

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

FOLIO: OFIC/H2024-2027/PMV/CRH/0134/2025.

ASUNTO: NOTIFICACION.

Victoria, Guanajuato. A 09 septiembre de 2025

C. MAHELEN LUCERO RAMIREZ GARCIA
TITULAR DE UNIDAD DE TRASPARENCIA 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/343/2025 correspondiente al Folio 110199400009725 solicitando la siguiente 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

LVC/jarm

1. ¿Cómo asegura el cumplimiento del principio de máxima publicidad frente a la colisión con supuestas causas de reserva por interés jurídico superior?

En conformidad a la ley de protección de datos y dictámenes del comité de transparencia.

2. ¿Cuál es la metodología de ponderación que aplica para clasificar la información en categorías de acceso restringido por confidencialidad?

De conformidad a la clasificación estipulada por la ley en la materia y estipulado por el comité de transparencia

3. ¿Qué criterios utiliza para realizar la desagregación nominativa de percepciones ordinarias y extraordinarias de los servidores públicos?

De conformidad al presupuesto de egresos del Municipio de Victoria aprobado por el ejercicio fiscal 2025

4. ¿Cuál es su protocolo para garantizar la trazabilidad documental de expedientes laborales sujetos a solicitudes de información?

a administración municipal 2024–2027 de Victoria, Guanajuato, ha establecido un protocolo claro y estructurado para garantizar la trazabilidad documental de los expedientes laborales, especialmente aquellos que pueden ser objeto de solicitudes de información pública. Este protocolo tiene como objetivo asegurar la integridad, disponibilidad, accesibilidad y localización precisa de cada expediente, promoviendo una gestión documental responsable y transparente.

5. ¿Cómo operacionaliza la obligación de mantener la información en formatos de datos abiertos interoperables?

La administración 2024–2027 del Municipio de Victoria, Gto., ha adoptado una política institucional de datos abiertos como eje estratégico para fomentar un gobierno abierto, transparente e innovador.

La operación de esta obligación se realiza mediante los siguientes mecanismos:

Uso de estándares nacionales: La información pública generada por el municipio se publica en formatos abiertos y estructurados como XML, que facilitan su uso por parte de ciudadanos, investigadores, periodistas, desarrolladores y organismos fiscalizadores.

Publicación en plataformas accesibles: La información se publica tanto en el portal oficial del municipio como en la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), cumpliendo con los lineamientos y normatividades vigentes. Actualización periódica y seguimiento: Se establecen calendarios de actualización trimestral y mecanismos de verificación interna para asegurar que la información esté actualizada, completa y accesible.

Capacitación y cultura de datos: Se han implementado talleres y capacitaciones internas para que los servidores públicos comprendan la importancia del uso de formatos abiertos, lo que fortalece la cultura institucional de transparencia y servicio público.

6. ¿Qué mecanismos de homologación orgánica aplica para armonizar el organigrama oficial con la nómina real?

Cada que hay ingreso o egreso se notifica al área correspondientes para actualizar el organigrama

7. ¿De qué manera asegura la correspondencia funcional entre categorías laborales y las descripciones de puestos publicadas?

Tener el perfil solicitado, capacitando al personal, con experiencia laboral.

8. ¿Qué método de validación cruzada utiliza para que el catálogo de puestos coincida con las plazas presupuestales autorizadas?

Revisión de plantilla con la nomina

9. ¿Cómo evita la subjetividad administrativa en la asignación de compensaciones extraordinarias?

En el área como tal no se determina quien están sujetos a compensaciones, esto es mediante un proceso en el cual se someten a Sesión la lista de las personas que el director de cada área determina esto después de haber cubierto algún evento extra a su jornada laboral, si se aprueba se pasa el punto certificado a Tesorería Municipal con el monto y la lista de personas que son favorecidas para la compensación.

10 ¿Qué proceso de control de congruencia jerárquica aplica al momento de autorizar ascensos?

Ninguno

11. ¿Cuál es el índice de integridad archivística de los expedientes de personal?

se aplican principios como el de procedencia y orden natural, se implementan medidas técnicas y éticas, se respetan los fondos documentales y se busca garantizar la autenticidad y el valor probatorio de los documentos

12. ¿Qué mecanismos de depuración documental aplican al expediente laboral sin vulnerar el derecho de acceso a la información?

Se archivan en carpetas

13. ¿Qué indicadores de consistencia registral utiliza para auditar el sistema de control de personal?

Ninguno, cada director de área tiene su sistema interno en relación a su personal (asistencia, vacaciones, etc.)

14. ¿Cómo garantiza la custodia probatoria de los documentos que acreditan derechos laborales?

- Reglamento interior de trabajo para la administración pública del municipio de Victoria, Guanajuato

- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios

15. ¿Qué medidas de resguardo criptográfico se aplican a los datos personales en expedientes electrónicos?

Se testa la información personal del trabajador (domicilio, escolaridad, edad, fotografía)

16. ¿Cuál es la metodología de selección meritocrática objetiva que asegura imparcialidad en los concursos de plazas?

Ninguna, la asignación del personal para ocupar alguna vacante laboral la hace el alcalde

17. ¿Cómo aplica el principio de equidad competencial en las convocatorias públicas de contratación?

la asignación del personal para ocupar alguna vacante laboral la hace el alcalde por las atribuciones que le corresponden.

18. ¿Qué mecanismos de inhibición de nepotismo documenta en cada procedimiento de reclutamiento?

Ninguno, el alcalde es quien decide quien ocupara el lugar vacante, que hay actividades que requieren mayor fuerza física.

19. ¿De qué manera garantiza la paridad sustantiva en los procesos de incorporación de personal por honorarios?

Depende de las actividades del puesto el alcalde designa el genero a ocupar el lugar.

20. ¿Qué matriz de riesgos de discrecionalidad maneja en las contrataciones?

Ninguna, el alcalde es quien decide quien ingresa a trabajar en la administración publica

21. ¿Cuál es el sistema de evaluación longitudinal de las capacitaciones impartidas al personal?

Ninguno

22. ¿Qué indicadores de eficacia pedagógica aplica para justificar el gasto en capacitación?

Las capacitaciones que se han recibido aún sido de forma gratuita

23. ¿Cómo garantiza la equidad formativa en el acceso a programas de actualización?

Con un programa de capacitan que se está trabajando en base a necesidades y presupuesto

24. ¿Qué procedimiento de certificación competencial utiliza para validar el aprendizaje de los trabajadores?

No sea implementado ninguno

25. ¿Cómo mide el índice de transferibilidad del conocimiento a la práctica laboral cotidiana?

No sea implementado ninguno, se trabaja con un programa de capacitación que incluirá mediciones, practica y aportaciones

26. ¿Qué matriz de evaluación multicriterial utiliza para medir el rendimiento individual y colectivo?

Ninguna, se trabaja con un programa de capacitación que incluirá mediciones, practica y aportaciones

27. ¿Cómo garantiza la objetividad paramétrica en la calificación de desempeño?

No se han aplicado evaluaciones

28. ¿Qué indicadores de valor agregado institucional se derivan de sus evaluaciones?

No se han aplicado evaluaciones

29. ¿Qué procesos de retroalimentación bidireccional aplica en la gestión de talento?

No se aplica ninguno

30. ¿Cuál es el nivel de alineación estratégica entre resultados individuales y metas institucionales?

No se cuenta con ello, se trabaja con un programa de capacitación que incluirá mediciones, practica y aportaciones

31. ¿Cómo responde a las observaciones de auditorías transversales en materia de recursos humanos?

No se tenido ninguna auditoria

32. ¿Qué metodología de auditoría de cumplimiento normativo aplica en nómina y compensaciones?

La auditoría Especial de Cumplimiento Financiero es el órgano que se encarga de llevar a cabo la auditorias y quien observa las inconsistencias detectadas en el registro contable SAP-HANNA, de igual forma se es auditado por parte de la Contraloría Municipal

33. ¿Cómo acredita el principio de responsabilidad objetiva en las omisiones de transparencia?

acredita el principio de responsabilidad objetiva en las omisiones de transparencia mediante la implementación de mecanismos administrativos y tecnológicos que aseguran la publicación oportuna y completa de toda la información pública requerida por la normativa. Esto incluye la automatización de procesos de verificación y monitoreo que detectan de manera automática las omisiones. La transparencia activa, la auditoría interna y el seguimiento continuo permiten no solo detectar las omisiones, sino también fortalecer la cultura institucional de la transparencia, promoviendo una gestión.

34. ¿Qué medidas de corrección sistémica implementa tras resoluciones del Instituto de Transparencia?

Tras las resoluciones del Instituto de Transparencia, la administración de Victoria, Gto., ha establecido un plan de corrección sistémica que contempla varias acciones, entre ellas: la revisión exhaustiva de todos los procesos internos relacionados con la gestión de la información pública para detectar y corregir omisiones o errores; la capacitación constante del personal en materia de transparencia y protección de datos para prevenir futuras incidencias; y la actualización de las plataformas digitales con nuevas funciones que facilitan la publicación, mantenimiento y monitoreo de la información, garantizando su verificabilidad y accesibilidad. Además, se ha fortalecido la coordinación con las áreas responsables para asegurar una gestión integrada y proactiva, priorizando la transparencia preventiva y la mejora continua, conforme a las recomendaciones del Instituto. Como parte de estas acciones, también se mejoró la página web del municipio para mantener actualizada la Gaceta Municipal, la Cuenta Pública, la normatividad vigente y las transmisiones en vivo de las sesiones del ayuntamiento, facilitando así el acceso y la consulta ciudad

35. ¿Qué estrategia de rendición de cuentas proactiva ha diseñado para reducir solicitudes de acceso?

La administración 2024–2027 del Municipio de Victoria, Gto., ha adoptado una estrategia integral de rendición de cuentas proactiva, con el objetivo de hacer disponible y accesible la información pública sin necesidad de que la ciudadanía tenga que solicitarla formalmente. Esta estrategia incluye:

- **Transparencia proactiva:** Se publica de manera sistemática y en formatos abiertos información relevante como presupuestos, programas sociales, contratos, nómina, informes de gobierno, obras públicas y más, incluso cuando no es parte de las obligaciones mínimas de ley.
- **Portal de transparencia mejorado:** El sitio web oficial del municipio cuenta con un apartado especializado donde se presenta información clara, actualizada y fácil de consultar, con lenguaje ciudadano y formatos descargables.
- **Audiencias públicas y cabildos abiertos:** Se promueve la participación ciudadana directa mediante sesiones abiertas del cabildo.
- **Monitoreo de temas recurrentes:** La Unidad de Transparencia identifica los temas más solicitados y los convierte en contenidos de publicación recurrente, reduciendo la necesidad de solicitudes individuales.

Gracias a esta estrategia, el municipio no solo reduce la carga administrativa de solicitudes de información, sino que fortalece una cultura institucional de apertura y diálogo ciudadano, contribuyendo a consolidar un gobierno más accesible, transparente y confiable

36. ¿Qué indicadores de eficiencia al gasto en remuneraciones?

ninguno

37. ¿Cómo mide el grado de racionalidad presupuestaria en la distribución de sobresueldos?

De conformidad al presupuesto asignado a cada dependencia Municipal

38. ¿Qué controles de duplicidad transaccional existen para evitar pagos indebidos?

Una vez generada la Nómina en el sistema NOMICAD se hace un layout en el banco capturando los nombres y número de cuenta del trabajador, así como también el monto a depositar, al terminar el vaciado de datos en la plataforma bancaria el monto capturado debe coincidir con el total del Sistema Nomicad en ocasiones se paga en cheque nominativo ya que en algunas circunstancias los empleados tienen problemas con sus cuentas bancarias, pero de igual manera deben cuadrar los importes tanto de banco mas el cheque con lo generado en el sistema Nomicad