieros federales y estatales para el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del Ayuntamiento. La participación activa de la ciudadanía en el proceso de fiscalización y denuncia de actos de corrupción o mal uso de recursos públicos.
PROPÓSITO	El Municipio de Acatlán de Osorio cuenta con un servicio público profesionalizado y eficiente, que eleva la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía mediante la capacitación, evaluación, y actuación de las personas servidoras públicas en pleno respeto a los derechos humanos.	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en relación con las necesidades identificadas. = (Número de personas servidoras públicas capacitadas / Total de personas servidoras públicas susceptibles a capacitarse) x 100	Registros de las actividades de capacitación y formación, como actas de cursos, listas de asistencia, y procesos de capacitación y evaluación. Informes anuales de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, documentando los resultados de las evaluaciones.	Disponibilidad y disposición de instituciones de educación superior para colaborar en los programas de capacitación. Compromiso político-administrativo del Ayuntamiento para implementar las estrategias y acciones previstas. Aceptación y participación activa de las personas servidoras públicas en los procesos de capacitación, evaluación y certificación.
COMPONENTES	1	Sistema integral de formación y evaluación de personas servidoras públicas implementado	Porcentaje de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas = (Número de diplomados de finalización, estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas / Total de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas susceptibles a implementar) x 100	Compromiso político y administrativo del gobierno municipal; Se asume que las autoridades locales estarán comprometidas con la implementación efectiva de los procesos de capacitación y evaluación. Colaboración de instituciones educativas: Se espera que las instituciones educativas locales y regionales continúen colaborando con el Ayuntamiento para proporcionar los cursos necesarios. Disponibilidad de recursos financieros y humanos: Se cuenta con el apoyo adecuado de recursos financieros y personal calificado para la realización de las capacitaciones y evaluaciones.

ACTIVIDADES (COMPONENTE 1)				
1.1	4.5.1.1.- Realizar 2 etapas de recopilación de información, con la finalidad de contar con datos que permitan conocer las áreas de oportunidad que tiene el personal del Ayuntamiento. DRH	Número de diagnósticos elaborados / Total de diagnósticos programados x 100	1. Informe final del diagnóstico. 2. Acta de aprobación del diagnóstico por el área responsable.	1. Disponibilidad de información confiable sobre las necesidades de capacitación. 2. Colaboración activa de las áreas municipales en la identificación de necesidades.
1.2	4.5.1.2.- Gestionar 5 cursos de capacitación al personal del Ayuntamiento en diversas materias, con el propósito de mejorar los servicios que se brindan a la ciudadanía. DRH	Número de cursos gestionados / Total de cursos programados x 100	1. Convenios firmados con instituciones educativas. 2. Registro de los cursos realizados con listas de asistencia.	1. Interés de las instituciones educativas por colaborar con el Ayuntamiento. 2. Disponibilidad presupuestaria para cubrir los costos de los cursos.
1.3	4.5.1.3.- Realizar 2 convenios de colaboración con instancias educativas municipales, estatales y federales para impulsar la educación continúa de las personas servidoras públicas del Ayuntamiento. DRH	Porcentaje de personas servidoras públicas inscritas en programas de educación continua / Total de personas servidoras públicas x 100	1. Registro de inscripción en programas de educación continua. 2. Informes de seguimiento de participación en los programas.	1. Interés de las personas servidoras públicas en participar en programas de educación continua. 2. Disponibilidad de programas accesibles en términos de costo y ubicación.
1.4	4.5.2.1.- Realizar 1 actividad para concientizar a las personas servidoras públicas y a la ciudadanía en temas de equidad, no discriminación y respeto a la dignidad humana. DRH	Porcentaje de quejas relacionadas con discriminación y falta de respeto resueltas / Total de quejas recibidas x 100	1. Registro de quejas y su resolución. 2. Informes mensuales sobre el cumplimiento de acciones de equidad y no discriminación.	1. Existencia de un marco normativo claro que respalde estas prácticas. 2. Compromiso de las autoridades en supervisar estas acciones.
1.5	4.5.2.2.- Ejecutar 1 campaña impresa para prevenir el abuso de poder y promover el trato digno en la otorgación de los servicios a la ciudadanía. DRH	Número de estrategias diseñadas / Total de estrategias programadas x 100	1. Documentos que describan las estrategias diseñadas. 2. Actas de reuniones donde se presenten y validen las estrategias.	1. Apoyo institucional para implementar las estrategias diseñadas. 2. Participación activa de los grupos vulnerables en el diseño de estrategias.
1.6	4.5.2.3.- Gestionar 2 capacitaciones sobre la importancia de incluir a grupos vulnerables como , mujeres, niñez y migrantes en el diseño de proyectos y acciones del Municipio. DRH	Porcentaje de políticas revisadas con perspectiva de inclusión / Total de políticas desarrolladas x 100	1. Informe de evaluación de impacto de políticas sobre grupos vulnerables. 2. Registro de ajustes realizados a políticas y proyectos.	1. Existencia de equipos multidisciplinarios para la revisión de políticas. 2. Disponibilidad de datos confiables sobre las condiciones de los grupos vulnerables.
1.7	4.5.2.4.- Elaborar 1 protocolo para la atención de denuncias de violaciones a derechos humanos cometidas por servidores públicos, para su debida atención. SM	Protocolo establecido y aprobado / Protocolo programado x 100	1. Documento del protocolo validado y publicado. 2. Registro de capacitaciones sobre el uso del protocolo.	1. Voluntad política para implementar el protocolo. 2. Participación de organismos de derechos humanos en su diseño y validación.
1.8	4.5.3.1.- Realizar 1 evaluación para contar con información que permita conocer el desempeño de las y los servidores públicos del Ayuntamiento. DRH	Porcentaje de áreas municipales evaluadas / Total de áreas municipales x 100	1. Informes de resultados de las evaluaciones. 2. Registro de evaluaciones realizadas por área.	1. Compromiso de los titulares de área con el proceso de evaluación. 2. Disponibilidad de herramientas para realizar evaluaciones objetivas.
1.9	4.5.3.2.- DRealizar 1 evento donde se reconozca a las y los servidores públicos que hayan sobresalido por su desempeño. DRH	Número de políticas implementadas / Total de políticas programadas x 100	1. Documento oficial de la política de reconocimiento. 2. Actas de premiación o reconocimiento a servidores públicos destacados.	1. Disponibilidad de recursos para implementar las políticas de reconocimiento. 2. Interés de las personas servidoras públicas en recibir reconocimientos formales.
1.10	4.5.3.3.- Generar 1 convenio con una instancia con validez oficial que permita obtener la certificación en Atención Ciudadana. DRH	Porcentaje de servidores públicos certificados / Total de servidores públicos x 100	1. Registro de certificaciones obtenidas. 2. Informes sobre avances en el proceso de certificación.	1. Acceso a instituciones certificadoras acreditadas. 2. Disponibilidad de presupuesto para cubrir los costos de certificación.

1.11	4.5.3.4.- Realizar 3 difusiones en todas las unidades administrativas para que el personal conozca la filosofía del gobierno de Acatlán, DRRH	Número de actividades de difusión realizadas / Total de actividades programadas x 100	1. Materiales de difusión producidos y distribuidos. 2. Informes de talleres o actividades de capacitación realizadas.	1. Aceptación de la filosofía institucional por parte del personal. 2. Recursos suficientes para realizar las actividades de difusión y capacitación.
------	---	---	--	---

Aprobado:		Modificado:		Devengado:		Ejercido	
\$ 3,262,000.00		\$ -		\$ -		\$ -	
Fuente de Financiamiento							
1.5 Recursos Federales;	Participaciones	Especificar:		Especificar:		Especificar:	
\$ 3,262,000.00							
Monto Especifico (de la Fuente de Financiamiento)		\$ -		\$ -		\$ -	

Clasificación Administrativa		Clasificación Funcional y Programática			
		Finalidad	Función	Subfunción	Programa presupuestario (ótra mayescua)
3.0.0.0 SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL 3.1.0.0 SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO 3.1.1.0 GOBIERNO GENERAL MUNICIPAL 3.1.1.10 Gobierno Municipal		1 Gobierno	1.5 Asuntos Financieros y Hacendarios	1.5.1 Asuntos Financieros	P

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró


David Fernando Chico Rascón
Sindicatura Municipal
Elaboró

Dulce María Herrera Reyes
Contralora Municipal
Revisó


Guadalupe Lucero Bárcenas
Presidenta Municipal Constitucional de Acatlán, Puebla
Autorizó



Ficha Técnica del Programa presupuestario

FIN

Reporte: Primer Trimestre

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)

Acatlán de Osorio

Nombre del Municipio:					
Resumen Narrativo de la MIR:	Contribuir a la consolidación de un gobierno municipal eficiente, transparente, ético, incluyente y profesional, mediante la implementación de estrategias de mejora regulatoria, capacitación continua, optimización de recursos, y transparencia en el uso de los recursos públicos, con el objetivo de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y promover el desarrollo integral y sostenible del municipio de Acatlán de Osorio.				

Datos de identificación del Programa Institucional

Programa Presupuestario:	01 Servicio Público Profesional y Humano				
Dependencia o Entidad responsable del Pp:	Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal				

Datos de identificación del Indicador

Nombre del indicador:	Índice de eficiencia en la gestión gubernamental = (Número de trámites digitalizados + Número de personas servidoras públicas capacitadas / Total de trámites ofrecidos + Total de personas servidoras públicas del Gobierno de Acatlán)			Tipo de indicador:	Estratégicos
Descripción ¿qué mide el indicador?	El indicador mide la eficiencia en la gestión gubernamental, evaluando el grado de digitalización de los trámites y la capacitación del personal público en relación con el total de trámites ofrecidos y el número total de personas servidoras públicas. Permite valorar qué tan bien se está optimizando la atención ciudadana mediante el uso de tecnología y el desarrollo de competencias en el personal.			Dimensión del indicador:	Eficacia
Unidad de medida:	Porcentaje			Unidad Responsable del indicador de FIN:	Contraloría Municipal
Método de cálculo o Fórmula del indicador:	Índice de eficiencia en la gestión gubernamental = (Número de trámites digitalizados + Número de personas servidoras públicas capacitadas / Total de trámites ofrecidos + Total de personas servidoras públicas del Gobierno de Acatlán)	Algoritmo	Numerador (Variable 1)	Número de trámites digitalizados + Número de personas servidoras públicas capacitadas	
			Denominador (Variable 2)	Total de trámites ofrecidos + Total de personas servidoras públicas del Gobierno de Acatlán	
Medios de verificación de las variables					
Numerador (Variable 1)	Registros y estadísticas de la mejora en el número de trámites optimizados y digitalizados, disponibles en la Plataforma Municipal de Servicios y en los informes anuales.				
Denominador (Variable 2)	Reportes del Comité de Transparencia y de los Informes de acceso a la información pública, con datos sobre el cumplimiento de las normativas de transparencia.				

Características del indicador	Claridad	Relevancia	Economía	Monitoreable	Adecuado	Aporte marginal
	X	X	X	X	X	X
Justificación del cumplimiento de las características CREMAA	El indicador tiene una formulación comprensible, ya que identifica elementos concretos (trámites digitalizados y personal capacitado) que reflejan avances en eficiencia administrativa. El indicador es relevante, pues evalúa aspectos fundamentales de la gestión gubernamental: el uso de tecnología para mejorar servicios y la profesionalización del personal. Es económico porque la obtención de datos requeridos (trámites digitalizados, personal capacitado, total de trámites y total de personal) suele estar disponible en registros administrativos rutinarios. Es monitoreable, ya que los valores que lo componen son cuantificables y actualizables periódicamente, permitiendo el seguimiento de avances a lo largo del tiempo. Es adecuado para medir el impacto de políticas públicas orientadas a la modernización administrativa y la profesionalización del personal. El indicador tiene un aporte marginal positivo, ya que permite identificar áreas específicas de mejora (más digitalización o capacitación) y priorizar recursos en función de resultados observados.					

Determinación de Metas					Anual
Valor	Año	Periodicidad:			



Ficha Técnica del Programa presupuestario

FIN

Reporte: Primer Trimestre

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)														
Linea base	N.D.	N.D.	Sentido del indicador:	Ascendente	Comportamiento del indicador:	Regular								
Metas Anuales														
Ejercicio fiscal:	2025	2026	2027	Acumulada (metas de la Administración)	Observaciones y/o comentarios									
Programada														
Realizada														
Programación de Metas subanuales														
Metas	1er Trimestre			2do Trimestre			3ro Trimestre			4to Trimestre			Meta Anual (acumulada)	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Programada (Variable 1)													1	1
Programada (Variable 2)														
Realizado (Variable 1)													1	1
Realizado (Variable 2)														
Parámetros de semaforización	Menor a 80%	Critico	Mayor o igual a 80% y menor a 90%	En riesgo	Mayor o igual a 90% y Menor o igual a100%	Aceptable	Mayor a 110% y menor o igual 120%	En riesgo	Mayor a 120%	Critico	Cumplimiento del indicador (Realizado entre lo programado)			
Explicaciones y causas de las variaciones al incumplimiento de la programación														

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró

David Fernando Chico Rascón
Sindicatura Municipal
Elaboró

Dulce María Herrera Reyes
Contralora Municipal
Revisó

Guadalupe Lucero Bárcenas
Presidencia Municipal Constitucional de Acatlán, Puebla
Autorizó



Ficha Técnica del Programa presupuestario

FIN

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)

Reporte:

Primer Trimestre



Ficha Técnica del Programa presupuestario

Reporte:

PROPÓSITO

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)

Nombre del Municipio:	Acatlán de Osoorio										
Resumen Narrativo de la MIR:	El Municipio de Acatlán de Osoorio cuenta con un servicio público profesionalizado y eficiente, que eleva la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía mediante la capacitación, evaluación, y actuación de las personas servidoras públicas en pleno respeto a los derechos humanos.										
Datos de identificación del Programa Institucional											
Programa Presupuestario:	01 Servicio Público Profesional y Humano										
Dependencia o Entidad responsable del Pp:	Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal										
Datos de identificación del Indicador											
Nombre del indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en relación con las necesidades identificadas. = (Número de personas servidoras públicas capacitadas / Total de personas servidoras públicas susceptibles a capacitarse) x 100				Tipo de indicador:		Gestión				
Descripción ¿qué mide el indicador?:	El indicador mide el porcentaje de personas servidoras públicas que han recibido capacitación en función de las necesidades previamente identificadas en relación con la totalidad de personas que necesitan capacitarse. Esto evalúa el grado de cumplimiento en la formación de las personas servidoras públicas según las demandas institucionales.				Dimensión del indicador:		Eficacia				
Unidad de medida:	Porcentaje				Unidad responsable del indicador de PROPOSITO:		Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal				
Método de cálculo o fórmula del indicador:	Porcentaje de personas servidoras públicas capacitadas en relación con las necesidades identificadas. = (Número de personas servidoras públicas capacitadas / Total de personas servidoras públicas susceptibles a capacitarse) x 100				Número de personas servidoras públicas capacitadas.		Total de personas servidoras públicas susceptibles a capacitarse.				
Medios de verificación de las variables											
Numerador (Variable 1)	Registros de las actividades de capacitación y formación, como actas de cursos, listas de asistencia, y diplomas de finalización. Informes anuales de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, documentando los resultados de las evaluaciones. Actas o documentos oficiales de la implementación de protocolos de atención a denuncias de violaciones de derechos humanos.										
Denominador (Variable 2)											
Características del indicador:	Claridad	Relevancia	Economía	Monitoreable	Adecuado	Aporte marginal					
	X	X	X	X	X	X					
Justificación del cumplimiento de las características CREMAA	El indicador es claro porque define tanto el numerador (personas capacitadas) como el denominador (personas susceptibles a capacitarse) y el propósito de medir el porcentaje. Su fórmula también es precisa y fácil de entender.		Es relevante porque permite evaluar el cumplimiento de objetivos relacionados con la capacitación del personal público, lo que influye directamente en el desempeño institucional.		El cálculo del indicador es económico, ya que los datos requeridos son básicos y generalmente están disponibles en registros administrativos (listados de capacitaciones y personal identificado).		Es monitoreable porque se basa en datos cuantitativos que pueden recopilarse periódicamente a través de reportes de capacitación y censos de personal.		El indicador es adecuado para medir el avance hacia metas de desarrollo institucional, ya que la capacitación es un componente esencial para mejorar las competencias del personal y la gestión pública.		para la toma de decisiones al evidenciar si los esfuerzos en capacitación están cubriendo las necesidades reales del personal público, lo que permite redirigir recursos o estrategias si es necesario.
Determinación de Metas											
Valor		Año		Periodicidad:	Anual						
Linea base		N.D.		Sentido del indicador:		Ascendente		Comportamiento del indicador:		Regular	
Metas Anuales											



Ficha Técnica del Programa presupuestario

Reporte:

PROPÓSITO

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)									
Ejercicio fiscal:	2025	2026	2027	Acumulada (metas de la Administración)		Observaciones y/o comentarios			
Programada	100.00%								
Realizada									

Programación de Metas subanuales

Metas	1er Trimestre			2do Trimestre			3ro Trimestre			4to Trimestre			Meta Anual (acumulada)
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Programada (Variable 1)													1
Programada (Variable 2)													
Realizado (Variable 1)													1
Realizado (Variable 2)													

Parámetros de semaforización	Menor a 80%	Critico	Mayor o igual a 80% y menor a 90%	En riesgo	Mayor o igual a 90% y menor o igual a 10%	Aceptable	Mayor a 110% y menor o igual 120%	En riesgo	Mayor a 120%	Critico	Cumplimiento del indicador (Realizado entre lo programado)	

Explicaciones y causas de las variaciones al incumplimiento de la programación

Juan Valle Vergara
Dirección de Recursos Humanos
Elaboró

David Fernando Chico Rascón
Sindicatura Municipal
Elaboró

Dulce María Herrera Reyes
Contralora Municipal
Revisó

Guadalupe López Barón
PRESIDENCIA MUNICIPAL
H. AYUNTAMIENTO DE ACATLÁN, PUEBLA
2024 - 2027
Presidenta Municipal Constitucional de Acatlán, Puebla
Autorizó



Ficha Técnica del Programa presupuestario

PROPÓSITO

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)

Reporte:



Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores

Reporte:

COMPONENTE 1

Ficha Técnica de Seguimiento de Indicadores (FTSI)

Nombre del Municipio:		Acatlán de Osorio																							
Resumen Narrativo de la MIR:		Sistema Integral de Formación y evaluación de personas servidoras públicas implementado																							
Datos de identificación del Programa Institucional																									
Programa Presupuestario:		01 Servicio Público Profesional y Humano																							
Unidad responsable:		Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal																							
Datos de identificación del indicador																									
Nombre del indicador:	Porcentaje de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas = (Número de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas / Total de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas susceptibles a implementar) x 100				Tipo de indicador:		Gestión																		
Descripción ¿qué mide el indicador?	El indicador mide el porcentaje de estrategias implementadas dentro de un sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas, en relación con el total de las estrategias previstas para implementarse. Este indicador refleja el nivel de avance en la implementación de las estrategias planificadas en dicho sistema.				Dimensión del indicador:		Eficacia																		
Unidad de medida:	Porcentaje				Unidad Responsable del indicador del Componente 1:		Dirección de Recursos Humanos, Sindicatura Municipal																		
Método de cálculo o Fórmula del indicador:	Porcentaje de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas = (Número de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas / Total de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas susceptibles a implementar) x 100				Algoritmo		Número de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas implementadas. Total de estrategias que componen el sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas susceptibles a implementar.																		
Medio de verificación de las variables																									
Informe diagnóstico de necesidades de capacitación. Listado oficial de asistentes a cursos de capacitación. Constancias de participación emitidas por instituciones de educación superior. Reportes de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.																									
Numerador (Variable 1)					Economía		X																		
Numerador (Variable 2)					Monitoreable		X																		
Características del indicador		Claridad		Relevancia		Economía		Monitoreable		Adecuado		Aporte marginal													
		X		X		X		X		X		X													
Justificación del cumplimiento de las características CREMAA		El indicador es claro porque se define de manera sencilla y directa, detallando cómo se calcula el porcentaje de estrategias implementadas en comparación con las planeadas.				Es relevante, ya que mide un aspecto clave del sistema de formación y evaluación de las personas servidoras públicas; la implementación efectiva de las estrategias planificadas, lo cual es crucial para evaluar el funcionamiento de dicho sistema.				El indicador es económico en cuanto a su implementación y seguimiento, ya que se basa en el conteo de las estrategias implementadas y planificadas, datos fácilmente recolectables.				Es monitoreable, porque se puede hacer un seguimiento a través de la comparación de las estrategias que se han implementado con las que están planificadas, lo cual permite evaluar el progreso de manera continua.				Es adecuado, ya que se centra en un aspecto importante del proceso (la implementación de las estrategias), lo cual es un reflejo útil del desempeño en el sistema de formación y evaluación.				El aporte marginal es alto, ya que proporciona información crucial sobre el progreso de la implementación de un sistema, permitiendo ajustar las estrategias y mejorar la efectividad del sistema de formación y evaluación.			
Determinación de Metas																									
Línea base		Valor		Año		Periodicidad:		Sentido del indicador:		Ascendente		Comportamiento del indicador:		Regular											
		N.D.		N.D.																					

[illegible]

1.9, 4.5, 3.2.- DRealizar 1 evento donde se reconozca a las y los servidores públicos que hayan sobresalido por su desempeño. DRH	Número de políticas implementadas/ Total de políticas programadas x 100	Progr.	0	0	0	1											1
		Real.	0	0	0												0
1.10, 4.5, 3.3.- Generar 1 convenio con una instancia con validez oficial que permita obtener la certificación en Atención Ciudadana, DRH	Porcentaje de servidores públicos certificados / Total de servidores públicos x 100	Progr.	0	0	0								1				1
		Real.	0	0	0												0
1.11, 4.5, 3.4.- Realizar 3 difusiones en todas las unidades administrativas para que el personal conozca la filosofía del gobierno de Acatlán, DRH	Número de actividades de difusión realizadas / Total de actividades programadas x 100	Progr.	0	0	0	1					1					1	3
		Real.	0	0	0												0

Explicaciones y causas de las variaciones al incumplimiento de la programación	
--	--

Juan Valle Vergara
 Dirección de Recursos Humanos
 Elaboró

AYUNTAMIENTO
 ACATLÁN, PUEBLA.
 2024 - 2027

David Fernando Chico Rascón
 Sindicatura Municipal
 Elaboró


 Dulce María Herrera Reyes
 Contralora Municipal
 Revisó

PRESIDENCIA
 MUNICIPAL
 H. AYUNTAMIENTO
 GUADALUPE DE ACATLÁN, PUEBLA
 2024 - 2027

Presidenta Municipal Constitucional
 de Acatlán, Puebla
 Autorizó