

PROGRAMA INSTITUCIONAL 2020

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO NORMATIVO	4
III. ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO	5
IV. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONALES	6
V. DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN	8
VI. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES	9
VII. OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN	11
VIII. MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS MIR	13
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
X. TRANSPARENCIA	15

I. INTRODUCCIÓN

El Programa Institucional de la Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios, establece las bases para que, en el marco del Sistema de Planeación Democrática y Deliberativa de la Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí, pueda formular, conducir, orientar y evaluar las políticas y acciones de la administración pública estatal en materia de fortalecimiento institucional de los municipios.

El contenido de este documento presenta el proceso de planeación estratégica, con el fin de convertirse en una guía de actuación del funcionariado de esta Dependencia, para contribuir en el fortalecimiento de las capacidades de los gobiernos municipales, que favorezcan su autonomía y desarrollo integral, a través de servicios oportunos de capacitación, investigación, consultoría, asesoría y coordinación interinstitucional.

Este documento también establece, a partir del diagnóstico de su estructura organizacional y los recursos con los que cuenta, así como del análisis de la problemática y las oportunidades potenciales; el rumbo de la Coordinación Estatal, alineado al Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021, y al Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador 2015-2021.

El compromiso del personal que labora en esta institución hace posible el logro de las metas y objetivos planeados, así como el cumplimiento de la normatividad en materia de transparencia y rendición de cuentas, buscando con todo ello, que la información que se genera sirva para el análisis y redirección de las estrategias para fortalecer las capacidades institucionales de los municipios, y que se traduzcan al final del día, en más y mejores servicios a la ciudadanía de cada uno de los 58 municipios en el Estado.

II. MARCO NORMATIVO

El presente Programa basa su actuación en el cumplimiento del conjunto de normas que constituyen el marco normativo que regula el sector, siendo las principales las siguientes:

a) Normatividad Federal:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

b) Normatividad Estatal:

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí
- Ley de Planeación del Estado y Municipios de San Luis Potosí
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado
- Ley Orgánica del Municipio Libre de San Luis Potosí
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de San Luis Potosí
- Decreto Administrativo que reforma el diverso que creó la Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios de fecha 13 de marzo de 2018.
- Reglamento Interior de la Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios de fecha 24 de mayo de 2018.

III. ALINEACIÓN AL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO

El quehacer y objetivos institucionales se establecen en el Programa Presupuestario y Programa Institucional, los cuales, están alineados a las políticas públicas detalladas en el Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador 2015-2021, el cual se desprende del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021.

Uno de los objetivos del Eje Rector 5 San Luis con Buen Gobierno del Plan Estatal de Desarrollo 2015-2021 así como del Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador, correspondiente, es el de desarrollar las capacidades institucionales en los servidores públicos, para estar en condiciones de aprovechar las oportunidades que nos ofrecen el país y el mundo.

Respecto al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, los programas institucionales, metas, estrategias y líneas de acción se alinean al Eje Rector I Política y Gobierno, dentro de la vertiente “Recuperar el Estado de Derecho”, ya que todas las autoridades y el funcionariado público municipal y/o estatal deberán acatar y aplicar el conjunto de leyes vigentes en el país, en la inteligencia de que sólo una autoridad respetuosa de la legalidad puede restaurar la confianza en ella por parte de la población, para lo cual se requiere del fortalecimiento de las capacidades institucionales de los municipios para dar más y mejores servicios a la ciudadanía.

En ese orden de ideas, con el fin de fortalecer las capacidades de los gobiernos municipales, favorecer su autonomía y desarrollo integral, para que puedan responder a los nuevos retos que la dinámica política en continua transformación, le ha venido imponiendo a las autoridades municipales; esta Coordinación ofrece servicios oportunos de capacitación continua, certificación del funcionariado municipal, investigación, consultoría, asesoría y coordinación interinstitucional.

A continuación, se presenta la Matriz de alineación a los objetivos, estrategias y líneas de acción del Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador del cual se desprende el Programa Institucional de CEFIM.

Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador											
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	INDICADORES ESTRATEGICOS	LINEAS DE ACCIÓN	PROGRAMAS / PROYECTOS	METAS ANUALES						UNIDAD DE MEDIDA
					2016	2017	2018	2019	2020	2021	
A. Impulsar políticas y mecanismos de participación, para fortalecer la confianza del ciudadano en las instituciones del Estado	A.1 Abrir el gobierno a la ciudadanía, ampliando los canales de participación y vigilancia en obras, trámites y servicios	Porcentaje de respuesta en quejas y denuncias ciudadanas atendidas respecto de las recibidas.	A.1.6 Reforzar las acciones que permiten mantener informada oportunamente a la sociedad sobre la aplicación de las políticas públicas que inciden en su desarrollo.	Modelo de Transparencia Presupuestaria (MTP)	50	100	100	100	100	100	Porcentaje de Implementación
				Satisfacción de usuarios del MTP	0	0	75	80	90	90	Porcentaje de satisfacción de los usuarios del Modelo de Transparencia Presupuestaria
B. Impulsar procesos de innovación gubernamental	B.1 Facilitar las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el estado	Porcentaje de servidores públicos profesionalizados	B.1.1 Integrar un modelo de profesionalización en el servicio público basado en la certificación de competencias laborales y la evaluación.	Profesionalización de servidores públicos municipales	35	75	100	35	75	100	Porcentaje de servidores públicos municipales elegidos profesionalizados
				Programa de capacitación del capital humano	100	100	100	100	100	100	Eficiencia terminal
B. Impulsar procesos de innovación gubernamental	B.1 Facilitar las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el estado	Número de municipios que participan en la Agenda para el desarrollo municipal, así como porcentaje de mejora en los procesos de gestión pública.	B.1.2 Apoyar el desarrollo institucional y la formación de capacidades en los gobiernos municipales en aspectos legales, técnicos, administrativos y de información.	Modelo de profesionalización de los servidores públicos de la APE	10	50	80	90	95	100	Porcentaje de Servidores públicos de la APE profesionalizados y certificados
				Agenda para el desarrollo municipal	25	75	0	25	75	0	Municipios que participan en la agenda.
				Comisión permanente de municipios-estado	30	60	1	30	60	100	Porcentaje de avance en la integración, instalación y operación de la comisión
				Integración y revisión de procesos	100	100	100	100	100	100	Grado de implementación de programa anual de incorporación de TIC en la gestión pública
B.2 Impulsar la estrategia de Gobierno Digital	B.2 Implementación de la plataforma tecnológica y su vinculación con Venientes del desarrollo (Salud y alimentación, educación, seguridad, protección civil, entre otros).	Grado de implementación de la plataforma tecnológica y su vinculación con Venientes del desarrollo (Salud y alimentación, educación, seguridad, protección civil, entre otros).	B.2.1 Fomentar la innovación y la transformación gubernamental mediante la incorporación de las tecnologías de la información en las actividades de la gestión pública.	Proyectos de innovación y participación social	1	4	8	12	16	20	N° de proyectos publicados de propuestas de innovación y participación social por zona del Estado
				B.2.2 Promover la conectividad, el acceso a internet y la aplicación de la estrategia digital para que los poseedores aprovechen sus ventajas y se enriquezca la participación social.							

Fuente: Programa Sectorial de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador 2015-2021

IV. MISIÓN Y VISIÓN

Para orientar su actuar cotidiano tiene como referencia la misión, visión y código de conducta para los servidores públicos del gobierno del estado de San Luis Potosí, que se declaran a continuación:

Misión

Somos una institución pública del Gobierno del Estado, responsable de fortalecer las capacidades de los Gobiernos Municipales para favorecer su autonomía y desarrollo integral a través de servicios oportunos de capacitación, investigación, consultoría, asesoría y coordinación interinstitucional con sentido humano.

Visión

Ser una institución de prestigio nacional considerada como la mejor opción en la prestación de servicios profesionales innovadores y de calidad, con un equipo de trabajo comprometido que genere confianza a los gobiernos municipales.

Código de conducta para los servidores públicos del gobierno del estado de San Luis Potosí

I. Dedicación

Procurar su mejor esfuerzo y perseverancia para alcanzar los objetivos institucionales en el desempeño de las actividades gubernamentales, imprimir pasión y demostrar aprecio por San Luis Potosí, sus instituciones y por su trabajo, así como demostrar un alto compromiso hacia la sociedad en la solución de sus demandas.

II. Transparencia

Ser abiertos al derecho ciudadano respecto a la información, de acuerdo a su legalidad y oportunidad, ofreciendo al ciudadano la posibilidad de ser un usuario en la administración y entendida la transparencia como un verdadero servicio público.

III. Rendición de Cuentas

Cumplir con la responsabilidad de la adecuada ejecución de sus funciones, objetivos y metas, fomentando la participación ciudadana en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, respondiendo de la aplicación del recurso puesto a su disposición.

IV. Diálogo

Ser abiertos, flexibles, de trato amable, humilde y respetuoso para comunicarse y construir ideas, tomando las mejores decisiones con otras instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.

V. Respeto

Contar con sensibilidad para reconocer y considerar en todo momento los derechos y libertades inherentes a la condición humana de otros servidores públicos y de la ciudadanía.

VI. Legalidad

Hacer sólo aquello que las normas expresamente les confieren, y en todo momento someter su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas y administrativas atribuyen a su empleo, cargo o comisión.

VII. Honradez

Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros; no buscan o aceptan presentes de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

VIII. Lealtad

Ser fieles en todo momento y comprometerse con los principios, valores, criterios, y objetivos institucionales, adaptándolos como propios en el desempeño de sus funciones y atribuciones.

IX. Integridad

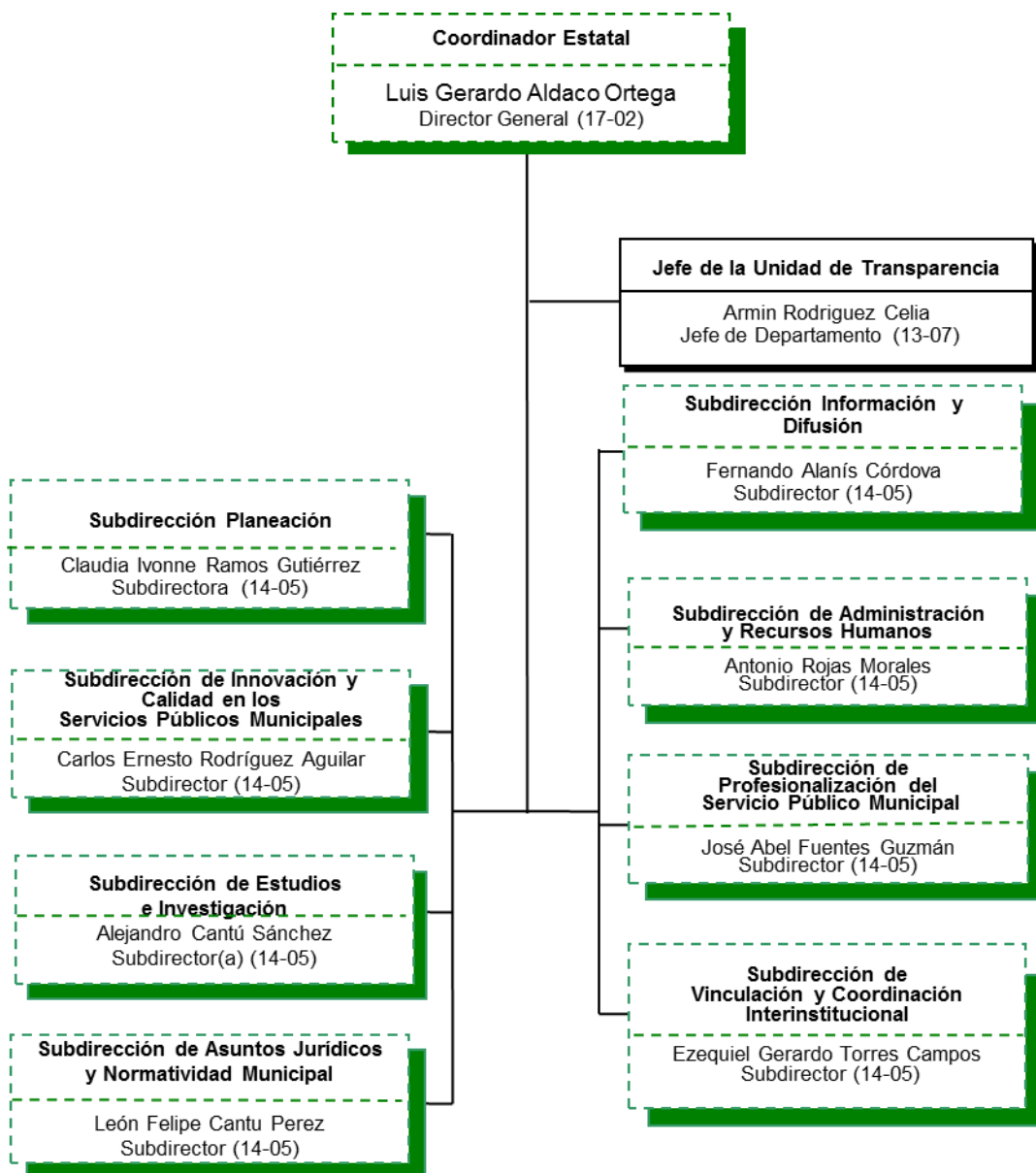
Desempeñar su empleo, cargo, comisión o funciones de manera imparcial y proba, no en beneficio de sí mismo, de su familia o de cualquier otra persona, y abstenerse de participar en situaciones que causen posible conflicto de interés. Además, utilizar el mobiliario, equipo y vehículo asignados en el desempeño de sus actividades de forma responsable y apegada a la legalidad.

X. Eficiencia

Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados y rendición de cuentas, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso óptimo, responsable y transparente de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

V. DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

La Coordinación con el fin de dar cabal cumplimiento de su objeto, y desarrollar con mayor eficiencia y eficacia las atribuciones encomendadas, cuenta con la estructura orgánica general que se presenta a continuación:



La plantilla de personal de esta Coordinación es de 40 trabajadores, 9 de confianza, incluyendo al titular, 27 trabajadores de base y 4 de honorarios. Siendo la CEFIM un órgano administrativo desconcentrado del Poder Ejecutivo Estatal, sectorizado a la Secretaría General de Gobierno, el manejo de los recursos humanos señalados es llevado a cabo por la Oficialía Mayor.

Respecto a los recursos financieros la Coordinación contará con el Presupuesto que le otorgue el Gobierno del Estado, establecido en el Presupuesto de Egresos del Ejercicio Fiscal de que se trate, así como de las aportaciones establecidas en el artículo 5, fracciones II y III del Decreto Administrativo que reforma el diverso que creó la Coordinación Estatal para el Fortalecimiento Institucional de los Municipios.

Los servicios de capacitación, investigación, certificación, consultoría, asesoría, coordinación interinstitucional, entre otros; proceden del objeto establecido para esta Coordinación en su Reglamento Interior, artículo 3º, que a la letra dice:

I: “Formular, proponer, conducir, orientar y evaluar las políticas y acciones transversales de la Administración Pública Estatal dirigidas a la institución municipal y a sus autoridades en el Estado, y”

II: “Fortalecer las capacidades de los gobiernos municipales y de la estructura de sus administraciones públicas para favorecer su autonomía y desarrollo integral.”

Por lo anterior, el que hacer institucional emana de los procesos sustantivos como lo son: capacitación a las autoridades y funcionarios(as) del ayuntamiento, certificación al funcionariado municipal, impulso de reglamentación básica municipal actualizada y armonizada, fomentar la implementación de la Guía Consultiva para el Desarrollo Municipal como evaluación y diagnóstico municipalista y proyectos procedentes de la vinculación interinstitucional en los tres niveles de gobierno, sociedad civil y el sector privado.

Esta Coordinación comprometida con sus clientes y con la ciudadanía, cumple con la normatividad aplicable en materia de transparencia y rendición de cuentas, con el propósito de dar a conocer los resultados obtenidos de la gestión institucional.

VI. PROBLEMAS Y OPORTUNIDADES

La CEFIM durante la marcha ha identificado y constatado que los problemas más relevantes de su quehacer institucional para con los municipios, han sido determinados, por los perfiles inadecuados del personal de algunas áreas de los municipios que han permanecido o han sido contratados sin contar con la experiencia necesaria o el nivel educativo requerido para desempeñar sus funciones; sin dejar afuera aspectos políticos a la hora de la selección del personal o de nuevas contrataciones, provocando alta rotación del personal, esta rotación también afecta de manera significativa el desempeño de los procesos o procedimientos, al no existir seguimiento a los mismos, provocando de manera directa para el Municipio, servicios burocráticos por los retrasos o duplicidad en el trámite, ocasionando deficiencias

en la calidad de los servicios otorgados a la ciudadanía. Sin embargo, de manera particular para CEFIM, con toda esta problemática del municipio que afecta indirectamente, ya que se complica la elaboración de contenidos y materiales didácticos, debido a la diversidad de perfiles y niveles educativos en las áreas responsables de los temas a capacitar; por lo que, es de vital importancia elaborar y utilizar apoyos didácticos con lenguaje sencillo y claro, para asegurar que sean aprovechados por todo el funcionariado que se capacita o asesora.

Otro factor muy importante, es la carencia, desactualización o desarmonización de la reglamentación básica municipal, además de que en algunas ocasiones existe desconocimiento de la técnica reglamentaria por parte del personal responsable para la elaboración o actualización de los reglamentos, los usos y costumbres aunado a la escasa cultura de documentar alcanza a la problemática de reglamentación; ocasionando que algunas acciones no cuenten con fundamento legal o la imposibilidad de actuación debido a la carencia del mismo. Esto nos permite enfocar nuestros esfuerzos a elaborar diagnósticos para determinar las oportunidades de mejora respecto a la reglamentación y poder impactar en los temas débiles de cada municipio.

Conjuntamente, el no definir adecuadamente la estructura organizacional y distribución de funciones, a través de su reglamento interno, así como de los manuales de organización y de procedimientos; ocasiona cargas de trabajo inequitativas, mala comunicación provocando a su vez, instrucciones de muchos jefes, o contradictorias, la no conformación o consolidación de los equipos de trabajo, debido a que no se establece de manera clara la cadena de mando. Todo esto se traduce en un servicio deficiente y burocrático para la ciudadanía.

Así mismo y derivado del aumento en los recortes de los presupuestos federales asignados a los Estados y municipios a través de participaciones y/o aportaciones, cobra relevancia el tema de la recaudación municipal, el cual para tener éxito conlleva la exploración en diversos temas que convergen para la generación de recurso adicional; como lo son la estructura organizacional y la simplificación administrativa, buscando a demás con ello operar bajo un marco de derecho que proporcione confianza a la ciudadanía del ejercicio de los recursos públicos.

Éstos últimos factores, nos llevan a la falta de diagnósticos sobre las necesidades de capacitación por municipio, otro obstáculo relacionado es el de la insuficiencia presupuestal, ya que aún y se contara con un diagnóstico por municipio; la CEFIM no está en condiciones de realizar la capacitación por municipio, puesto que esto implicarían altos costo para movilización, es por ello que se programan los temas con base a las solicitudes de capacitación de los municipios; y aunque no se reciben solicitudes del total de los municipios del Estado, se presume que las necesidades de algunos municipios es la misma para el resto de ellos. Esta insuficiencia presupuestal de que se habla, no permite dar capacitaciones personalizadas, es decir por municipio, sino que se manejan eventos regionales, generalmente distribuidas por las zonas: huasteca, media, altiplano y centro. Aunque sean capacitaciones de interés municipal, no necesariamente cubren el requerimiento de capacitación real por municipio.

Este diagnóstico nos permite planear y dirigir los esfuerzos de profesionalización al funcionariado municipal a través de la certificación, así como de los servicios de capacitación, consultoría y asesoría respecto a los temas pertinentes, relevantes y oportunos para mejorar el desempeño de las funciones del funcionariado municipal provocando con ello, mejores y más servicios de calidad para la población.

Así mismo nos permite identificar las deficiencias en la reglamentación básica municipal y asesorar a los municipios para que se elaboren los reglamentos necesarios para el otorgamiento de los servicios públicos municipales, así como para actualización o armonización con la normatividad aplicable al municipio. Además de sensibilizar a las autoridades y funcionariado municipal respecto a la importancia de la existencia o actualización de su reglamentación básica.

Un área de oportunidad, es la vinculación interinstitucional, para llevar a cabo estrategias o proyectos conjuntos de los municipios con otros municipios, dependencias y entidades estatales y/o federales, así como con el sector privado y sociedad civil; con el fin de sumar esfuerzos y promover las buenas o nuevas prácticas municipales en beneficio de la ciudadanía.

Otra oportunidad es la implementación de la simplificación administrativa y mejora regulatoria dando paso a la actualización de la estructura organizacional de los municipios así como al estudio y re-estructuración de los procesos administrativos, creando, actualizando y/o armonizando el marco jurídico con el que hacer institucional municipal, buscando además alternativas para incrementar la recaudación municipal, transparentando y eficientando el ejercicio de los recursos públicos con el fin de otorgar valor público a todas las políticas públicas y generar beneficio a la ciudadanía.

VII. OBJETIVOS INSTITUCIONALES, ESTRATEGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Contribuyendo al Eje Rector I Política y Gobierno, principalmente en la vertiente “Recuperar el Estado de Derecho” y alineados a los Objetivos Sectoriales de Gobierno Abierto, Honesto e Innovador correspondientes al Eje Rector 5 San Luis con Buen Gobierno se desprenden las estrategias, que son los instrumentos que reflejan de manera integral un conjunto de acciones para lograr cada objetivo. De estas estrategias se derivan las líneas de acción, que reflejan las actividades prioritarias y concretas que la institución llevará a cabo para el logro de los objetivos. Esta es la base para definir los objetivos, estrategias y líneas de acción de la Coordinación.

Objetivo B. Impulsar procesos de innovación gubernamental.

Estrategia B.1. Facilitar las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el estado.

Líneas de Acción


- Integrar un modelo de profesionalización en el servicio público basado en la certificación de competencias laborales y la evaluación.
- Apoyar el desarrollo institucional y la formación de capacidades en los gobiernos municipales en aspectos legales, técnicos, administrativos y de información.

En este sentido, la Cefim elabora bajo la Metodología del Marco Lógico (MML) su Presupuesto basado en Resultados (PbR) derivado de los Programas Presupuestarios correspondientes, publicados para cada Ejercicio Fiscal.

Del PbR se desprende la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) y el Programa Operativo Anual (POA), lo que permite desglosar las actividades que realizarán durante el ejercicio fiscal, cada una de las Subdirecciones.

VIII. MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS

Para evaluar los avances de los objetivos, estrategias y líneas de acción, y una vez aplicada la metodología del marco lógico, se desprende la Matriz de Indicadores para Resultados, que se presenta a continuación:

 SECRETARÍA DE FINANZAS Cédula de Presupuesto Basado en Resultados (PbR)						
5. Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)						
Concepto	5.1 Resumen Narrativo (Objetivos)		5.2 Indicadores	5.3 Medios de Verificación	5.4 Supuestos	
FIN	Impulsar procesos de innovación gubernamental, facilitando las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el estado.		Porcentaje de servidores públicos profesionalizados	Registro de aplicación de formulas de Estructura Organizacional, Funcionarios Certificados, Porcentaje de Normatividad Básica, CEGAIP, Periódico Oficial del Estado y RECAFAM		
PROPÓSITO	Contribuir a que los municipios en el Estado cuenten con capacidades institucionales para generar políticas públicas que permitan gestionar una adecuada administración pública municipal.		Tasa de variación del índice de Productividad Municipal	Registro de aplicación de formulas de Estructura Organizacional, Funcionarios Certificados, Porcentaje de Normatividad Básica, CEGAIP, Periódico Oficial del Estado y RECAFAM	Administraciones municipales aplican las herramientas y metodologías de trabajo ofertados por la CEFIM. Administraciones municipales mejoran su nivel de planeación, organización, normatividad, perfiles profesionales y transparencia. Permanencia del funcionariado de una administración a otra.	
COMPONENTES	1	Fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos municipales y de su estructura administrativa (gasto de operación)	Índice de capacidades institucionales (productividad municipal)	Registro de aplicación de formulas de Estructura Organizacional, Funcionarios Certificados, Porcentaje de Normatividad Básica, CEGAIP, Periódico Oficial del Estado y RECAFAM	Administraciones municipales aplican las herramientas y metodologías de trabajo ofertados por la CEFIM. Administraciones municipales mejoran su nivel de planeación, organización, normatividad, perfiles profesionales y transparencia. Permanencia del funcionariado de una administración a otra.	
	2	Integrar un modelo de profesionalización en el servicio público basado en la certificación de competencias laborales y la evaluación (capacitación y certificación).	Proporción de funcionarios profesionalizados	RECAFAM, listas de asistencias, informes mensuales y/o trimestrales para la capacitación, evidencia fotográfica, Certificados emitidos, publicación en el POE para certificación.	Funcionarios (as) comprometidos e interesados en la formación continua además de tener el apoyo de las APM para cubrir con los gastos de viáticos para las capacitaciones, además de tener la disposición económica para la certificación.	
	3	Apoyar el desarrollo institucional y la formación de capacidades en los gobiernos municipales en aspectos legales, técnicos, administrativos y de información.	Porcentaje de números municipios participantes en la Guía Consultiva para el Desempeño Municipal GCDM (antes ADM)	Registros del Sistema de INAFED (SIADDEM), fotografías, evidencias de las verificaciones.	Municipios interesados en participar en la Guía Consultiva y en terminar las etapas de la misma.	
NIVEL	DESCRIPCIÓN				ESTATAL	TOTAL
ACTIVIDADES (COMPONENTE 1) Fortalecer las capacidades institucionales de los gobiernos municipales y de su estructura administrativa (gasto de operación)	1.1	Orientar y evaluar las políticas y acciones transversales de la Administración Pública Estatal dirigidas a la institución municipal (Gasto de operación, capítulos 1000, 2000 y 3000)			28,094,807.20	\$ 28,094,807.20
ACTIVIDADES (COMPONENTE 2) Integrar un modelo de profesionalización en el servicio público basado en la certificación de competencias laborales y la evaluación	2.1	Impulsar la profesionalización del funcionariado municipal, dando cumplimiento al marco normativo. (Certificación)			4,060.00	\$ 4,060.00
ACTIVIDADES (COMPONENTE 3) Apoyar el desarrollo institucional y la formación de capacidades en los gobiernos municipales en aspectos legales, técnicos, administrativos y	3.1	Propiciar la vinculación interinstitucional, así como promover y difundir buenas prácticas municipales para desarrollar la vida municipal, además de capacitar y/o proporcionar información técnica para el uso de herramientas tecnológicas y de innovación. (Herramientas para el fortalecimiento municipal)			30,624.00	\$ 30,624.00
Gran Total					\$	28,129,491.20

A continuación, se presentan los indicadores y metas con sus ajustes para los ejercicios 2020 y 2021:

COORDINACIÓN ESTATAL PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS MUNICIPIOS

Objetivo	Estrategia	Indicador	Unidad de Medida	Tipo de Indicador	Sentido del Indicador	Meta reportada		Validación*		
						2020	2021	2021	2021 50%	2021 25%
Apoyar el desarrollo institucional y la formación de capacidades en los gobiernos municipales en aspectos legales, técnicos, administrativos y de información.	Facilitar las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el Estado	Implementación global del programa de desarrollo institucional y formación de capacidades de los gobiernos municipales	Porcentaje	Gestión	positivo	2%	1%	1%	0.05%	0.25%
		Índice de Productividad Municipal	Porcentaje	Gestión	positivo	10%	5%	5%	2.50%	1.25%
		Porcentaje de reglamentos internos de las dependencias de la administración central actualizados.	Porcentaje	Estratégico	positivo	20	18	12 (35%)	6	3
		Porcentaje de funcionarios profesionalizados	Porcentaje	Gestión	positivo	73%	100%	73%	36.50%	18.25%
Facilitar las metodologías y herramientas de gestión pública para la profesionalización de los servidores públicos en el Estado		Número de municipios beneficiados con herramientas tecnológicas.	Porcentaje	Estratégico	positivo	30	30	30	15	8
		Porcentaje de municipios participantes en el Programa Agenda para el Desarrollo Municipal (ADM).	Porcentaje	Gestión	positivo	15%	8%	8%	4%	2%

Los indicadores y metas de los ejercicios 2020 y 2021, sufrieron reprogramación derivado de la pandemia por el COVID-19, toda vez que, si bien la profesionalización se impulsó y se llevó a cabo de manera virtual, el interés y aprovechamiento por parte del funcionariado público municipal en eventos de capacitación virtual disminuyó considerablemente. La teoría basada en los datos que se han observado en esta administración refiere a la heterogeneidad en el ámbito escolar y/o a los altos índices de rotación del personal, entre muchas otras causas secundarias. En específico para el año 2021, se acentúa la rotación del personal derivado del proceso electoral en las Administraciones Públicas Estatales y Municipales.

Aunado a lo anterior, la situación presupuestal limitada que se vive en el Estado debido a la atención de la pandemia, impactó fuertemente el que hacer de instituciones con actividades importantes, mas no esenciales.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de conocer si la instrumentación de las líneas de acción y estrategias son efectivas para el logro y cumplimiento de las metas y objetivos, se cuenta con una Matriz de Indicadores de Resultados MIR, en la cual se establecen indicadores de gestión y operativos, éstos últimos, miden el avance de manera mensual y/o trimestral, con el fin de monitorear y dar seguimiento a los objetivos, y estar en posibilidad de redirigir esfuerzos o la estrategia a seguir para lograr las metas. Este seguimiento nos permite evaluar el desempeño del programa institucional, de manera anual.

Los logros alcanzados una vez que se realizó la reprogramación de las metas y de los indicadores, derivado del COVID-19, se presentan a continuación:

Indicador	Unidad de Medida	Tipo	Sentido	Cierre 2019	Meta 2020	Reprogramación de Metas	Impacto COVID 19 (Si / No)	Alcanzado			
								1er T.	2do T.	3er T.	4to T.
Porcentaje de reglamentos internos de las dependencias de la administración central actualizados.	Porcentaje	Gestión	Positivo	42	20	12	Si	3	8	0	0
Porcentaje de funcionarios profesionalizados	Porcentaje	Gestión	Positivo	100%	73%	65%	Si	0%	31%	12%	18%
Número de municipios beneficiados con herramientas tecnológicas.	Porcentaje	Gestión	Positivo	35	30	30	No	51%	51%	51%	51%
Porcentaje de municipios participantes en el Programa Agenda para el Desarrollo Municipal (ADM).	Porcentaje	Gestión	Positivo	44.8%	15%	15%	Si	43.1%	39.7%	39.7%	39.7%
Implementación global del programa de desarrollo institucional y formación de capacidades de los gobiernos municipales	Porcentaje	Estratégico	Positivo	0%	2%	1%	Si				1%
Índice de Productividad Municipal	Porcentaje	Estratégico	Positivo	10%	10%	5%	Si				5%

X. TRANSPARENCIA

El Programa Sectorial establece que los recursos públicos de que dispone el Estado deben ser transparentados y públicos, por ello, esta Coordinación está comprometida con los resultados que se generan, así como la publicación de la información en las plataformas estatal y nacional de transparencia.

En ese sentido, a través de su Unidad de Transparencia, se atienden las solicitudes de información dando respuesta en tiempo y forma.