

DE: COORDINACION DE RECURSOS HUMANOS.
PARA: TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACION
PUBLICA

FOLIO: OFIC/H2024-2027/PMV/CRH/0114/2025.

ASUNTO: NOTIFICACION.

Victoria, Guanajuato. A 15 de agosto de 2025

C. MAHELEN LUCERO RAMIREZ GARCIA
TITULAR DE UNIDAD DE TRANSPARENCIA Y
ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA
ADMINISTRACION PUBLICA 2024-2027
DEL MUNICIPIO VICTORIA, GTO.
PRESENTE

Quien suscribe, Ing. José Abraham Reséndiz Mata Coordinador del área Recursos Humanos de la Administración 2024-2027, del Municipio de Victoria, Estado de Guanajuato. Dando seguimiento al MEM/H2024-2027/PMV/UTAIP/298/2025 solicitando la siguiente información:

I. ESTRUCTURA ORGANICA

1.- ¿Cuál es el organigrama actual de la Coordinación de Recursos Humanos del Municipio de Victoria?

ANEXO 1

2.- ¿Cuántos empleados integran actualmente la Coordinación de Recursos Humanos?

1 persona

3.- ¿Cuál es el perfil de puesto del Coordinador de Recursos Humanos?

Ingeniero en Negocios y Gestión Empresarial

4.- ¿Cuál es la fecha de nombramiento del actual Coordinador de Recursos Humanos?

1 de enero 2025

5.- ¿Quién es el superior jerárquico inmediato del Coordinador de Recursos Humanos?

El Tesorero Municipal

II. PERSONAL Y NOMINA

6.- ¿Cuántos empleados tiene actualmente el Municipio de Victoria en la administración pública centralizada?

214 empleados

7.- ¿Cuántos empleados están bajo contrato por honorarios?

Ninguno

8.- ¿Cuántos empleados están bajo contrato por tiempo determinado?

70 empleados

9.- ¿Cuántos empleados tienen base sindical?

No se cuenta con ningún tipo de sindicato

10.- ¿Cuál es el tabulador salarial vigente para empleados municipales?

No se cuenta con un tabular.

11.- ¿Cuál es el salario mensual bruto y neto del Coordinador de Recursos Humanos?

Salario Mensual Bruto: \$12,435.90

Salario Mensual Neto: \$11,321.20

12.- ¿Cuántos empleados fueron contratados durante el último año?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

13.- ¿Cuántos empleados fueron dados de baja durante el último año?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

14.- ¿Cuáles son los criterios utilizados para la asignación de salarios?

Son determinados por sesión de H. Ayuntamiento

15.- ¿Cuál es el número de empleados que perciben compensaciones adicionales a su salario base?

39 y se otorgan a las áreas de seguridad pública, comunicación social, fiscalización, tránsito y protección civil y solo se extiende la compensación en el periodo de semana santa y fiestas patronales de cabecera municipal.

III. CONTRATACIONES Y PROCESOS DE INGRESO

16.- ¿Cuál es el procedimiento para contratar personal en el Municipio de Victoria?

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE VICTORIA, GUANAJUATO

CAPÍTULO II

DEL INGRESO Y EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL

Artículo 7. Para ingresar a trabajar en la Administración Pública Municipal Centralizada, deberá existir la vacante del puesto solicitado y los aspirantes deben cubrir los siguientes requisitos:

I. Acreditar con copia simple del acta de nacimiento como mínimo 18 dieciocho

años de edad el día de Ingreso a laborar en el Municipio

II. Cubrir con los requisitos de escolaridad, aptitudes y habilidades que se requieran para el puesto.

III. Presentar ante la Tesorería Municipal la siguiente documentación:

- a) Solicitud de Empleo o Currículum vitae;
- b) Comprobante de domicilio;
- c) Copia simple de la CURP;
- d) Copia simple de la Credencial de Elector;
- e) Copia simple del Registro Federal de Contribuyentes;
- f) Copia de la Cartilla Militar, para el personal que por su naturaleza requiera el uso de armas de fuego; y
- g) Demás requisitos que se estimen necesarios en el momento de ingresar a laborar en el municipio.

17.- ¿Cuáles son los requisitos y perfiles que se consideran para la contratación de personal administrativo?

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE VICTORIA, GUANAJUATO

CAPÍTULO II DEL INGRESO Y EXPEDICIÓN DE NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL

Artículo 7. Para ingresar a trabajar en la Administración Pública Municipal Centralizada, deberá existir la vacante del puesto solicitado y los aspirantes deben cubrir los siguientes requisitos:

I. Acreditar con copia simple del acta de nacimiento como mínimo 18 dieciocho años de edad el día de Ingreso a laborar en el Municipio

II. Cubrir con los requisitos de escolaridad, aptitudes y habilidades que se requieran para el puesto.

III. Presentar ante la Tesorería Municipal la siguiente documentación:

- a) Solicitud de Empleo o Currículum vitae;
- b) Comprobante de domicilio;
- c) Copia simple de la CURP;
- d) Copia simple de la Credencial de Elector;
- e) Copia simple del Registro Federal de Contribuyentes;
- f) Copia de la Cartilla Militar, para el personal que por su naturaleza requiera el uso de armas de fuego; y
- g) Demás requisitos que se estimen necesarios en el momento de ingresar a laborar en el municipio.

18.- ¿Cuántos concursos o convocatorias públicas han emitido para los puestos municipales en el último año?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

19.- ¿Se han realizado contrataciones directas sin convocatorias públicas?

Si

¿bajo qué fundamento?

Por indicaciones del alcalde Municipal estipulado en la Ley para el Gobierno y la Administración para los municipios del Estado de Guanajuato, capítulo II de las Atribuciones del Ayuntamiento y de sus Integrantes fracción XVII nombrar y remover del cargo, a las personas servidoras públicas municipales de la administración centralizada y los no previstos en la fracción anterior, así como conocer o negar licencias.

20.- ¿Cuál es el procedimiento para la contratación de prestadores de servicios profesionales por honorarios?

No se cuenta con ese tipo de contratación.

IV. CAPACITACION Y EVALUACION

21.- ¿Cuántos cursos de capacitación se han impartido a los empleados municipales durante el último año?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

22.- ¿Cuál es el presupuesto anual asignado a capacitación del personal?

No se cuenta con recurso económico para capacitaciones

23.- ¿Cuáles son los proveedores o instituciones que han impartido capacitación al personal de la institución?

En el transcurso de este año 2025 se han impartido de forma gratuita por parte de las siguientes instituciones los siguientes cursos:

UTNG Campus Victoria: Office Básico

IECA Plantel Victoria: Liderazgo de alto Impacto y Administración del Tiempo

24.- ¿Qué mecanismos se utilizan para evaluar el desempeño del personal?

No se cuenta con algún mecanismo

25.- ¿Con que periodicidad se evalúa al personal de la administración municipal?

No se realizan

V PRESTACIONES Y BENEFICIOS

26.- ¿Cuáles son las prestaciones laborales que otorga el Municipio a sus empleados?

Aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, salario y despensa

27.- ¿Cuántos empleados reciben vales de despensa o beneficios equivalentes?

142 empleados

28.- ¿Cuántos empleados tienen acceso a seguro médico privado pagado por el Municipio?

Ninguno

29.- ¿Cuál es presupuesto anual destinado a prestaciones laborales?

\$48,673,453.45

30.- ¿Cuántos empleados reciben prima vacacional y en qué porcentaje?

142 empleados. El porcentaje es un 30% a las vacaciones

VI SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

31.- ¿Cuántos procedimientos administrativos internos se han iniciado contra empleados municipales en el último año?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

32.- ¿Cuántos empleados han suspendido por incumplimiento laboral?

Ningún

33.- ¿Cuáles son las causas más comunes de sanción al personal municipal?

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE VICTORIA, GUANAJUATO

CAPÍTULO VIII DE LAS SANCIONES

Artículo 47. Como medida disciplinaria, se establecen las siguientes sanciones:

- I. Amonestación verbal;
- II. Amonestación por escrito;
- III. Suspensión; y
- IV. Rescisión de la relación laboral

34.- ¿Cuántos empleados han sido destituidos en los últimos tres años?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

35.- ¿Cuántos casos de hostigamiento o acoso laboral han sido reportados y atendidos?

Ninguno

VII PRESUPUESTO Y RECURSOS

36.- ¿Cuál es el presupuesto total anual de la Coordinación de Recursos Humanos?

No se cuenta con recurso para esta área depende del área de Tesorería Municipal ya que es parte de ella

37.- ¿Cuál fue el presupuesto ejercido por la Coordinación de Recursos Humanos en el último año fiscal?

Se desconoce con esa información, la coordinación de recursos humanos fue generada en enero 2025

38.- ¿Cuánto se ha gastado en liquidaciones laborales en el último año?

\$2,346,861.23

39.- ¿Cuánto se a destinado al pago de horas extras?

No se cuento con recurso económico destinado para horas extras

40.- ¿Qué porcentaje del presupuesto municipal se destina a sueldos y salarios?

33.08%

VIII TRANSPARENCIA Y CUMPLIMIENTO LEGAL

41.- ¿Qué medidas aplica la Coordinación de Recursos Humanos para el cumplir con la ley general de Transparencia?

Dar seguimiento en tiempo y forma a lo solicitado a esta Coordinación

42.- ¿Cuántas solicitudes de acceso a la información han recibido la Coordinación de Recursos Humanos?

En lo que va del año 2025 se han recibido 6 solicitudes.

43.- ¿Cuántos recursos de revisión se han presentado contra respuesta emitida por la Coordinación?

Ninguno

44.- ¿Cuáles son los lineamientos internos para manejo de datos personales de los empleados?

Se solicitan vía oficio argumentando el por qué se solicitan y con la firma de autorización de la persona de quien se solicita la información.

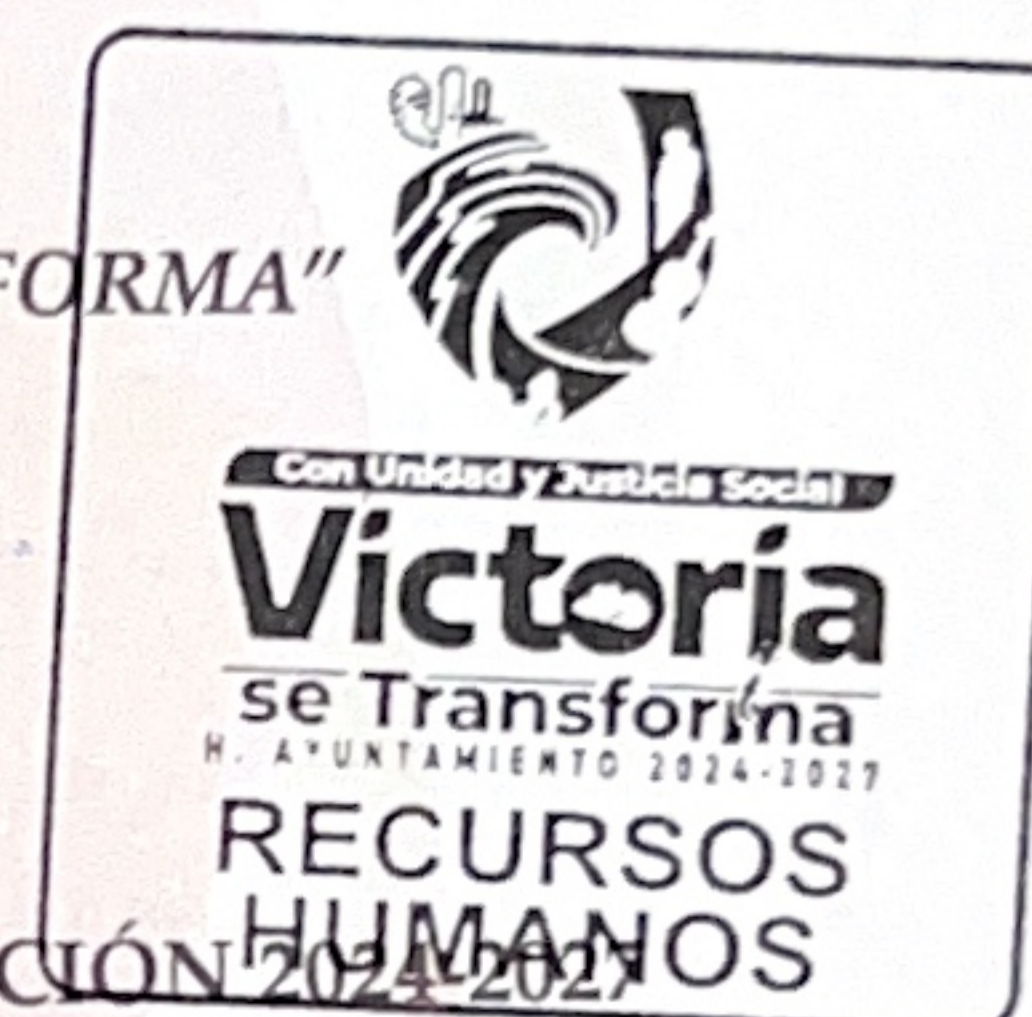
Conocedor del compromiso y apoyo para el bienestar social y cultural de nuestro Municipio, quedo a sus órdenes, no sin antes despedirme de usted con un cordial saludo.

Atentamente

"CON UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL VICTORIA SE TRANSFORMA"



ING. JOSÉ ABRAHAM RESÉNDIZ MATA
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS DE LA ADMINISTRACIÓN 2024-2027



C.c.p. ARCHIVO

/jarm



Con Unidad y Justicia Social

Victoria
se Transforma
M. AYUNTAMIENTO 2024-2027

ANEXO 1

