

FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR

CLAVE DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TEMA
GT-053/SIDCO	Capacitación a empleados de confianza	Gobernanza y Transparencia

VINCULACIÓN CON PROGRAMAS	TIPO	DIMENSIÓN	ÁMBITO DE CONTROL
programa SINDES (Clave 10GA)	Gestión	Eficiencia	Proceso

OBJETIVO DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Conocer la relación de horas de capacitación promedio brindadas a los empleados municipales cuyo estatus es de confianza.	A mayor valor del resultado, mayor el número de horas de capacitación brindadas a cada empleado municipal de confianza.

MÉTODO DE CÁLCULO

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE
THCEC	Total de Horas de Capacitación a Empleados de Confianza	Horas	Dirección de Innovación y Capacitación de la SIDCO
TEC	Total de Empleados de Confianza	Empeados de confianza	Dirección de Recursos Humanos de la SECAD

MÉTODO DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA DEL RESULTADO
THCEC/TEC	Horas de capacitación por empleado municipal de confianza

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	DISPONIBILIDAD
Semestral	Décimo día hábil posterior a la fecha de corte.

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN
01/06/2011	01/12/2014

DEPENDENCIA O ENTIDAD RESPONSABLE DEL INDICADOR	UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DE DARLE SEGUIMIENTO
Secretaría de Innovación Digital y Comunicaciones	DIRECCION DE INNOVACIÓN Y CAPACITACIÓN

METAS Y VALORES DE REFERENCIA

LINEA BASE (2013)	META 2014	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
SERIE ESTADÍSTICA DISPONIBLE		OTROS VALORES DE REFERENCIA		RANGOS DE VALORES	
Semestres: 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014		Programa SINDES rango de valor de 2.87 a 13.54 horas		MIN	MAX
				0,37	57,02

TRANSVERSALIDAD

ENFOQUE DE TRANSVERSALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
N/A	N/A	N/A	N/A

GLOSARIO

Total de horas de capacitación: Es la sumatoria de las horas de capacitación de cada empleado activo de base y/o confianza que acudió a cursos o seminarios. La suma total es el dato buscado.

Capacitación: Son cursos o seminarios educacionales autorizados por el área de Recursos Humanos cuyo propósito es proporcionar a los empleados (base y confianza) nuevos conocimientos para desarrollar sus capacidades y modificar su conducta laboral, a fin de que desempeñen de la mejor manera posible su trabajo.

Empleado de confianza: Empleados activos que cumplen funciones de apoyo por la naturaleza de sus funciones operativas y de apoyo a las autoridades y funcionarios municipales, manejan valores y realizan adquisiciones, entre otras. Por ejemplo: secretarios, secretarios particulares, directores, subdirectores, jefes de departamento, cajeros, etc.. No se incluyen a los empleados de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (policía y tránsito) y a los empleados de empresas paramunicipales.

Notas:

- Las horas son naturales.
- Las fracciones de hora se convierten a base 100. Ejemplo, 30 minutos=0.5, 20 minutos=0.33.
- El dato de THCEC se reporta con corte del 1 de Enero al 30 de Junio y del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- El dato de TEC se reporta con corte al 30 de junio y al 31 de diciembre, respectivamente.

Este indicador fue tomado del Programa Sistema de Indicadores de Desempeño (SINDES) de ICMA-Latinoamérica

ELABORÓ	VALIDÓ	AUTORIZÓ
---------	--------	----------

C. María del Socorro Olivier Pérez
Directora de Innovación y Capacitación de la SIDCO

C. María del Socorro Olivier Pérez
Directora de Innovación y Capacitación de la SIDCO

C. Arturo Neponuceno Crisóstomo
Jefe del Departamento de Evaluación del IMPLAN

FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR

CLAVE DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TEMA
GT-186/SIDCO	Computadoras por empleado administrativo y directivo	Gobernanza y Transparencia

VINCULACIÓN CON PROGRAMAS	TIPO	DIMENSIÓN	ÁMBITO DE CONTROL
Programa SINDES (Clave 27GA)	Gestión	Calidad	Insumo

OBJETIVO DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Medir la relación de computadoras por empleado administrativo y directivo.	A mayor valor del resultado, mejor la relación computadora por empleado administrativo y directivo.

MÉTODO DE CÁLCULO

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE
TEAD	Total de Empleados Administrativos y Directivos	Empleados Administrativos y Directivos	Dirección de Recursos Humanos de la SATI
EADC	Empleados Administrativos y Directivos con Computadora	Empleados Administrativos y Directivos	Dirección de Sistemas de la SIDCO

MÉTODO DE CÁLCULO	UNIDAD DE MEDIDA DEL RESULTADO
EADC/TEAD	Computadoras por empleado administrativo y directivo.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN	DISPONIBILIDAD
Anual	Décimo día hábil posterior a la fecha de corte.

FECHA DE ELABORACIÓN	FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN
29/04/2014	29/04/2014

DEPENDENCIA O ENTIDAD RESPONSABLE DEL INDICADOR	UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DE DARLE SEGUIMIENTO
Secretaría de Innovación Digital y Comunicaciones	DIRECCION DE SISTEMAS

METAS Y VALORES DE REFERENCIA

LINEA BASE (2013)	META 2014	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

SERIE ESTADÍSTICA DISPONIBLE	OTROS VALORES DE REFERENCIA	RANGOS DE VALORES	
Año 2014	Programa SINDES rango de valor 0 o más (Indicador nuevo)	MIN	MAX
		No disponible	No disponible

TRANSVERSALIDAD

ENFOQUE DE TRANSVERSALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
N/A	N/A	N/A	N/A

GLOSARIO

Empleados Administrativos y Directivos: Son los integrantes del Ayuntamiento (incluido Presidente Municipal), Secretarios, Subsecretarios, Directores, Subdirectores, Coordinadores, Asistentes, Jefes de Departamento, Analistas, Secretarías y todos aquellos empleados que deben utilizar una computadora (PC) o laptop (computadora portátil) de manera permanente para cumplir con sus obligaciones laborales. No se contabiliza a empleados que utilizan tabletas o handhelds para ejercer sus obligaciones laborales. No se incluyen empleados que ejercen funciones de mantenimiento y operativo.

Notas: 1. Los datos de TEAD y EADC se reportan con corte al 31 de Diciemb.

2. Este indicador es de nueva creación. Los rangos de valor se determinarán una vez que se cuente con al menos dos periodos de medición disponibles.

Este indicador fue tomado del Programa Sistema de Indicadores de Desempeño (SINDES) de ICMA-Latinoamérica.

ELABORÓ	VALIDÓ	AUTORIZÓ
---------	--------	----------

C. Rafael de Jesús Higuera Lozano Director de Recursos Humanos de la SECAD	C. Fiarío Hernández de la Rosa Director de Sistemas de la SIDCO	C. Arturo Neponuceno Crisóstomo Jefe del Departamento de Evaluación del IMPLAN
---	--	---

FICHA TÉCNICA DE INDICADORES

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL INDICADOR

CLAVE DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	TEMA	
GT-052/SIDCO	Capacitación a empleados de base	Gobernanza y Transparencia	
VINCULACIÓN CON PROGRAMAS	TIPO	DIMENSIÓN	ÁMBITO DE CONTROL
Programa SINDES (Clave 9GA)	Gestión	Eficiencia	Proceso
OBJETIVO DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN		
Conocer la relación de horas de capacitación promedio brindadas a los empleados municipales cuyo estatus es de base.	A mayor valor del resultado, mayor el número de horas de capacitación brindadas a cada empleado municipal de base.		

MÉTODO DE CÁLCULO

VARIABLES	DESCRIPCIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FUENTE
THCEB	Total de Horas de Capacitación a Empleados de Base	Horas	Dirección de Innovación y Capacitación de la SIDCO
TEBs	Total de Empleados de Base Semestral	Empleados de base	Dirección de Recursos Humanos de la SECAD

MÉTODO DE CÁLCULO

UNIDAD DE MEDIDA DEL RESULTADO

THCEB/TEBs

Horas de capacitación por empleado municipal de base.

FRECUENCIA DE LA MEDICIÓN

Semestral

DISPONIBILIDAD

Décimo día hábil posterior a la fecha de corte.

FECHA DE ELABORACIÓN

01/06/2011

FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN

01/12/2014

DEPENDENCIA O ENTIDAD RESPONSABLE DEL INDICADOR

Secretaría de Innovación Digital y Comunicaciones

UNIDAD ADMINISTRATIVA RESPONSABLE DE DARLE SEGUIMIENTO

DIRECCION DE INNOVACIÓN Y CAPACITACIÓN

METAS Y VALORES DE REFERENCIA

LINEA BASE (2013)	META 2014	META 2015	META 2016	META 2017	META 2018
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
SERIE ESTADÍSTICA DISPONIBLE	OTROS VALORES DE REFERENCIA		RANGOS DE VALORES		
Semestres: 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014	Programa SINDES rango de valor de 2.7 a 11.1 horas		MIN	MAX	
			1,1	60,38	

TRANSVERSALIDAD

ENFOQUE DE TRANSVERSALIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
N/A	N/A	N/A	N/A

GLOSARIO

Total de horas de capacitación: Es la sumatoria de las horas de capacitación de cada empleado activo de base y/o confianza que acudió a cursos o seminarios. La suma total es el dato buscado.

Capacitación: Son cursos o seminarios educacionales autorizados por el área de Recursos Humanos cuyo propósito es proporcionar a los empleados (base y confianza) nuevos conocimientos para desarrollar sus capacidades y modificar su conducta laboral, a fin de que desempeñen de la mejor manera posible su trabajo.

Empleado de base: Empleados activos que por la naturaleza de sus funciones operativas y de apoyo se consideran inamovibles o permanentes y su pago está considerado en el presupuesto de egresos. En este rubro se contabilizan los empleados sindicalizados y los considerados como miembros del servicio civil de carrera. No se incluyen a los empleados de la Secretaría de Seguridad Pública y Tránsito Municipal (policía y tránsito) y a los empleados de empresas paramunicipales.

Notas:

- Las horas son naturales.
- Las fracciones de hora se convierten a base 100. Ejemplo, 30 minutos= 0.5, 20 minutos= 0.33.
- El dato de THCEB se reporta con corte del 1 de Enero al 30 de Junio y del 1 de Julio al 31 de diciembre.
- El dato de TEBs se contabiliza con corte al 30 de junio y al 31 de diciembre, respectivamente.

Este indicador fue tomado del Programa Sistema de Indicadores de Desempeño (SINDES) de ICMA-Latinoamérica

ELABORÓ

VALIDÓ

AUTORIZÓ

C. María del Socorro Olivier Pérez
Directora de Innovación y Capacitación
de la SIDCO

C. Rafael de Jesús Higuera Lozano
Director de Recursos Humanos de la SECAD

C. Arturo Neponuceno Crisóstomo
Jefe del Departamento de Evaluación del
IMPLAN