



**Eficacia, transparencia y
rendición de cuentas**

Gobierno del Municipio de Tepatitlán de Morelos, Jalisco

Instituto Municipal de Planeación

Oficialía Mayor Administrativa

Jefatura de Personal

Dirección de Comunicación Social

Hidalgo 45 / Morelos 320

Tepatitlán de Morelos, Jalisco. México

www.tepatitlan.gob.mx

www.tepatitlan.gob.mx/implan

Impreso y hecho en México.

06



Eficacia, transparencia y rendición de cuentas



Transparencia y
rendición de cuentas



Eficiencia Financiera



Eficiencia del
capital humano

0%

CONTENIDO

Prólogo

Integración de Grupos de Trabajo

Consulta Pública

Introducción

Marco Jurídico

Marco metodológico

Vinculación con otros instrumentos de planeación

Políticas públicas

Justificación

Diagnóstico

Apartado estratégico

Cartera de acciones y proyectos

Evaluación y seguimiento

Bibliografía

Directorio

PRÓLOGO

UNA VISIÓN EN COMÚN

La exigencia, desde la sociedad, por una verdadera gobernanza ha obligado al quehacer público a generar nuevos canales de comunicación entre la ciudadanía y el gobierno para formar una red de participación y enlace, es decir, una oportunidad de propiciar, nuevas formas de gobernar y nuevas formas de trabajo alternativo que generen confianza y potencien la capacidad de escucha y la supervisión por parte de los ciudadanos. No se pretende cambiar totalmente la forma de hacer gobierno, sino complementarla llenando los vacíos que alentaban la desconfianza y pasividad, pero ahora a través de una plataforma de diálogo activo, permanente y vinculante con la ciudadanía.

En el Instituto Municipal de Planeación IMPLAN, estamos convencidos de que los retos sociales más importantes de Tepatitlán sólo podrán resolverse con la comprometida participación del mayor número de personas de la sociedad. Son cada vez más los individuos que buscan a través de nuevos medios solucionar sus problemas, procurando un diálogo más directo con la función pública y aportando soluciones prácticas para sus problemas. Es esta la gran misión del IMPLAN, generar la gran mayoría de ciudadanía interesada, informada y con el interés de trabajar juntos y así mejorar la calidad de vida de nuestro municipio. Debemos pasar de una comunicación unidireccional dirigida “hacia” los ciudadanos, a un nuevo modelo de trabajo en donde trabajemos “con” las personas.

Esta nueva forma implica alentar cambios culturales profundos en la gestión y en la relación de funcionarios y ciudadanos; tiene que ver con una reingeniería interna en los procesos, desarrollando, asegurando y promoviendo una mejora en la calidad de prestación de los servicios públicos. Sin dejar a lado, que la gestión entre los mismos ciudadanos logre ser fructífera y efectiva para garantizar cambios tangibles en los diferentes sectores sociales y en la vida misma de los ciudadanos.

El documento que se presenta vincula dos aspectos fundamentales que orientan el desarrollo municipal hacia una nueva forma de gobernar y una nueva forma de gestión compartida entre gobierno y sociedad. El primer aspecto se refiere a iniciar una reingeniería en la estructura gubernamental y de igual forma, una readecuación de los procesos de prestación de servicios de las diferentes dependencias municipales, para garantizar servicios públicos efectivos y de calidad a la postre de implementar simultáneamente sistemas de medición con indicadores que midan los cambios que éstos produzcan. El segundo es lograr la participación y organización de la sociedad en sus distintos sectores e instituciones, a través de diferentes estrategias, esperando con ello el mejoramiento de su entorno y el aumento de su calidad de vida.

Durante la elaboración de este Plan Municipal de Desarrollo, el IMPLAN mantiene una gran premisa: que el municipio de Tepatitlán sea un espacio donde se viva de manera digna, donde las necesidades de una población diversa sean satisfechas y donde los ciudadanos participen activamente en su construcción y defensa. El IMPLAN asume la concurrencia de competencias entre distintos niveles de gobierno y se afianza en la incorporación de la sociedad civil.

Este Plan Municipal de Desarrollo procura un escenario de implementación de política pública, donde se trazan estrategias para sentar las bases y reducir la brecha de información y la influencia de las percepciones de los funcionarios públicos y de los ciudadanos de forma que, desde ambas trincheras se tengan los mejores insumos de información para diseñar las mejores políticas públicas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de Tepatitlán.

Sabemos que los ciudadanos juzgan a sus gobiernos no sólo por la calidad de los resultados de las obras, sino por la capacidad de los gobiernos para interpretar y responder a sus peticiones en diferentes áreas desde seguridad, acceso a la justicia, provisión de servicios públicos, hasta el funcionamiento de hospitales, escuelas, unidades deportivas, etc. Es por ello, que la administración 2018 – 2021 ha pensado en una nueva forma de ordenar el Plan Municipal de Desarrollo. Basado en la metodología de **Gestión en Base a Resultados**, hoy se presenta un compendio de información dividida en seis grandes ejes transversales y estos a su vez, en 24 programas sectoriales que permiten al ciudadano y al gobierno identificar los diferentes temas sociales y abordarlos desde diagnósticos generales hasta análisis particulares con la finalidad de definir una gran visión de municipio hacia el mediano y largo plazo. Sin menoscabar que la misma metodología obliga a una eficiencia del gasto público asegurando que los diferentes planes mantengan una presupuestación y un seguimiento del gasto para garantizar el cumplimiento de las diferentes metas.

Tepatitlán asume una nueva forma de hacer gobierno, en la que la participación ciudadana sea el gran eje rector, en donde aprovechando la riqueza que hay escondida en las opiniones y en el sentir de la gente, se detecten las soluciones a los problemas más sentidos por la población, creando y consolidando políticas compartidas, donde la responsabilidad del quehacer político se cristalice en soluciones que abonen a construir de manera conjunta la calidad de vida que todos anhelamos en Tepatitlán.

EL MOMENTO DE TEPATITLÁN

L.R.N. Felipe Salazar Correa
Director del Instituto Municipal de Planeación de Tepatitlán

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

En la Integración de los grupos de trabajo, el Gobierno juega un papel muy importante, ya que éste, como gran convocante, debe brindar la confianza y la certeza a los ciudadanos para que sus voces sean escuchadas y plasmadas en los documentos rectores del municipio. El gobierno debe de generar la mejor plataforma de participación ciudadana a fin de volver más eficiente, eficaz, oportuna y democrática la gestión del gobierno municipal. Así mismo, el gobierno debe asumirse no sólo como el promotor y gestor del desarrollo local sino el gran responsable de promover la organización de la ciudadanía a fin de generar una gobernanza que produzca un proceso de cambio social, económico y ambiental innovador, práctico, útil, ordenado y estratégico.

El municipio requiere fortalecer no nada más los aspectos financieros y administrativos, sino sobre todo, promover, planear, conducir y evaluar el desarrollo, con el fin de responder a las demandas, planteamientos y visiones de progreso de sus habitantes. Es necesario que el gobierno se convierta, fundamentalmente, en actor y promotor del desarrollo social y económico, esto involucra la participación directa de la comunidad en un proceso de corresponsabilidad social e institucional.

En este contexto, las bases para la planeación estratégica residen en el Reglamento de Planeación del Desarrollo Municipal de Tepatitlán de Morelos, el cual sustenta la actualización del Plan Municipal de Desarrollo, documento rector de la planeación municipal y demás documentos de planeación. En el Capítulo II, Artículo 5 define el Sistema de Planeación Municipal como un mecanismo permanente de planeación participativa, en el que la sociedad organizada, el Instituto Municipal de Planeación y el Ayuntamiento establecerán las bases, métodos y acciones, tendientes a lograr el desarrollo y progreso del Municipio, en los términos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Planeación para el Estado de Jalisco, Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal y el presente Reglamento.

Asimismo, en su Artículo 6, señala que el objeto del Sistema de Planeación Municipal es el de promover y facilitar la participación social en la elaboración, actualización, ejecución y evaluación de los planes y programas a que se refiere este Reglamento, bajo un esquema organizado de corresponsabilidad y solidaridad.

En el mismo Reglamento, se define al Instituto Municipal de Planeación en su Artículo 13, como el responsable de fortalecer y dar continuidad institucional al Sistema de Planeación Municipal, cuya finalidad es promover la investigación y planeación participativa, coordinando la consulta ciudadana con la acción de las dependencias municipales, estatales y federales para elaborar propuestas de largo, mediano y corto plazo a las necesidades actuales y futuras. En el Artículo 15, numeral IX, se establecen los lineamientos para la elaboración del Plan Municipal de Desarrollo, el Plan General del Ayuntamiento, Programas Sectoriales y Operativos Anuales; en el numeral X, indica que el IMPLAN debe elaborar el Plan Municipal de Desarrollo, el Plan General de Ayuntamiento, Programas Operativos Anuales y otros que incluya el Sistema de Planeación Municipal; y en el XI, especifica que debe coordinar y colaborar con las diferentes dependencias

del Ayuntamiento en la elaboración de sus respectivos programas sectoriales y programas operativos anuales.

Es de mencionar que bajo estos lineamientos el Instituto Municipal de Planeación procedió con una serie de encuentros con diferentes actores sociales a razón de llevar una consulta ciudadana lo más amplia posible para recoger información crucial, misma que sería procesada para lograr la actualización del Plan Municipal de Desarrollo.

Al interior del Gobierno Municipal, se conformaron grupos interdisciplinarios en donde intervinieron tanto Directores, como Jefaturas, Coordinaciones y Auxiliares de las dependencias, bajo un esquema de organización en la que se definieron los siguientes objetivos:

- I. Establecer una ruta-cronograma para planificar, manejar y supervisar la elaboración del Plan Municipal de Desarrollo, detallando a los grupos involucrados su función y fechas críticas de entrega de resultados para concluir exitosamente el proceso de elaboración del PMD.
- II. Actualizar información requerida para la actualización de los diferentes diagnósticos de los diferentes temas sociales correspondientes a los diferentes programas sectoriales.
- III. Definir los objetivos, proyectos e indicadores estratégicos que darán forma a los Programas Sectoriales y Plan General de Gobierno, vinculados al Plan Municipal de Desarrollo.
- IV. Definir y difundir con los representantes sociales y del sector privado los métodos y técnicas para la formulación de los Programas Sectoriales, vinculados al Plan Municipal de Desarrollo.
- V. Definir y socializar entre los responsables de cada Programa Sectorial un manual para la elaboración de dichos programas.
- VI. Brindar capacitación a todos los participantes en el proceso de formulación de los Programas Sectoriales que conformarán el Plan Municipal de Desarrollo;
- VII. Ofrecer la asistencia técnica necesaria a todos los participantes al interior de la administración municipal.
- VIII. Coordinar la integración de información en la formulación de los Programas Sectoriales vinculados al Plan Municipal de Desarrollo;
- IX. Coordinar la Consulta pública de divulgación del Plan Municipal de Desarrollo.

En lo correspondiente a la ciudadanía, en cumplimiento al Artículo 14, numeral IV que remite al IMPLAN a diseñar y coordinar la implementación de mecanismos de participación social para

recopilar la percepción de la sociedad, respecto al desarrollo municipal para el diagnóstico, asimismo para sistematizar e interpretar los resultados cualitativos obtenidos; el Instituto se planteó los siguientes objetivos:

- Diseñar un plan de trabajo detallado para la elaboración de foros de participación ciudadana, con la identificación de expertos temáticos, recursos e instalaciones necesarias para conformar exitosamente esta importante fase.
- Identificar a los actores sociales – líderes -; instituciones educativas y organismos colegiados, así como a la ciudadanía en general para convocarlos en el proceso de participación ciudadana.
- Definir el método de involucramiento de los representantes sociales y el sector privado en la formulación de los Programas sectoriales y los Proyectos Estratégicos, vinculados al Plan Municipal de Desarrollo;

Concertando entonces la dinámica de participación ciudadana, se concretó en varios momentos la participación de los representantes de Instituciones líderes y académicas del municipio, incluidas Universidades, Colegios de Profesionistas, gremios empresariales, Asociaciones Civiles, Comités Vecinales y ciudadanos, que participaron activos en varias de las estructuras contempladas como lo fueron la Asamblea de líderes, los Foros de Consulta Ciudadana en cabecera y delegaciones, Mesas temáticas de consulta, Integración y priorización del COPLADEMUN, Encuestas, Portal en línea, TIC, redes sociales, Análisis de expertos, entre otras.

CONSULTA PÚBLICA

Planear el desarrollo en el Municipio significa, entre otras cosas, trazar con claridad objetivos, metas y prioridades; definir acciones y asignar recursos a partir del tipo de desarrollo al que aspira la colectividad municipal. Concebida de esta forma, la planeación es, entonces, un proceso racional y sistemático mediante el cual, los habitantes del Municipio y sus autoridades, identifican y diagnostican sus problemas y necesidades, así como los recursos reales y potenciales con los que cuentan, analizan y construyen su visión a través de propuestas de desarrollo y establecen las prioridades y metas, además de los compromisos y mecanismos de corresponsabilidad en tiempo y forma.

A partir de estas consideraciones, la planeación del desarrollo no es sólo un asunto de especialistas, sino sobre todo, un proceso de convergencia de saberes, técnicas, habilidades, capacidades y visiones políticas, en permanente reelaboración para transformar la realidad.

La Consulta pública está fundamentada de manera local en el Reglamento de Planeación del Desarrollo Municipal, el cual expresa en el capítulo I, Artículo 13, que es el Instituto Municipal de Planeación el responsable de fortalecer y dar continuidad institucional al Sistema de Planeación Municipal, cuya finalidad es promover la investigación y planeación participativa, coordinando la consulta ciudadana con la acción de las dependencias municipales, estatales y federales para elaborar propuestas de largo, mediano y corto plazo a las necesidades actuales y futuras. Asimismo en el capítulo II, Artículo 7, el cual señala que el Sistema de Planeación Municipal estará integrado por las siguientes etapas, inciso I. Consulta pública, Diagnóstico, Planeación, Evaluación y Seguimiento.

De igual manera en el Art. 14, menciona que el Instituto Municipal de Planeación tiene por objeto, inciso III, “Promover la planeación participativa, coordinando con el COPLADEMUN la consulta a la ciudadanía, dependencias y entidades, con la finalidad de elaborar, actualizar o modificar el Sistema de Planeación Municipal”; inciso IV, “Diseñar y coordinar la implementación de mecanismos de participación social para recopilar la percepción de la sociedad, respecto al desarrollo municipal para el diagnóstico, asimismo para sistematizar e interpretar los resultados cualitativos obtenidos”.

En este contexto el Instituto Municipal de Planeación, diseño y coordinó los mecanismos de participación social y consulta pública para la actualización del Plan Municipal de Desarrollo de dos maneras:

- I. **AL INTERIOR DEL GOBIERNO:** Se diseñó una ruta de trabajo para las áreas del Gobierno Municipal, las cuales a través de reuniones de trabajo recibieron capacitación, asesoría técnica y monitoreo del trabajo, identificando necesidades, problemas y potencialidades del municipio.

- II. **AL EXTERIOR DEL GOBIERNO:** Se impulsó la participación ciudadana en diferentes momentos y bajo diferentes modalidades que permitieron conocer y consolidar los objetivos y proyectos estratégicos que resultaran en el Plan de Gobierno en vinculación al Plan Municipal de Desarrollo 2018-2033.

La visión era lograr que la actualización al Plan Municipal de Desarrollo, se desarrollara en una acción conjunta y coordinada, la cual involucrara a todos los sectores de la sociedad, para lograr contar con un

Plan Municipal de sociedad y gobierno, construido de manera estratégica y participativa, donde se plasmen los principales anhelos de la población y las problemáticas más apremiantes, impulsando las prioridades y definiendo los lineamientos que darán pie a los Proyectos estratégicos, que orientarán la acción del Gobierno y la sociedad en conjunto.

La Consulta Ciudadana, consistió en la implementación de diferentes instrumentos dirigidos a conocer la opinión y visión de los ciudadanos con diferentes perfiles: expertos en temas específicos, grupos vulnerables, representantes, líderes ciudadanos y personas en general, aportaron su opinión a través de mecanismos ofrecidos con éste propósito.

- I. **Asamblea de líderes**, la cual proporcionó a los asistentes, un espacio de conocimiento del nuevo modelo de planeación y participación ciudadana, así como una invitación a la reflexión y formulación de propuestas para su integración al Plan Municipal de Desarrollo.
- II. **Foros de Consulta Ciudadana**, que bajo un esquema de organización interinstitucional, fueron los líderes y representantes de Instituciones, quienes impregnaron con información estadística la situación que vive nuestro municipio, impulsando el análisis tanto de problemas como de oportunidades y soluciones. Este espacio de reflexión y diálogo, propicio el debate de los principales problemas y potencialidades, abordando los temas prioritarios y destacando personajes claves para la resolución y trabajo en equipo.
- III. **Foros específicos en las delegaciones incluida la agencia municipal**, los cuales se volvieron espacios de esperanza y concertación ciudadana, en que de manera anticipada habían previsto ya al delegado, peticiones concretas y propuestas de mejora para sus comunidades.
- IV. **Mesas Temáticas de Consulta Ciudadana**, propiciadas y organizadas por las mismas Instituciones, Consejos y ciudadanos, las cuales fueron orientadas al intercambio de opiniones y enfoques que contribuyeron a plasmar documentos de temas específicos, con compromisos y líneas de trabajo abordados desde diferentes perspectivas.
- V. **Integración del COPLADEMUN Consejo de Planeación para el Desarrollo Municipal**, de acuerdo al Reglamento de Planeación para el Desarrollo Municipal, el COPLADEMUN, es la representación del gobierno y sociedad para priorizar las políticas públicas que se ejercerán en la administración en turno. Por lo que en primera instancia se realizó la Instalación del

COPLADEMUN, y la consulta y recepción de solicitudes de la ciudadanía en sus diferentes sectores, continuando la priorización de obras por parte del Consejo de Planeación para el Desarrollo Municipal.

- VI. **Encuesta de Consulta Ciudadana**, la cual fungió como receptor de las necesidades más sentidas de todos los sectores de la población, impregnadas de aportes tanto personales como Institucionales, reflejaron la situación de familias, comunidades, instituciones profesionales, Asociaciones civiles que enmarcaron la ruta de planeación. La metodología de recepción se realizó de manera que todas las personas pudieran de manera escrita o digital, hacer su aportación.
- VII. **Portal en línea**, el cual sintetizó la consulta electrónica a través del portal www.tepatitlan.gob.mx. El objetivo fue conocer los problemas que aquejan al ciudadano y como los percibe en su entorno.
- VIII. **TIC, redes sociales**, la interacción en redes sociales como Facebook, Whatsapp, gmail, generó la participación de este sector de la población que utiliza las redes sociales, para conocer sus diferentes puntos de vista y propuestas en torno al mejoramiento de su municipio.
- IX. **Análisis de expertos**, a través de la incorporación de los prólogos en los Programas Sectoriales que éstos a su vez incorporan el Plan Municipal de Desarrollo, se solicitó la participación de expertos en la materia de cada Eje transversal, para que mediante su conocimiento y experiencia, avalaran y enriquecieran las proyecciones del Plan Municipal de Desarrollo.

INTRODUCCIÓN

El Programa Sectorial de la Oficialía Mayor Administrativa del Municipio de Tepatitlán de Morelos, Jalisco tiene el gran reto de consolidar una administración pública eficaz y profesional, que permita incrementar su capacidad para resolver los problemas públicos y mejore la confianza y la percepción de la población respecto a su gobierno.

Se busca contribuir con la solución de estas problemáticas, tratando de responder a estas desde un enfoque orientado en el desarrollo y crecimiento profesional del personal de cada una de las dependencias que conforman el Municipio, del mismo modo consolidar la visión compartida del Capital Humano, en el que se tenga como tal a un gobierno promotor y garante de los derechos humanos, profesional, efectivo, transparente, honrado y responsable.

MARCO NORMATIVO

La planeación para el desarrollo regional tiene bases jurídicas desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Jalisco; así como en un conjunto de leyes federales y estatales como es la Ley de Planeación para el Estado de Jalisco y sus Municipios (LPEJM).

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en sus Artículos 2, 25, 26, 27, 73, 115, y 1162 destacan y concede al Estado la planeación del desarrollo con la participación de la sociedad y de los órdenes de gobierno, federal, estatal y municipal, acto que se deberá llevar a cabo mediante “procedimientos de participación y consulta ciudadana dentro del Sistema Nacional de Planeación Democrática”.

Además, faculta al Estado para definir mediante de Ley correspondiente los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación de los planes y sus programas de desarrollo que de ellos se deriven. Se le responsabiliza de contemplar el desarrollo de las regiones con la participación del propio Ejecutivo del Estado y los municipios mediante la actualización de los Planes Regionales de Desarrollo (PRs), así como contemplar la participación municipal en la formulación o en su caso actualización de sus propios Planes de Desarrollo Municipal (PDM).

La Constitución Política del Estado de Jalisco en sus Artículos 4, 15, 35, 50, 80 y 87 3 sustenta la rectoría del Estado en la planeación del desarrollo. Se define en ellos que con la participación de la sociedad la planeación del desarrollo podrá impulsarse sumando esfuerzos de coordinación a los tres órdenes de gobierno, federal, estatal y municipal; para el debido entender los requerimientos de desarrollo de cada una de las regiones.

Por otro lado, la Constitución Política del Estado de Jalisco, define particularmente en su Artículo 15 fracción VI, que “las autoridades estatales y municipales, organizarán el Sistema Estatal de Planeación Democrática, para que mediante el fomento del desarrollo sustentable y una justa distribución del ingreso y la riqueza se permita a las personas y grupos sociales el ejercicio de derechos, cuya seguridad y bienestar protege”. La misma Constitución Política del Estado de Jalisco concede facultades al C. Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco y a los municipios para organizar la participación social y al Congreso del Estado de Jalisco para expedir leyes referentes a la planeación respecto al cumplimiento del presente PD.

Por otro lado, el cumplimiento de lo establecido en los diferentes ordenamientos federal, estatal y locales, se consolida el Sistema Nacional de Planeación Democrática y el Sistema Estatal de Planeación Democrática que se sustenta en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado de Jalisco, así como en las leyes de planeación, tanto de índole federal como la estatal.

MARCO METODOLÓGICO

El presente Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2033, fue elaborado a partir de dos esquemas metodológicos: el primero, en cumplimiento a la Ley de Planeación Participativa del Estado de Jalisco y sus municipios y el segundo, a la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la cual promueve el Presupuesto basado en Resultados (PBR) y define el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED). Tanto PBR como SED permiten la valoración objetiva del desempeño de los programas y las políticas públicas a través de la verificación del cumplimiento de metas y objetivos, con base en indicadores estratégicos asegurando la mayor eficiencia del gasto público.

La actualización del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2033, se enmarca en los siguientes requerimientos:

Ley de Planeación Participativa del Estado de Jalisco y sus municipios	Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
Marco Jurídico	Marco Jurídico
Vinculación con otros instrumentos de planeación.	Vinculación con otros instrumentos de planeación.
Consulta Pública	Consulta Pública
Proceso metodológico empleado	Proceso metodológico
Evaluación del Plan anterior.	Cumplimiento de metas de la Agenda 2030- ONU Hábitat.
Diagnóstico por ejes de desarrollo	Diagnóstico situacional reciente
Análisis del Diagnóstico	Análisis de expertos.
Análisis de Problemas	
Análisis de Oportunidades	
Vocacionamiento	
Apartado estratégico	A partir del diagnóstico se establecen objetivos, estrategias, líneas de acción, Indicadores, Metas vinculadas a los indicadores.
Visión –Objetivos a largo plazo	
Objetivos Estratégicos	Objetivos estratégicos
Estrategias asociadas a Objetivos estratégicos	
Programas Sectoriales y especiales por ejes de desarrollo.	Programas Sectoriales
Sistema de seguimiento y evaluación	Mecanismo que permita dar seguimiento a indicadores y verificar cumplimiento de las metas y objetivos
Indicadores y metas asociadas a objetivos	
Cartera de proyectos estratégicos.	Informe que rinda cuentas de logros y avances de los programas.

De los cuales se conformó una estructura local, para la elaboración del Plan que se muestra a continuación:

Estructura del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2033

Documento Base

- I. Presentación
- II. Mensaje del Presidente Municipal
- III. Mensaje del Consejo Ciudadano de Planeación
- IV. Introducción
- V. Misión
- VI. Visión
- VII. Principios y Valores
- VIII. Bases y Fundamentos Jurídicos
- IX. Alineación a Instrumentos de Planeación Superiores
- X. Marco Metodológico
- XI. Diagnóstico del municipio
- XII. Áreas de oportunidad
- XIII. Vocacionamiento
- XIV. Sistema de monitoreo y seguimiento a Indicadores
- XV. Evaluación del Plan Municipal de Desarrollo anterior

Ejes transversales integrados por Programas Sectoriales

- I. Introducción
- II. Vinculación de los objetivos para el cumplimiento de las metas de la Agenda 2030 (Objetivos del Desarrollo Sostenible).
- III. Alineación a Instrumentos de Planeación Superiores
- IV. Marco Jurídico.
- V. Marco metodológico.
- VI. Integración de Grupos de Trabajo /Proceso de la participación ciudadana en la planeación.
- VII. Consulta Pública.
- VIII. Análisis de expertos
- IX. Políticas públicas de cada Programa Sectorial.
- X. Justificación
- XI. Diagnóstico del municipio por Programa Sectorial.
- XII. Apartado Estratégico
- XIII. Análisis del diagnóstico identificando problemas centrales.
- XIV. Identificación de objetivos, estrategias, metas, líneas de acción, indicadores.
- XV. Cartera de proyectos y acciones.
- XVI. Sistema de Evaluación y seguimiento

Atlas municipal

- I. Contenido
 - II. Introducción
 - III. Apartado de ubicación
 - IV. Apartado del Medio Físico Natural
 - V. Apartado del Medio Físico Transformado
 - VI. Apartado de Población y Vivienda
-

Asimismo, para desarrollar e integrar el contenido básico antes mencionado en la actualización del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza, el Instituto Municipal de Planeación en primera instancia, organizó y llevó a cabo talleres de capacitación que tenían como finalidad la elaboración de los Programas Sectoriales en los cuales los enlaces de cada dirección y jefatura se capacitaron en el uso de nuevas herramientas de planeación con la finalidad de orientar a todos a hacia un mismo fin y visualizar el futuro del municipio de manera conjunta.

Bajo una guía técnica, la primera fase del proceso era realizar el acopio y procesamiento de información al interior y exterior de las dependencias con fuentes de datos oficiales que incluyera el estado y situaciones actuales, así como normatividad, vinculación y el sentido estratégico de cada tema en cada Programa Sectorial.

En la segunda fase, los enlaces se encargaron de analizar los datos estadísticos correspondientes y realizar un diagnóstico del estado que guarda el tema respectivo en los últimos años, sentando así, las bases para definir los principales objetivos, las estrategias y las principales áreas de oportunidad.

A este ejercicio de planeación realizado por los enlaces siguió una tercera fase de planeación democrática, los Foros de Consulta Ciudadana investidos de líderes sociales y empresariales que fungieron como expositores, nombrando la problemática y potencialidades en el municipio. Siguieron los Foros de Consulta en cada Delegación y la reunión con líderes de Instituciones en las áreas social, económica, urbana y ecológica, los cuales conocieron el nuevo modelo de planeación y plasmaron su visión hacia el municipio. Posteriormente, prosiguió la Instalación de la Junta de Gobierno del Consejo de Planeación para el Desarrollo Municipal en donde igualmente se trabajó en mesas temáticas que recibieron las necesidades más apremiantes de la población. Los mecanismos anteriormente enunciados fueron con la finalidad de enriquecer el diagnóstico y el apartado estratégico de los diferentes Programas Sectoriales.

La cuarta fase del proceso se abocó a todo el apartado estratégico donde se incluyeron los Objetivos, Proyectos e indicadores, alineados a los instrumentos superiores de planeación.

La quinta fase consistió en vaciar los proyectos estratégicos, sectoriales y específicos, en una cartera de proyectos y programas, para traducirse en los Programas Operativos Anuales de cada dependencia, que bajo la estructura de una Plataforma de Monitoreo y Evaluación, responderá a cubrir las necesidades, explorar las áreas de oportunidad e impulsar el desarrollo sustentable en el municipio.

La sexta fase supone conforme a la Ley, el proceso de consulta y socialización con miras a la aprobación por parte del Honorable Ayuntamiento.

La etapa final corresponde a la edición y publicación del presente instrumento de planeación.

VINCULACIÓN CON OTROS PLANES E INSTRUMENTOS DE PLANEACIÓN

Es importante al trazar un Plan sectorial el analizar los instrumentos que también consideran adecuadamente las perspectivas y los planteamientos estratégicos planteados y que estos mismos puedan ser trazados desde los diversos niveles de planeación a nivel nacional e internacional, a razón de ello pudimos encontrarlos objetivos estratégicos que de manera implícita y desde diversas áreas se suman en diversos proyectos desde los que también pretenden lograr sinergias adecuadas para establecer escenarios alcanzables; es por ello que se consideran como referencia desde la siguiente perspectiva:

PLAN O PROYECTO	NIVEL	DESCRIPCIÓN DEL PLAN SECTORIAL
Objetivos del Milenio	Internacional/Igualdad entre sexos	EFICIENCIA DEL CAPITAL HUMANO EFICACIA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
Plan Nacional de Desarrollo	Nacional/México Próspero: Desarrollar capacidades técnicas, dotar de flexibilidad a la estructura organizacional y fortalecer los recursos humanos para fomentar la creación y promoción de productos y políticas adecuadas a las necesidades de los usuarios, permitiendo a las entidades de fomento incrementar su margen de acción	
Plan Estatal de Desarrollo	Estatal/Instituciones confiables y efectivas: La efectividad gubernamental tiene un impacto transversal tanto en el cumplimiento de los objetivos de desarrollo, como en las tareas y obligaciones inherentes a la administración pública. / Consolidar un gobierno que sea productivo y eficaz en el logro de sus objetivos, mediante una adecuada racionalización de recursos, el reconocimiento del mérito, la reproducción de mejores prácticas y la implementación de sistemas de administración automatizados.	
Objetivos Regionales Plan Regional de Desarrollo Altos Sur	Regional 2.5 Buen Gobierno: acción relevante de un buen gobierno, tiene que ver con la mejora en la gestión y simplificación administrativa que permita reducir y facilitar los trámites que realizan los ciudadanos.	
Plan Municipal de Desarrollo	Gobierno eficiente y de Calidad: Capacitación y conocimiento de quienes ejercen una tarea de autoridad	

POLÍTICAS PÚBLICAS

En la esfera de gestión, los temas más recurrentes son:

- 1) Mejorar la calidad de los servicios prestados por el sector público;
- 2) La construcción de una visión compartida sobre el futuro de la organización;
- 3) La definición de objetivos estratégicos de gestión;
- 4) Mayor claridad en las estrategias de gestión, roles, estándares de rendimiento, distribución de tareas; es decir el fortalecimiento sobre el “cómo” se alcanzarán esos objetivos;
- 5) Mejor información para el establecimiento de Gestión del Talento Humano en función de la calidad del desempeño, y
- 6) Motivar a los empleados a dar prioridad a la perspectiva del ciudadano en el diseño de programas y servicios.

El diseño de sistemas de evaluación de la gestión pública puede ser un eje central para el fortalecimiento de la democracia, desafiando a los gestores públicos a construir estrategias para sistematizar y comunicar efectos logrados por el ejercicio de gobierno: la producción de valor público (Amaya, 2005).

En ese sentido, se puede pensar que las prácticas de evaluación están implícitamente relacionadas con una concepción del Estado como un actor proactivo, útil y más transparente en su relación con los ciudadanos. Su legitimidad se encuentra estrechamente ligada a la efectividad en sus resultados y al cumplimiento de las expectativas que de él se tienen respecto al buen manejo de los recursos públicos, a una adecuada identificación y atención prioritaria de los problemas públicos y a la búsqueda continua de la profesionalización y la dignificación del servicio público como valores a preservar.

La búsqueda de la eficiencia, la efectividad y la orientación a resultados deben volverse valores institucionales que, afecten de forma positiva el comportamiento de los individuos en una organización, en la medida en que se conviertan en prácticas recurrentes y cotidianas por el individuo, pueden influir de forma determinante en una mejora en el desempeño organizacional. En el caso concreto de las organizaciones gubernamentales, esto se traduce en una mejora de la gestión y la acción públicas.

Una cultura de gobierno efectivo estaría integrada principalmente, por comportamientos de cooperación y actitud estratégica y proactiva en relación con los objetivos de la organización, ligados estos a los intereses de la población. Son acciones orientadas a la obtención de resultados y al cumplimiento estricto de procedimientos; en las que se requiere la inclusión de mecanismos

que brinden la posibilidad de llevar a cabo prácticas de innovación y que busquen la transparencia en la gestión.

La profesionalización de las administraciones públicas es importante por varias razones: primero, porque entre mejor preparados estén los servidores públicos, mejor será la calidad de los bienes y servicios que los gobiernos puedan brindar a los ciudadanos; segundo, porque el manejo de los recursos públicos será más eficiente si sus administradores están bien capacitados, y tercero, porque mejora la imagen de las instituciones gubernamentales ante la ciudadanía.

Significa mejorar los procesos para formar a los candidatos más calificados del mercado laboral; crear mecanismos para que los servidores públicos cuenten con los conocimientos y habilidades requeridas para desempeñar sus funciones; valorar periódicamente que los servidores públicos cumplan con las metas que se fijaron y si lo hacen de la manera más eficaz y eficiente posible, pero sobre todo, si con su actuar se contribuye a mejorar las condiciones de vida de la población

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL

La transición a la democracia en México fue el comienzo de la evolución hacia una cultura de pesos y contrapesos en el sistema político, desde entonces la idea de transparencia y rendición de cuentas comenzó a estar presente en la vida política y administrativa en el país, la nueva gerencia pública comenzó a ser un término común en el ámbito político administrativo del país; lo que se intenta describir con este término son las innovaciones administrativas y organizativas de los gobiernos referentes a la gestión institucional, financiera, estratégica y de calidad precisas mediante formas de organización que busque la reducción de los niveles jerárquicos dentro de los organigramas, además exige al gobierno eficiencia, palpable mediante la evaluación de la calidad de los servicios que ofrece a la sociedad

1(Luis F. Aguilar “La importancia del establecimiento del Servicio Público de Carrera en México en Profesionalización 20)

2(Miguel Ángel Cedillo “Servicio Profesional y la nueva gerencia pública en México Profesionalización del Servicio Público en México)

En general la nueva gerencia pública se basa en “las mejores prácticas... que se refiere a introducir prácticas gerenciales de la administración privada al sector público, actualmente se han puesto en práctica soluciones de gran y pequeña envergadura en todos los niveles de gobierno.

La modernización en este sentido es ante todo una cuestión de cultura, de nuevos valores, actitudes y creencias de la nueva administración es para la profesionalización de los servidores públicos, para que puedan lograr mayor eficiencia y, esta idea de la importancia de un cambio se fortaleció con la aprobación del Senado de la República de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, esta Ley estableció las bases para alcanzar mejores niveles de desempeño.

Los valores rectores de cualquier servidor público (objetividad, imparcialidad, legalidad, integridad, transparencia, confidencialidad, eficiencia entre otros) quedaron estipulados en el marco de esta Ley, además junto con ello se logró la incursión en la idea de competencias por medio de la evaluación de desempeño de los servidores, 1 (Luis F. Aguilar “La importancia del establecimiento del Servicio Público de Carrera en México en Profesionalización 20), así los que obtengan los puestos de gobierno administrativos son los acreditados con mejores aptitudes profesionales. Esto logra que exista una continuidad y permanencia de los buenos servidores, algunas instituciones federales ya están poniendo en práctica la contratación de empleos administrativos que cumplan con las características y valores de un servidor público de carrera, Gracias a estas innovaciones se logra hacer frente a los retos que demanda la consolidación a la democracia.

El municipio es la unidad administrativa básica del país y habla de tres áreas básicas que deben ser totalmente cubiertas cuando se organiza la administración pública municipal, y son: las de operación, las adjetivas y las de regulación, la primera área es conocida como sustantiva y abarcan todas las acciones para poder cumplir con los objetivos generales del municipio en cuanto a la prestación de servicios, comprende desarrollo urbano, obras públicas y seguridad pública. El

área adjetiva, es el área encargada del apoyo técnico administrativo, su principal tarea es ser la conexión con los departamentos de recursos humanos, materiales y servicios generales. De igual forma, se encuentra el departamento encargado del apoyo financiero para el departamento de finanzas, contabilidad o tesorería (3) Oropeza, Administración Pública Municipal 57-58, 70, por su parte el área de regulación cubre los campos de presupuesto, planeación, organización, evaluación y programación.

Si bien es cierto que actualmente se están tomando medidas para resolver estos problemas y modernizar el sistema político administrativo, es menester el iniciar con un análisis global en el tema de recursos humanos, con la finalidad de contar con la información que nos permita catalogar, homogenizar e iniciar con estrategias que lejos de ser reactivas sean definitivas y a futuro hasta cierto punto preventivas, con cambios constantes basados en la mejora continua alineando la formación técnico-profesional a los objetivos de la Estrategia de Desarrollo Municipal.

El gobierno del municipio de Tepatitlán de Morelos actualmente cuenta con una población de 1506 empleados, de los cuales el 64% es personal de base, el 27% es supernumerario y el 9 % corresponde a personas pensionadas por el ayuntamiento, y de este análisis se detectan las siguientes:

Áreas de oportunidad:

- I. No existe un catálogo homologado de puestos.
- II. No se cuenta con los perfiles actualizados de puestos en función de las necesidades de las dependencias.
- III. Al no existir homologación de puestos tampoco existe una homologación salarial en función del desempeño y la relevancia del cargo.
- IV. No se cuenta con un Sistema de evaluación, promoción y permanencia por desempeño.
- V. Con respecto a la protección en materia de Seguridad Social esta se encuentra amenazada financieramente a un corto y mediano plazo, al tener que absorber el municipio los pasivos por seguro de retiro del personal del ayuntamiento; En el seguro de enfermedades y maternidad, en los últimos 5 años ha existido un incremento considerable en el padecimiento de enfermedades crónico degenerativas, lo cual tiene un impacto directo en el presupuesto asignado, mermando con esto la capacidad financiera del municipio, al verse incrementados los gastos por estos dos rubros.
- VI. Necesidad de certificar al personal en sus funciones.
- VII. Programa Servicio Civil de Carrera sin implementar.

En el tenor de estas necesidades es que se plantea iniciar con cinco etapas que nos permitan consolidar a plena convicción las estrategias planteadas, mediante un trabajo que impacte positivamente en el clima laboral, tratando de generar y mantener la equidad interna para con ello determinar el valor y el equilibrio en los niveles de sus puestos, contar con un catálogo de puestos que nos permita un claro panorama acerca de cada una de las necesidades y con ello poder asignar sueldos y beneficios de manera equitativa y así lograr comunicar correctamente la importancia, responsabilidades y funciones a cada uno de los colaboradores, participándoles de esta manera que la percepción en función de sus labores es justa y que una vez concluida su vida laboral estos puedan contar con estabilidad en un sistema de retiro digno en tiempo y forma.

Además esto permitirá de manera continua, el cuidar y planear costos, contando con una estructura salarial consistente y una política equitativa de salarios, permitiendo programar los presupuestos de manera más eficaz y confiable con impacto positivo.

Por último en lo que concierne al Programa de Servicio Civil de Carrera, el cual requiere de las primeras IV etapas para poder implementarse en el municipio, este viene a garantizar un mejor desempeño en el ejercicio de la gestión pública, siendo este programa la culminación del inicio de una gestión de gobierno más eficiente, sobre la cual se cimentarán futuras administraciones.

DIAGNÓSTICO

Estadística y análisis

Tepatitlán es la principal concentración urbana de la región Altos Sur al tener 141,322 habitantes que representa el 35% del total de la región siendo una de las seis ciudades más importantes del Estado.

De acuerdo al censo del INEGI 2010, la población de 12 años y más concentra a 102,021 personas, de ellas, la población económicamente activa es de 58,131 personas, dividiéndose en ocupada de 56,113 y la desocupada de 2,018, mientras que la económicamente activa no ocupada es de 43,342.

En el gobierno de Tepatitlán de esta numeralia se desprende que emplea y mantiene ocupado el 2.6% de la población económicamente activa.

Con relación a lo anterior y de acuerdo a la media internacional que establece la ONU en su Programa de Agenda Desde lo Local (SEGOB ONU) donde existe un indicador de desempeño respecto al número de funcionarios por cada mil habitantes, el cual establece tres niveles de alerta:

- Mayor a 10 empleados por cada 1,000 hablamos de SEMÁFORO ROJO,.... A este nivel se entiende como gobierno robusto, poco eficaz.
- Mayor a 8 y menor o igual a 10 por cada 1,000 hablamos de SEMÁFORO AMARILLO, siendo este nivel donde nos ubicamos como municipio.
- Menor o igual a 8 por cada 1,000 habitantes, hablamos de SEMÁFORO VERDE,... hablamos de un gobierno eficiente.

Como municipio nos encontramos en semáforo amarillo después de aplicar el siguiente criterio de formulación:

Total de empleados públicos 1506, menos 142 pensionados nos da un resultado de 1364 empleados efectivos laborando, estos entre los 141,322 habitantes reportados por el INEGI en el 2015, arroja un resultado final que nos ubica en 9.65 funcionarios por cada 1000 habitantes.

Del total de colaboradores del ayuntamiento que demandan beneficios en materia de seguridad social, se desprende que el 142 personas son personal pensionado por el ayuntamiento, y esta cantidad crecerá de manera significativa en los próximos 5 años pudiendo llegar a superar los 200 pensionados, debido a que actualmente existen aproximadamente 80 personas mayores de 60 años de edad. Adicional a lo anterior el tema de atención médica en materia de seguridad social se ve impactado por la necesidad de brindar servicio a los beneficiarios directos de los colaboradores los cuales ascienden a un promedio entre 4500 y 5000 personas que requieren de los servicios de salud.

Escenarios del Programa Sectorial

Escenario tendencial:

El problema de la seguridad social será cada día más difícil sostenerlo, debido al incremento de las personas pensionadas el cual es inevitable y del mismo modo al aumento de las enfermedades crónico-degenerativas entre la población de derechohabientes; El presupuesto de gastos por erogación de nómina seguirá generándose sin el análisis adecuado respecto de la demanda de plazas necesarias por dependencia; Los colaboradores no tienen una certeza laboral respecto a su permanencia y sus retribuciones no se encuentran reglamentadas conforme a una homologación salarial, ni sustentadas por evaluaciones de desempeño;

Escenario alternativo:

Es importante mencionar que las acciones a implementar para generar resultados se darán de manera gradual, asegurando con ello el avance progresivo que nos permita concluir el objetivo general de manera satisfactoria, todas las etapas están proyectadas para que una abone a la siguiente, de tal manera que el logro de cada una de ellas sea definitivo.

Escenario concertado:

El poder contar con un programa de Servicio Civil de Carrera, implementado y funcionando, consolida las estrategias anteriormente iniciadas, pues es en este programa en el que se verán consolidadas las tareas realizadas, dando por hecho el que existe de manera permanente las evaluaciones de desempeño, la certificación del personal, y una remuneración homologada entre puestos similares, promoviendo la justa competencia entre colaboradores en aras de mejorar sus condiciones de trabajo y por ende de vida.

Proyectos específicos del Programa Sectorial

El presente programa tiene como fundamento aplicar seis proyectos específicos para con ellos garantizar la estabilidad laboral de los servidores públicos, así como fortalecer a la población en función de servicios con eficiencia, eficacia y calidad, los proyectos determinados son:

- I. Realizar una revisión y valuación de puestos.
- II. Implementar Evaluaciones de desempeño
- III. Certificación de empleados Municipales
- IV. Determinar una estrategia financiera en materia de Seguridad Social.
- V. Implementar el Servicio Civil de Carrera.

APARTADO ESTRATÉGICO 1

OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROYECTO ESTRATÉGICO	INDICADOR ESTRATÉGICO
Encontrar la mejor opción financiera para afrontar la necesidad de proveer servicios de seguridad social a empleados.	Estrategia financiera en materia de Seguridad Social.	Tres propuestas de solución presentadas a comisión de administración.
Determinar el personal necesario para operar cada área del ayuntamiento.	Revisión y valuación de puestos.	Total de dependencias existentes / Total de dependencias revisadas
Implementar el sistema de evaluaciones de desempeño.	Evaluaciones de desempeño	50 % del total de las dependencias del ayuntamiento / Total de dependencias con sistema de evaluación implementado.
Certificar el personal de base en el puesto que desempeña	Profesionalizar a los colaboradores	40 % del total del personal de base / Total del personal de base certificado
Implementar el servicio civil de carrera	Servicio Civil de Carrera.	Propuesta presentada a revisión por cabildo.

VINCULACIÓN DE LOS OBJETIVOS, METAS, E INDICADORES CON ALCANCE

PROBLEMA	OBJETIVO ESP	ESTRATEGIA	META	LÍNEA DE ACCIÓN
TEC1: Incremento a corto plazo del gasto en materia de seguridad social (pensiones y atención medica)	TEC1.1: Encontrar la mejor opción financiera para afrontar la necesidad de proveer servicios de seguridad social a empleados.	TEC1.1.1: Acudir a los diferentes entes dedicados a brindar servicios de seguridad social para conocer sus alcances y beneficios.	TEC1.1.1.1: Presentar a cabildo el estudio de 3 alternativas posibles incluyendo estas la situación actual.	TEC1.1.1.1.1: Análisis financiero de cada una de las alternativas.

TEC2: Ausencia de análisis del personal necesario en cada dependencia	TEC2.1: Determinar el personal necesario para operar cada área del ayuntamiento.	TEC2.1.1: Realizar entrevista laboral y de desempeño en campo	TEC2.1.1.1: 100 % de dependencias revisadas	TEC2.1.1.1.1: Solicitar el apoyo de universidades para recabar información necesaria y su análisis.
TEC3: No se está midiendo el desempeño de los colaboradores	TEC3.1: Implementar el sistema de evaluaciones de desempeño.	TEC3.1.1: Establecer indicadores de gestión para cada puesto y dependencia	TEC3.1.1.1: Tener operando sistema de evaluación de desempeño cuando menos en el 50 % de las dependencias	TEC3.1.1.1.1: Determinar indicadores de gestión claros y medibles
TEC4: No existe una certificación del puesto que ocupa cada persona en el ayuntamiento	TEC4.1: Certificar el personal de base en el puesto que desempeña	TEC4.1.1: Establecer rutas para la certificación de cada posición	TEC4.1.1.1: Tener certificado cuando menos el 40% del personal de base	TEC4.1.1.1.1: Definir rutas y programas de capacitación para la certificación de cada puesto
TEC5: No hay programa que regule y garantice el profesionalismo del personal que requiere cada puesto	TEC5.1: Implementar el servicio civil de carrera	TEC5.1.1: Reunir los elementos necesarios para la implementación del Servicio Civil de Carrera como: Catálogo y perfiles de puesto, sistemas de evaluación, etc.	TEC5.1.1.1: Tener concluida la propuesta de implementación del Servicio Civil de Carrera para aprobación del cabildo	TEC5.1.1.1.1: Con el apoyo de universidades y entes externos realizar las tareas administrativas y de campo para la información necesaria y su aplicación en el programa
TEC6: Los trabajadores del Gobierno Municipal requieren de la incorporación a un sistema de Seguridad social	TEC6.1: Incorporación de la base laboral del municipio a un sistema de seguridad social.	TEC6.1.1: Estudio de incorporación de la base laboral del municipio a un sistema de seguridad social.	TEC6.1.1.1: Lograr incorporar al 100% de trabajadores base del municipio a un sistema de seguridad laboral.	TEC6.1.1.1.1: Estudio de viabilidad para incorporación de trabajadores a un sistema de seguridad laboral.

TEC7: El área de servicios médicos del Ayuntamiento, requiere de un área de control administrativo.	TEC7.1: Contar con un área de servicios médicos eficiente y transparente.	TEC7.1.1: Contar con un órgano administrativo de servicios médicos.	TEC7.1.1.1: Integrar el órgano interno de control administrativo.	TEC7.1.1.1.1: Integrar a la estructura administrativa del Gobierno con aprobación de Cabildo el órgano administrativo de servicios médicos.
---	---	---	---	---

OBJETIVO ESP	META	INDICADOR	ALCANCE		
			C	M	L
TEC1.1: Encontrar la mejor opción financiera para afrontar la necesidad de proveer servicios de seguridad social a empleados.	TEC1.1.1.1: Presentar a cabildo el estudio de 3 alternativas posibles incluyendo estas la situación actual.	TEC1.1.1.1.1.1: TresX propuestas de solución presentadas a comisión de administración.			
TEC2.1: Determinar el personal necesario para operar cada área del ayuntamiento.	TEC2.1.1.1.1: 100 % de dependencias revisadas	TEC2.1.1.1.1.1.: Total de X dependencias existentes / Total de dependencias revisadas		X	X

TEC3.1: Implementar el sistema de evaluaciones de desempeño.	TEC3.1.1.1.1: Tener operando sistema de evaluación de desempeño cuando menos en el 50 % de las dependencias	TEC3.1.1.1.1.1.: 50 %X del total de las dependencias del ayuntamiento / Total de dependencias con sistema de evaluación implementado.	X		
TEC4.1: Certificar el personal de base en el puesto que desempeña	TEC4.1.1.1.1: Tener certificado cuando menos el 40% del personal de base	TEC4.1.1.1.1.1.: 40 %X del total del personal de base / Total del personal de base certificado	X	X	
TEC5.1: Implementar el servicio civil de carrera	TEC5.1.1.1.1: Tener concluida la propuesta de implementación del Servicio Civil de Carrera para aprobación del cabildo	TEC5.1.1.1.1.1.: Propuesta presentada a revisión por cabildo.	X	X	
TEC6.1: Incorporación de la base laboral del municipio a un sistema de seguridad social.	TEC6.1.1.1: Lograr incorporar al 100% de trabajadores base del municipio a un sistema de seguridad laboral.	TEC6.1.1.1.1.1: Número de trabajadores incorporados a un sistema de seguridad social.	x	x	
TEC7.1: Contar con un área de servicios médicos eficiente y transparente.	TEC7.1.1.1: Integrar el órgano interno de control administrativo de servicios médicos.	TEC7.1.1.1.1.1: Porcentaje de integración del órgano interno de control administrativo de servicios médicos.	x	x	

CARTERA DE PROYECTOS

Realizar una revisión y valuación de puestos.

Implementar Evaluaciones de desempeño.

Profesionalizar a los colaboradores mediante la Certificación de funciones.

Implementar el Servicio Civil de Carrera.

Determinar una estrategia financiera en materia de Seguridad Social.

Órgano interno de control administrativo de servicios médicos.

Incorporación de trabajadores base del municipio a un sistema de seguridad laboral.

SISTEMA DE MONITOREO /SEGUIMIENTO A INDICADORES

CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS

El seguimiento y monitoreo sobre el nivel de cumplimiento de metas y objetivos del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2033, se fundamenta a nivel federal en la metodología de Gestión en Base a Resultados propuesta por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del Gobierno de la República; a nivel estatal, en la Ley de Planeación Participativa para el Estado de Jalisco y sus Municipios y a nivel municipal, en los reglamentos tanto de Planeación para el Desarrollo del Municipio como en el Reglamento del Sistema Municipal de Evaluación del Desempeño ambos para el municipio de Tepatitlán de Morelos.

En los anteriores ordenamientos jurídicos, se define que sistema municipal de evaluación y desempeño lo integrarán el Instituto Municipal de Planeación (IMPLAN), en coordinación con las direcciones de área y reasentará un proceso de recopilación, análisis continuo y sistemático de información de las unidades administrativas, el cual permitirá conocer la eficiencia del gasto público.

Dicho sistema se apoyará de la Unidad Técnica de Evaluación del Desempeño (UTED), misma que será integrada por el encargado de la hacienda municipal, el titular del órgano interno de control, la jefatura de egreso, el IMPLAN y la unidad de transparencia. La UTED será la responsable de realizar la evaluación y establecerá la metodología a seguir en el monitoreo periódico de los indicadores de desempeño y emitirá las recomendaciones correspondientes.

Así mismo, se busca impulsar la gestión para los resultados, así como el Presupuesto en Base a Resultados con el propósito de proveer a las Unidades Responsables de las políticas públicas del municipio, información periódica sobre la utilización de los recursos asignados, los avances y el logro de sus resultados. Es pertinente mencionar que los sujetos evaluados deberán reportar el avance y resultados de los indicadores, de conformidad con los plazos establecidos en cada uno de ellos programas y/o proyectos a través de las diferentes plataformas contables y de seguimiento que hayan sido establecidas por la UTED.

Bajo este esquema se plantea la evaluación del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2018-2033 y por ende, de los diferentes programas sectoriales que lo integran auxiliándose de una plataforma digital que estará alineada a los diferentes ordenamientos jurídicos al inicio expuestos y la cual será alimentada por cada área de gobierno para así, dar origen a un sistema de monitoreo continuo y permanente de los diferentes indicadores municipales.

BIBLIOGRAFÍA

Reglamento de Planeación del Desarrollo Municipal de Tepatitlán de Morelos. (Emitido por Gobierno Municipal de Tepatitlán de Morelos 2015 - 2018, 04 Octubre del año 2017 de conformidad con el Capítulo II, Artículos 5, 6, 7, 13, 15 y 14 numeral IV). [pdf] Tepatitlán de Morelos, Jalisco.

Disponible en:

<https://www.tepatitlan.gob.mx/gobierno/reglamentos/documentos/reglamentos/Reglamento_de_Planeacion_del_Developmento_Municipal.pdf?v=1.13> [Consultado en Febrero de 2019].

Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco IIEG. [En línea]. Disponible en: <<https://www.iieg.gob.mx/>> [Consultado el 17 de noviembre de 2018].

Plan Estatal de Desarrollo 2013- 2033. (Emitido por Gobierno del Estado de Jalisco, 20 de octubre del año 2016). [pdf] Jalisco. Disponible en:

<<https://seplan.app.jalisco.gob.mx/biblioteca/archivo/verDocumento/1049>> [Consultado el 22 de noviembre de 2018].

Plan Regional De Desarrollo Jalisco 2030 Región 03 Altos Sur. (Emitido por Secretaría de Planeación del Gobierno de Jalisco, Julio del año 2011). [pdf] Jalisco, México. Disponible en: <https://transparenciafiscal.jalisco.gob.mx/sites/default/files/plan_de_desarrollo_region_03_altos_sur_vp1.pdf> [Consultado en Febrero de 2019].

Instituto Nacional de Administración Pública, A.C., 2010. *Revista De Administración Pública.* [pdf] México, Distrito Federal.

Disponible en: < http://www.inap.mx/portal/images/REVISTA_A_P/rap121.pdf> [Consultado en Febrero de 2019].

Universidad Centroamericana José Simeón Cañas. *Evaluación Políticas Públicas.* [pdf] Disponible en: <http://uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f5abaa_evaluacionpoliticaspublicasroth.pdf> [Consultado en Febrero de 2019].

Unidad de Política de Recursos Humanos de la APF. *Mejores Prácticas de Recursos Humanos en el Sector Público.* [pdf] Disponible en:

<<http://usp.funcionpublica.gob.mx//doctosecco/documentos/mejoresPracticasDeRecursosHumanosEnElSectorPublico.pdf>> [Consultado en Febrero de 2019].

Auditoría Superior de la Federación, 2010. *Informe Del Resultado De La Fiscalización Superior De La Cuenta Pública.* [pdf] Disponible en: < www.asf.gob.mx > [Consultado el 14 de marzo de 2012].

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2011), *Hacia una gestión pública más efectiva y dinámica en México*, Sólo resumen. OCDE Publishing.

Derechos de los Funcionarios en la Ley de Carrera Administrativa. [pdf] Disponible en: <<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/53/53-4.pdf/>>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (México, 05 de Febrero del año 1917 de conformidad con sus Artículos 2, 25, 26, 27, 73, 115, y 116).[pdf] México. Disponible en: <<http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>> [Consultado en Febrero de 2019].

Constitución Política del Estado de Jalisco. (Emitido por Gobierno del Estado de Jalisco, 10 de Abril del año 2014 de conformidad con sus Artículos 4, 15, 35, 50, 80 y 87, 3).[pdf] Jalisco, México. Disponible en: <https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/constituci_n_politica_del_estado_de_jalisco.pdf> [Consultado en Febrero de 2019].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010. *Censo de Población y Vivienda 2010* [en línea]. Disponible en: <<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2010/>> [Consultado en Febrero de 2019].

Paul C. Green, 1996. *Modelo de Competencias.* [En línea]. Disponible en: <http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5261558> [Consultado en Febrero de 2019].

DIRECTORIO:

LIC. MARÍA ELENA DE ANDA GUTIÉRREZ
PRESIDENTE MUNICIPAL

C. ALFREDO DE JESÚS NAVARRO GONZÁLEZ
SINDICO

REGIDORES

C. MÍRIAM GUADALUPE GONZÁLEZ GONZÁLEZ

C. GUSTAVO DE JESÚS NAVARRO GONZÁLEZ

C. LUZ DEL CARMEN MARTÍN FRANCO

C. LUIS ARTURO CASILLAS PEÑA

C. NORMA DEL CARMEN OROZCO GONZÁLEZ

C. HÉCTOR MEDINA ROBLES

C. BLANCA ESTELA DE LA TORRE CARBAJAL

C. VÍCTOR SAMUEL DE LA TORRE HERNÁNDEZ

C. RIGOBERTO GONZÁLEZ GUTIÉRREZ

C. BERTHA ELENA ESPINOZA MARTÍNEZ

C. DEMETRIO TEJADA MELANO

C. JOSÉ ANTONIO BECERRA GONZÁLEZ

C. MARÍA DEL CARMEN GALLEGOS DE LA MORA

C. MARÍA CONCEPCIÓN FRANCO LUCIO

C. SALVADOR MORA LOPEZ
Titular de (ITEM) Instituto Tepatitlense de la Mujer

QUETZALCOATL SALVADOR GÓMEZ CABRERA
Dirección de Comunicación Social.

IMPLAN:

LRN. FELIPE SALAZAR CORREA

C. SILVIA DEL CARMEN BARAJAS BARAJAS

LDG. SOCORRO LETICIA BARBA GARCÍA

L.GEO. JORGE ALFONSO LÓPEZ GUTIÉRREZ

