

Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Cuenca baja del Río Ayuquila

Matriz de Acciones, Indicadores y Requerimientos Técnicos y Financieros para el Programa Operativo Anual 2013.
Integración Taller de Planeación Estratégica + Continuidad de Acciones POA 2012

Programa: Agua de buena calidad y en suficiencia para todos.

Componente 1: Planeación y fortalecimiento Institucional

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Organismos operadores de agua establecen compromisos para implementar acciones para la eficiente administración y gestión del agua.	Al menos tres Ayuntamientos instalan sistemas para el uso eficiente del agua (medidores, mecanismos de cobro diferenciado).	3	Salarios JOP, CP y Dirección
Sistemas adecuados para la distribución del agua.	Al menos tres municipios cuentan con un plano de la infraestructura para la distribución del agua.	2	Salarios CP y D
Análisis de la situación sobre la tenencia de la tierra y uso de las riberas.	Cinco Ayuntamientos cuentan con un sistema de planificación para la red de agua potable y drenaje (mecanismos para el uso eficiente del agua). Un diagnóstico actualizado.	3 1	Salarios JOP, CP y Dirección Salario CP

Componente 2: Educación ambiental y participación social.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Plataforma de comunicación y análisis para la gestión y manejo de riberas.	10 productores y/o usuarios de la ribera que participan.	2	Salarios JOP y Dirección
Mejora la gestión y administración del agua para servicio urbano y productivo en la microcuenca del Aisesecca.	Un convenio entre los municipios involucrados, respaldado con participación social.	3	Salarios JOP, CP y D
Ampliación de la red de quioscos de agua purificada en microcuencas prioritarias.	Cinco comunidades mejoran su salud gastrointestinal y economía familiar con acceso a agua purificada de bajo costo.	2	Salarios JOP y D
Establecer sistemas de tratamiento de aguas residuales en poblaciones mayores que 2,000 habitantes.	Al menos tres sistemas de tratamiento en proceso de construcción ó instalados.	3	Salarios JOP, CP y D
Hacer uso eficiente del agua	Tres municipios han instalado y operan medidores de agua en al menos 25% de la población en la cabecera municipal.	3	Salarios JOP, CP y D
	Cinco municipios establecen en sus reglamentos y presupuestos de ingresos, cuotas diferenciadas por volumen de agua consumido (requerido, tipo de unidad habitacional, etc).	3	Salarios JOP, CP y D
	Los Ayuntamientos de la JIRA reducen 30% las fugas de agua en los sistemas de distribución	2	Salarios JOP y D

Componente 5: Operación, registro, monitoreo y evaluación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Instituciones y ciudadanos en los municipios, participan en acciones de monitoreo en cuerpos de agua y sistemas de distribución.	5 instituciones y al menos 10 ciudadanos están informados de las condiciones de calidad del agua.	11	PIES
Integración y presentación de informes de avances técnico - financieros.	Dos informes de avances y un informe final aprobados por el Consejo de Administración.	2	Salarios de JOP, C-PIES y D

Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Cuenca baja del Río Ayuquila

Matriz de Acciones, Indicadores y Requerimientos Técnicos y Financieros para el Programa Operativo Anual 2013.

Integración Taller de Planeación Estratégica + Continuidad de Acciones POA 2012

Programa: Cuenca libre de residuos sólidos.

Componente 1: Planeación y fortalecimiento Institucional

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Fortalecer y consolidar la organización y operación de los Sistemas Intermunicipales y Ayuntamientos, para la Prevención y Gestión Integral de Residuos Sólidos Urbanos.	Los SIMAR alcanzan autosuficiencia para operar en al menos el 40%	2	Salarios de CP y D
Presentar iniciativas para la regulación y reducción de RSU ante Ayuntamientos y Congreso del Estado	Acuerdo unánime en los Ayuntamientos para aprobar un reglamento único para el manejo de residuos sólidos urbanos.	2	Salarios de CP y D
Establecer los criterios para la reglamentación regional en la prevención y gestión integral de residuos sólidos urbanos.	Dos iniciativas son aprobadas para su implementación en los municipios de la JIRA y/o en el Congreso del Estado.	2	Salarios de CP y D
	Acuerdo unánime en los Ayuntamientos para integrar los en un reglamento único para la prevención y gestión integral de residuos sólidos urbanos.	2	Salarios de CP y D

Componente 2: Educación ambiental y participación social.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros


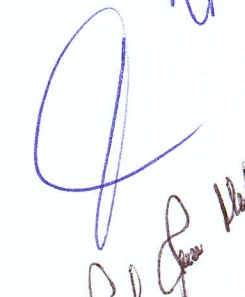
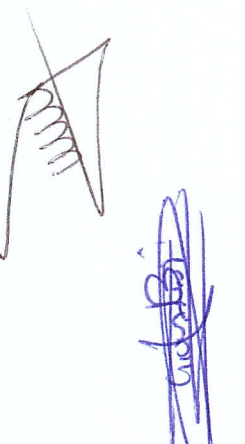


Instituciones y ciudadanos en los municipios, participan en acciones para reducir, reciclar, reusar los RSU domiciliarios.	Incrementa hasta en 15% en promedio, la participación por unidad familiar que entrega de RSU separados.	11	PIES
Iniciativas ciudadanas para la regulación en la generación de RSU	Reduce en al menos 10% el volumen total de los RSU generados por unidades familiares y 20% por grandes generadores (restaurantes, hoteles, puestos, negocios, etc).	11	PIES
Realización de ferias ambientales y exposiciones itinerantes vinculados al calendario ambiental.	Un Ayuntamiento aprueba la iniciativa y se incorpora en reglamento municipal. 20,000 personas estan informados sobre la problemática de contaminación por RSU, así como de técnicas sencillas para su adecuado manejo y reducción en la generación.	3	Salarios CPIES, Asistente Técnico PIES, CP y D
		11	PIES

Componente 3: Capacitación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Intercambios de experiencias para funcionarios municipales, ciudadanos y empleados de la JIRA.	Dos eventos fortalecen las capacidades técnicas de al menos 20 personas.	2	Salario JOP y Coordinación PIES
Funcionarios municipales y empleados fortalecen sus capacidades técnicas y de gestión para el manejo de RSU.	Diez personas participan en eventos de capacitación.	2	Salario JOP y Coordinación PIES

Componente 4: Gestión y Manejo.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros

<p>Gestión para asignación de recursos federales de inversión en infraestructura y equipamiento para el manejo integral de RSU.</p> <p>Facilitar procesos de gestión y administración, así como brindar asesoría técnica a los SIMAR.</p> <p>Gestar proyectos para el manejo integral de RSU, en colaboración con los SIMAR ante instituciones privadas.</p> <p>Municipios fortalecen sus capacidades para el manejo de RSU.</p> <p>Contar con un sistema eficiente de separación y recolección.</p>	<p>Un convenio para asignación de recursos a inversión, mediante proyecto consensuado.</p> <p>Mecanismos de operación, regulación, administración y gestión para el manejo de RSU, en funcionamiento.</p> <p>Un convenio para financiamiento de proyecto.</p> <p>3 convenios de inversión para el manejo de RSU.</p> <p>Los Ayuntamientos cuentan con medios legales para cobrar por el manejo de RSU a grandes generadores y unidades familiares.</p> <p>Cinco Ayuntamientos operan un vehículo para recolección exclusiva de residuos orgánicos.</p> <p>Cinco Ayuntamientos distribuyen en escuelas y plazas públicas 20 módulos de contenedores para la recolección separada de RSU, cada uno.</p> <p>Los municipios manejan hasta 20% de los residuos orgánicos generados en zonas urbanas.</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>13</p> <p>13</p>	<p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios CP y D</p> <p>Salarios PIES, CP y D</p> <p>Salarios PIES, CP y D</p>
--	---	---	---

Componente 5: Operación, registro, monitoreo y evaluación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Integración y presentación de informes de avances técnico - financieros.	Dos informes de avances y un informe final aprobados por el Consejo de Administración.	2	Salarios CP y D

(Handwritten signatures and marks)

(Handwritten signatures and marks)

Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Cuenca baja del Río Ayuquila

Matriz de Acciones, Indicadores y Requerimientos Técnicos y Financieros para el Programa Operativo Anual 2013.

Integración Taller de Planeación Estratégica + Continuidad de Acciones POA 2012

Programa: Recursos naturales y sistemas productivos para la posteridad.

Componente 1: Planeación y fortalecimiento Institucional

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Comunidades agrarias desarrollan un Plan de Ordenamiento Comunitario vinculado a la estrategia REDD+.	Tres ejidos y/o comunidades indígenas aprueban su instrumento de gestión.	4	Salarios C- PRENSIP y D
Facilitar procesos de organización comunitaria para el manejo integral del territorio rural.	Tres acuerdos de colaboración establecidos con Prestadores de Servicios Técnicos Forestales	5	Salarios C-PRENSIP, AT y D
Definir los estándares de buenas prácticas de manejo agrícola, pecuario, forestal y minero.	Primer documento consensuado con un Comité Técnico del CA-JIRA.	5	Salarios C-PRENSIP, AT y D
	Tres Programas de Manejo Forestal que integran estándares de certificación Forest Stewardship Council / CONAFOR.	5	Salarios C-PRENSIP, AT, Técnicos Microcuencas, Promotores Comunitarios y D

Componente 2: Educación ambiental y participación social.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Comunidades agrarias y pequeños propietarios de tierras, participan en acciones para fomentar el manejo integral del territorio rural.	5 proyectos en convenio para el manejo integral del territorio rural en desarrollo.	16	Salarios de C-PRENSIP, AT, TMC, PC y D

Ciudadanos informados cómo funciona la cuenca y la importancia del manejo integrado para coadyuvar en el bienestar social y la conservación de los recursos naturales y productivos.	80% de la población informada identifica acciones para el manejo integrado del territorio rural y la corresponsabilidad de zonas urbanas.	27	Salarios de C-PRENSIP, AT, TMC, PC, PIES y D
Grupos ciudadanos que participan voluntariamente en acciones de concientización y mejora de su entorno.	Tres grupos realizan acciones para fomentar el manejo integral del territorio.	11	PIES
Plataformas de planeación participativa contribuyen al desarrollo de la política forestal de la región.	Plan de acción para implementar la estrategia de manejo integral del territorio rural, consensuado.	5	Salarios de C-PRENSIP, AT y D

Componente 3: Capacitación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Fortalecer capacidades entre productores rurales para la gestión y administración de proyectos.	150 personas conocen y entienden formatos de programas sectoriales, conocimientos básicos de contabilidad y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas.	5	Salarios C-PRENSIP, AT y D
Funcionarios municipales y empleados de la JIRA fortalecen sus capacidades técnicas y de gestión del territorio rural.	5 personas capacitadas en estándares FSC / CONAFOR.	3	Salarios C-PRENSIP, C-PIES y D
Prestadores de servicios técnicos forestales de la región, valoran la integración de los estándares del FSC/CONAFOR en los instrumentos de manejo forestal que elaboran.	5 personas capacitadas en estándares FSC / CONAFOR.	3	Salarios C-PRENSIP, AT y D

Componente 4: Gestión y Manejo.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Implementar Plan de Manejo del Fuego 2013 con participación intersectorial.	PMF 2013 evaluado como exitoso por los actores participantes.	18	Salarios C-PRENSIP, AT, TMC, PC y D

Ampliación de la cobertura de pago por servicios ambientales hidrológicos en comunidades y pequeñas propiedades ubicadas en microcuencas prioritarias.	Cinco predios beneficiados en este concepto por al menos 1,000 ha de bosques y selvas.	18	Salarios C-PRENSIP, AT, TMC, PC y D
Comunidades agrarias organizadas y con proyectos para el manejo integral de sistemas productivos vinculados a la estrategia REDD+.	10 predios beneficiados que implementan acciones de manejo integral agro-silvo-pastoriles, con estándares de buenas prácticas.	18	Salarios C-PRENSIP, AT, TMC, PC y D
Ejidos y comunidades que manejan sus bosques para garantizar la recarga de acuíferos y manantiales.	Cuatro ejidos y/o comunidades ratifican compromiso para proteger bosques a través del mecanismo PSA.	18	Salarios C-PRENSIP, AT, TMC, PC y D
Promover esquemas de manejo forestal comunitario	Dos ejidos y/o comunidades comprometidos e implementando acciones.	4	Salarios C-PRENSIP, AT y D
Gestionar que los Ayuntamientos con alta incidencia de incendios forestales presupuesten recursos para el año 2013.	Dos Ayuntamientos establecen en su presupuesto de egresos 2013, recursos para la estrategia de manejo del fuego.	3	Salarios C-PRENSIP, CP y D

Componente 5: Operación, registro, monitoreo y evaluación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Integración y presentación de informes de avances técnico - financieros.	Dos informes de avances y un informe final aprobados por el Consejo de Administración.	5	Salarios C-PRENSIP, AT y D
El Sistema de Información y Monitoreo de Incendios Forestales (SIMIF) integra y aporta información y conocimiento que permite planificar, reportar, verificar y evaluar los resultados de las acciones de manejo del fuego y retroalimenta la toma de decisiones de manejo.	SIMIF actualizado.	4	Salarios C-PRENSIP y AT

(A)

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Junta Intermunicipal de Medio Ambiente para la Gestión Integral de la Cuenca baja del Río Ayuquilla

Matriz de Acciones, Indicadores y Requerimientos Técnicos y Financieros para el Programa Operativo Anual 2013.
Integración Taller de Planeación Estratégica + Continuidad de Acciones POA 2012

Programa Transversal (proyectos especiales).

Componente 1: Planeación y fortalecimiento Institucional (ordenamiento territorial)

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Asignación de recursos federales hacia el desarrollo de Ordenamiento Ecológico del Territorio con carácter regional.	Fases de caracterización y diagnóstico del OETR terminados.	2	Salarios de CP y D
Colaboración con LSRCA para la realización de viaje de intercambio nueva administración municipal.	Misión de intercambio de experiencias exitoso.	2	Salarios CP y D
Ayuntamientos integrantes de la JIRA contratan Asesores Técnicos para el PIES	10 personas contratadas y asignadas a la Dirección de la JIRA.	2	Salarios CP y D
Consolidación técnica, financiera y política.	La JIRA cuenta con un mecanismo vinculante claro para asignación de recursos financieros anualmente.	2	Salarios CP y D
	Las estructuras de organización en los Ayuntamientos integrantes de la JIRA describen la posición del OPDI en el organigrama.	2	Salarios CP y D
Sistema de Manejo de Incidencias (Protocolo de atención) para riesgos ambientales y desastres naturales.	El Plan de Desarrollo Municipal para la administración 2013 - 2015, en cada uno de los Ayuntamientos integrantes de la JIRA, incluye los ejes estratégicos de gestión ambiental elaborados para la JIRA en su conjunto. Acuerdo del CA-JIRA que aprueba SMI como instrumento de gestión.	2	Salarios CP y D
		3	Salarios JOP, CP y D

17/11

(Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Sergio', 'Grajales', and others)

Componente 2: Educación ambiental y participación social.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Consejo Ciudadano en funciones y vinculado al Consejo de Administración de la JIRA.	Al menos 10 sesiones de trabajo llevadas a cabo que generaron dos propuestas de proyectos.	2	Salarios CP y D
Escuelas modelo que desarrollan una agenda ambiental.	Tres instituciones certificadas por autoridades federales y/o estatales en la materia.	11	PIES
Página web de la JIRA enriquecida y actualizada con información pertinente y de carácter público.	5,000 visitantes exploran la página web de la JIRA en un año.	15	Salarios PIES, C-PRENSIP, CP, JOP y D
Integración y formalización de Consejos Municipales de Ecología.	Cinco Consejos Municipales de Ecología establecen mecanismos claros de participación ciudadana para resolver asuntos ambientales.	2	Salarios CP y D
Campaña informativa permanente en medios de comunicación masiva a la población en general.	30% de la población en los municipios de la JIRA, conoce la institución y los programas y proyectos que lleva a cabo.	18	Salarios PIES, C-PRENSIP, CP, JOP y D

Componente 3: Capacitación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Desarrollar un plan de capacitación para funcionarios públicos municipales, actores clave y personal de la JIRA.	Plan de capacitación de la JIRA	15	Salarios PIES, C-PRENSIP, CP, JOP y D
Todos los sectores están capacitados.	Curso de gestión ambiental intermunicipal con participación de 10 funcionarios municipales e instituciones clave.	5	Salarios C-PIES, C-PRENSIP, CP, JOP y D

Componente 4: Gestión y Manejo.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Procuración de fondos económicos.	La JIRA aumentó en un 50% el presupuesto ejercido en el trienio anterior.	5	Salarios D, CP, JOP, C-PIES, C-PRENSIP
	La JIRA opera con 20% más de recursos económicos adicionales en referencia al año 2012.	5	Salarios D, CP, JOP, C-PIES, C-PRENSIP
Iniciativas de gestión ambiental incluyendo manejo de residuos sólidos y gestión del agua, ante el poder legislativo estatal y/o federal.	Una iniciativa aprobada por el pleno del Congreso.	2	Salarios D y CP
Se implementan acciones de mitigación y adaptación al cambio climático.	Al menos un proyecto en ejecución.	2	Salarios CP y D

Componente 5: Operación, registro, monitoreo y evaluación.

ACCIÓN	INDICADOR	REQUERIMIENTOS	
		Técnicos	Financieros
Programa Operativo Anual 2013 de la JIRA implementado a plena satisfacción por el CA-JIRA.	85% de cumplimiento técnico y financiero.	3	Salarios D, CP y CA
Convocar 12 sesiones ordinarias del Consejo de Administración durante 2013.	Al menos 75% del quórum legal en todas las sesiones de trabajo.	3	Salarios D, CP y CA
Estados financieros dictaminados.	Procedimientos administrativos y ejercicio de presupuesto calificados razonablemente adecuados.	3	Salarios D, CP y CA
Establecer un mecanismo de evaluación del desempeño para el personal de la JIRA	Indicadores de desempeño para el personal de la Dirección de la JIRA, acordados por el CA-JIRA	3	Salarios D, CP y CA
	Los empleados de la JIRA califican con satisfacción el proceso de evaluación.	3	Salarios D, CP y CA

Programa de Inversión 2013

CONCEPTO	Total
SERVICIOS PERSONALES	
1100 REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CARÁCTER PERMANENTE	1,132,496.45
1200 REMUNERACIONES AL PERSONAL DE CRÁCTER TRANSITORIO	1,422,959.80
1300 REMUNERACIONES ADICIONALES Y ESPECIALES	122,521.88
1400 SEGURIDAD SOCIAL	467,327.20
Total 1000	3,145,305.32
MATERIALES Y SUMINISTROS	
2100 MATERIALES DE ADMINISTRACIÓN, EMISIÓN DE DOCUMENTOS Y ARTÍCULOS OFICIALES	29,450.00
2200 ALIMENTOS Y UTENSILIOS	21,098.68
2400 MATERIALES Y ARTÍCULOS DE CONSTSRUCCIÓN Y DE REPARACIÓN	1,200.00
2600 COMBUSTIBLES, LUBRICANTES Y ADITIVOS	84,000.00
2900 HERRAMIENTAS, REFACCIONES Y ACCESORIOS MENORES	25,200.00
Total 2000	160,948.68
SERVICIOS GENERALES	
3100 SERVICIOS BÁSICOS	57,250.00
3200 SERVICIOS DE ARRENDAMIENTO	77,166.00
3300 SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTÍFICOS, TÉCNICOS Y OTROS SERVICIOS	259,040.00
3400 SERVICIOS FINANCIEROS, BANCARIOS Y COMERCIALES	21,450.00
3500 SERVICIOS DE INSTALACIÓN, REPARACIÓN, MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN	41,740.00
3700 SERVICIOS DE TRASLADO Y VIÁTICOS	35,600.00
3900 OTROS SERVICIOS GENERALES	1,500.00
Total 3000	493,746.00
TRANSFERENCIAS, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS Y OTRAS AYUDAS	
4300 SUBSIDIOS Y SUBVENCIONES	500,000.00
Total 4000	500,000.00
Total	4,300,000.00

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in blue and black ink. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. One prominent signature in black ink at the bottom center appears to read 'Jorge R. Cruz'. Other signatures are scattered around, some overlapping, and some are partially obscured by the table above.