



RECURSOS HUMANOS

PLANEACIÓN

En continuidad con la ejecución del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024, y en una nueva etapa para la Administración Pública de Zapotlán el Grande, durante el primer periodo de este gobierno se generó la planeación estratégica de la actual Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental. Durante el segundo periodo, se le ha dado un seguimiento puntual, adoptando nuevos paradigmas basados en una Gestión Pública de calidad. Esta nueva dirección se sustenta en cinco ejes estratégicos, que, en este segundo periodo de gobierno, informa resultados de la aplicación de líneas de acción para el cumplimiento de objetivos:

- Gestión de un proceso de cambio
- Innovación y desarrollo de servicios de personal Crecimiento y desarrollo de personal
- Gestión de la comunicación
- Vinculación del gobierno con instituciones

GESTIÓN DE UN PROCESO DE CAMBIO COMPACTACIÓN DE LA PLANTILLA LABORAL

En los procesos de cambio se generan expectativas de mejora basadas en diagnósticos y líneas de acción, con el propósito de avanzar con certeza en el cumplimiento de objetivos al término de este gobierno.

Al inicio de esta administración y de acuerdo con el diagnóstico del área de Recursos Humanos en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024, se planificó un ambicioso proceso de reingeniería administrativa para reconstruir el orden en la administración pública. En este segundo informe, quiero comunicar a la ciudadanía que, según los datos del mencionado diagnóstico, fue necesario conocer con certeza cuántos elementos y qué herramientas tecnológicas y estrategias de capacitación serían capaces de enfrentar los desafíos actuales en la gobernanza de Zapotlán el Grande.

Conociendo el tamaño y la distribución de la plantilla laboral, así como los costos que esta representaba para las finanzas públicas, se llevó a cabo un proceso de compactación que inició el primero de octubre de 2021 y se mantiene hasta 2023. Mediante el Downsizing en 2021, se liquidó a más de 120 trabajadores eventuales con la finalidad de reducir la estructura de más de 1,220 trabajadores que fueron recibidos al inicio de mi gobierno.



Se ha mantenido una plantilla con un promedio de 1,069 trabajadores en los dos primeros periodos de mi gobierno, bajo una estrategia de optimización del capital humano municipal:

- Colocando trabajadores de base con capacidad y formación en puestos administrativos de tercer nivel.
- Reorganizando áreas de acuerdo a necesidades y número de trabajadores.
- Planificando de manera profesional el programa de capacitación.
- Actualizando mediante sustituciones la infraestructura tecnológica para optimizar tiempos y movimientos en el trabajo.
- Dotando de herramientas y adquiriendo vehículos para el transporte del personal con eficiencia.

Resultado

- Disminución en el gasto de la partida del capítulo 1000.
- Optimización del presupuesto asignado a la partida de servicios personales: en 2022, se destinaron 264 millones, permitiendo ingresar al 100 por ciento del personal al sistema de pensiones del IPEJAL y contratar el seguro de vida, manteniendo esta medida en 2023. Disciplina financiera presupuestal: en los ejercicios 2022 y 2023 se mantuvo el recurso asignado al gasto del capítulo 1000 sin déficit.
- Mejora en los resultados y calidad del trabajo, como se refleja en este informe.

REESTRUCTURA DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL

A través de un proceso de trabajo continuo y colaborativo entre las áreas de Sindicatura, Hacienda y la Dirección de Administración e Innovación Gubernamental del municipio, todas las áreas de gobierno participaron en la actualización del Reglamento de Gobierno y la Administración Pública de Zapotlán el Grande. Bajo la dirección de la Sindicatura Municipal, se llevó a cabo la reestructura del diseño organizacional, lo cual resultó en:

- Organigrama.
- Manual de Organización.
- Manual de Bienvenida.
- Manual de Puestos y Perfiles.
- Manual de Seguridad.
- Tabulador de Puestos y Salarios.
- Organización del Archivo de Expedientes Laborales.



Resultado

- Establecimiento de coherencia entre el Reglamento de Gobierno y la Administración Pública de Zapotlán el Grande y el nuevo Organigrama general, estableciendo una estructura definida.
- Creación del nuevo tabulador de Puestos y Salarios, con 211 puestos y 41 montos salariales, promoviendo una gestión más transparente de la nómina.
- Reorganización del archivo de expedientes laborales en categorías como Seguridad Pública, Confianza, Base, Supernumerarios y Pensionados, con segmentación en información curricular, movimientos de personal, incidencias y seguros.

DISCIPLINA LABORAL

Durante estos dos años de gobierno (2021-2022 y 2022-2023), la plantilla laboral ha experimentado beneficios cumplidos derivados de reglamentos y condiciones generales de trabajo que han modificado la imagen de la institución gubernamental en diversos aspectos:

- Dotación de Uniformes Completos de acuerdo con la reglamentación y las Condiciones Generales de Trabajo. Estos uniformes, sujetos a un presupuesto, ahora forman parte de la disciplina laboral y sirven como identidad del trabajador del gobierno.
- Emisión de Gafetes de Identificación con una calidad profesional que ayuda a los ciudadanos a identificar a los servidores públicos municipales. • Implementación de Dispositivos de Registro de Entradas y Salidas para fortalecer la asistencia y puntualidad de los trabajadores.
- Control de Movimientos de Personal a través de una coordinación entre cada Dirección General y el área de Recursos Humanos, con el fin de reforzar la gestión de periodos vacacionales, incapacidades, permisos y comisiones.

Resultado

Orden en el Sistema de Contabilidad Municipal, específicamente en el módulo de Recursos Humanos. La captura de movimientos de personal ha aumentado de 3,000 en tres años a 9,000 en un año, generando certidumbre en la generación de la nómina y teniendo un impacto positivo en ella.

Mejora de la Imagen de los Trabajadores de la Institución Gubernamental.

Facilitación de la Identificación de los Ciudadanos del personal encargado de atenderlos.



INNOVACIÓN Y DESARROLLO DE SERVICIOS DE PERSONAL

Desde una nueva perspectiva organizacional, como se mencionó en párrafos anteriores, se ha buscado proporcionar un servicio mejorado a la ciudadanía por parte del personal, al mismo tiempo que se han mejorado las condiciones de trabajo. A lo largo de los dos primeros años de mi gobierno (2021-2022 y 2022-2023), se han implementado líneas de acción concretas que han generado:

- Nueva Logística de Ubicación de Áreas Físicas al interior de los edificios públicos que conforman la administración municipal. Esta iniciativa, coordinada por la Dirección de Recursos Humanos, ha traído consigo una mejora en dos direcciones: para los ciudadanos y para los trabajadores. Esto ha resultado en una mayor organización, una imagen mejorada y un mayor nivel de comodidad.
- Colocación de Señalética: Se ha instalado un directorio que indica la ubicación de diferentes áreas, además de identificar de manera institucional las distintas secciones dentro de los edificios públicos. Además, se ha logrado una transformación radical en la imagen del patio central de la presidencia, considerando el flujo diario de visitantes.
- Revisión y Reubicación de Perfiles del Personal: Se ha llevado a cabo una revisión y ajuste de los perfiles de los empleados, de acuerdo con las necesidades específicas de cada área. Esto con el propósito de ofrecer servicios de mayor calidad.
- Generación de una Estrategia de Transversalidad: Se ha promovido una colaboración estrecha entre las áreas que mantienen relaciones de trabajo cercanas. Esto se ha logrado al integrar las actividades de cada una de ellas de manera coherente con una nueva estructura orgánica más plana. Esto ha fortalecido la comunicación, las cadenas de mando y el control de la planificación, en beneficio del ciudadano.

CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En el marco de este segundo informe de gobierno (2022-2023), es importante destacar que desde el inicio de esta administración se ha dado prioridad a la realización de un diagnóstico exhaustivo de los riesgos psicosociales que afectaban al personal de la institución. Esto se realizó tomando en consideración la pandemia de la emergencia sanitaria del COVID-19, la cual se encontraba en su fase final para finales de 2021.



Para llevar a cabo este diagnóstico, se utilizó como base la Norma Oficial Mexicana 035/STPS/2018 y la Guía de Referencia III, que abordan los factores de riesgos psicosociales. Esta metodología fue utilizada para evaluar posibles problemas que afectaban a la plantilla laboral. Además, se tomó en cuenta estudios científicos en el área de Psicología, perteneciente a Recursos Humanos. El objetivo era impulsar la planificación de líneas de acción que contribuyan a mejorar integralmente la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores, con el fin de elevar su desempeño.

Es relevante resaltar que este enfoque en el bienestar psicosocial del personal refleja un compromiso continuo por crear un ambiente laboral saludable y propicio para el crecimiento y desarrollo de cada individuo dentro de la institución.

PROGRAMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN

El área de Recursos Humanos ha implementado un programa de capacitación integral, fundamentado en un diagnóstico de las necesidades formativas de todas las áreas que componen el gobierno local. Este programa se ha desarrollado en colaboración con expertos de alto nivel, con el propósito de brindar a la plantilla laboral contenidos en tres ejes fundamentales:

- Seguridad laboral y prevención de riesgos en el trabajo.
- Desarrollo personal.
- Productividad.

El objetivo es humanizar, sensibilizar y formar al personal en línea con la filosofía de gobierno, incidiendo en aspectos como seguridad laboral, ética pública, cultura, prevención de riesgos, calidad de vida, nutrición, derechos humanos, derecho administrativo y valores del servicio público, entre otros. Este enfoque ha implicado colaboraciones con universidades y organismos especializados que han enriquecido significativamente los resultados de este gobierno.

Es relevante resaltar que, en el 2022, un total de 1,800 trabajadores participaron en el programa, cifra que se incrementó a 2,017 al cierre de septiembre de 2023. Los participantes han manifestado la eficacia del programa de capacitación, que ha contribuido a la prevención de accidentes, el fortalecimiento de habilidades de convivencia, desarrollo personal y liderazgo. Este avance se refleja en el indicador de desempeño del programa Guía Consultiva de Desempeño Municipal 2022-2024, que ha pasado de un estatus deficitario a óptimo.



Resultado

- Contenidos y programación de capacitaciones congruentes y enfocados en los trabajadores.
- Indicadores de desempeño optimizados en el Programa Guía Consultiva para el Desempeño Municipal 2022-2024.
- Sensibilización y colaboración de Recursos Humanos con el personal, mejorando productividad, trabajo en equipo y liderazgo en beneficio de los ciudadanos.

Además, en el marco de este informe, se menciona la creación de un proyecto metodológico en el área de psicología, adscrita a Recursos Humanos, para evaluar el desempeño con un instrumento 360°. Este enfoque se implementará a corto plazo, permitiendo evaluar las competencias de los trabajadores y definir acciones precisas para optimizar su desempeño.

PROGRAMA DE MOTIVACIÓN

En el contexto del desarrollo personal, un pilar fundamental de la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental, se destaca la ejecución de un proyecto ambicioso que se caracteriza por brindar equidad en las prestaciones a todo el personal municipal. Entre los aspectos más significativos se encuentran:

- La incorporación de más de 370 trabajadores al IPEJAL.
- La adquisición de seguro de vida para más de 370 trabajadores.
- La implementación del programa de retiro voluntario, con la participación de 5 trabajadores en 2022 y 18 trabajadores en 2023.
- La provisión de uniformes completos de mayor calidad.
- La instauración del programa "Momentos para Reconocer", en el cual se llevan a cabo actos simbólicos públicos para conmemorar aniversarios de vida y años de servicio laboral.
- La organización de eventos culturales para los trabajadores en coincidencia con la extensión del festival de la ciudad por el aniversario de la Fundación Hispánica de Zapotlán el Grande.
- Reconocimientos a los trabajadores en ocasiones especiales, como el Día del Servidor Público, Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Secretaría, Día del Bombero, Día del Policía, Navidad, entre otros.



- Homenajes a los trabajadores que se retiran de sus funciones.
- Mejora en las condiciones de las prestaciones laborales.
- Mejoramiento de la imagen de los trabajadores de la Institución de Gobierno. Generación de un ambiente laboral más positivo y saludable.

Este programa ha tenido un impacto significativo en la motivación y satisfacción del personal, contribuyendo de manera sustancial al bienestar laboral. Asimismo, ha generado un entorno en el que se fomenta el sentido de pertenencia, el compromiso y la valoración de los colaboradores, repercutiendo de manera directa en la calidad de los servicios que se brindan a la comunidad.

GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN

Considerando la comunicación como una necesidad primordial en toda organización, se implementaron procesos de cambio enfocados en tres áreas fundamentales: liderazgo, capacitación y vinculación, con base en la estructura organizacional.

En el marco de la reingeniería en curso, se ha desarrollado una estrategia para transformar el enfoque de atención al ciudadano. El objetivo es agilizar la resolución de los trámites solicitados a la Institución de Gobierno, estableciendo una estrecha colaboración entre las dependencias gubernamentales. Esta iniciativa se extiende al interior de la organización, con el propósito de mantener una comunicación fluida que contribuya a la mejora constante del servicio.

Resultado

- Establecimiento efectivo de vínculos entre las áreas de la Institución de Gobierno. Optimización de la atención al ciudadano.
- Aceleración en la gestión de trámites y servicios.

Esta iniciativa ha permitido fortalecer la coordinación interdepartamental, mejorar la experiencia del ciudadano al interactuar con la administración y agilizar los procesos internos. La efectiva gestión de la comunicación se traduce en una mayor eficiencia en la resolución de asuntos y en la satisfacción de quienes buscan los servicios del gobierno local.



VINCULACIÓN DEL GOBIERNO CON INSTITUCIONES

A lo largo de los primeros dos años de mi gobierno, se ha mantenido una política de estrecha vinculación entre la Institución de Gobierno y diversas instituciones y organizaciones que pueden contribuir al logro de los objetivos delineados en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024.

Dentro de este informe, destaco especialmente la participación constante y abierta de instituciones como el Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara, el Instituto Tecnológico de Ciudad Guzmán, la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), así como destacados empresarios como MOTIVARE, músicos, actores, la Casa de la Cultura y la Escuela de Música de Ciudad Guzmán. Su contribución, a través de la participación de destacados ponentes y expertos, ha sido crucial para la consolidación de un programa integral de capacitación y cultura dirigido a los trabajadores. Durante este periodo, se llevaron a cabo más de 35 eventos, incluyendo conferencias y talleres, que han enriquecido significativamente el conocimiento de nuestro equipo de trabajo.

Además, es importante resaltar la valiosa participación de los centros universitarios previamente mencionados, que han colaborado activamente durante estos dos años para alcanzar los objetivos de múltiples dependencias gubernamentales.

Resultado

- Establecimiento de sólidos lazos de cooperación entre diferentes sectores de la sociedad.
- Promoción del interés y participación del sector educativo y la sociedad civil en asuntos gubernamentales.

Esta política de vinculación ha permitido la creación de sinergias entre el gobierno y diversos actores de la comunidad, enriqueciendo la toma de decisiones y fomentando una mayor participación ciudadana en los temas de gobierno. La colaboración activa con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil ha fortalecido la implementación de iniciativas y programas, contribuyendo al progreso y bienestar de nuestra comunidad.