

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Planeación estratégica

Este gobierno, a través de la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental 2021-2024, planteó nuevos paradigmas basados en una nueva gestión pública de calidad, planteando cinco ejes estratégicos fortalecidos por objetivos y líneas de acción para el cumplimiento de los mismos:

- 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 cumplieron expectativas de mejora, basados en diagnósticos y líneas de acción para el cumplimiento de los objetivos planteados en la planeación estratégica del área.

Al inicio de la administración, y de acuerdo con el diagnóstico contenido en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024, se planeó un ambicioso proceso de reingeniería administrativa, para reconstruir el orden organizacional de la administración pública.

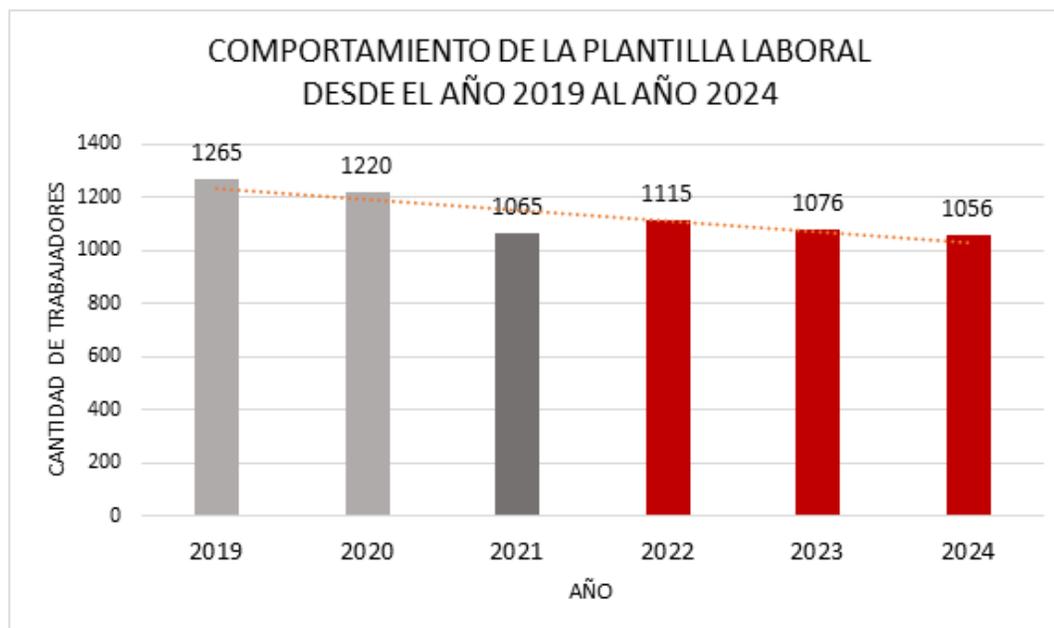
En el marco de este Tercer Informe de Gobierno y en lo correspondiente al área de Recursos Humanos, fue necesario conocer con certeza con cuántos trabajadores municipales contaba cada dependencia del Gobierno Municipal, qué herramientas tecnológicas y estrategias de capacitación tenían, para enfrentar las necesidades de la población de Zapotlán el Grande.

Conociendo el tamaño y distribución de la plantilla laboral, así como los costos que representaba para las finanzas públicas, se realizó un proceso de compactación, que inició el primero de octubre de 2021, y se mantuvo hasta el término al 30 de septiembre de 2024 con una media de 1,078 empleados aglutinados en los siguientes segmentos: Base y Sindicalizados, Confianza, Seguridad Pública, Eventuales, Pensionados y Jubilados.

Mediante la técnica Downsizing, en 2021 se realizó la compactación de la plantilla laboral disminuyendo 120 plazas eventuales con la finalidad de adelgazar la estructura de más de 1,220 trabajadores que fueron recibidos al inicio de este gobierno, misma que se sostuvo en los tres años del gobierno optimizando el capital humano municipal:

- Colocando trabajadores de base con capacidad y formación en puestos administrativos de tercer nivel.

- Reorganizando áreas, haciéndolas congruentes entre necesidades y número de trabajadores.
- Planeando profesionalmente el programa de capacitación.
- Actualización y sustituyendo el acervo tecnológico para optimizar tiempos y movimientos en el trabajo.
- Dotando de herramientas y adquisición del parque vehicular para el traslado del personal con eficiencia.



Resultados

- Disminución en el gasto de la partida del capítulo 1000, manteniendo una media de personal en activo de 1,078 trabajadores.
- Optimización del presupuesto asignado a la partida de servicios personales, manteniéndola con superávit o equilibrio, como consecuencia de la estrategia pudo lograrse:
 - o El ingreso al cien por ciento del personal al sistema de pensiones del IPEJAL.
 - o La contratación del seguro de vida, dándole continuidad en los periodos subsecuentes 2023 y 2024, manteniendo la disciplina presupuestal y el equilibrio financiero de la partida.
- Disciplina financiera presupuestal en el recurso asignado al gasto del capítulo 1000 en los ejercicios 2022, 2023 y 2024, sin déficit.
- Mejora de resultado y calidad del trabajo que se reflejan en este informe.

Reestructura del diseño organizacional

Mediante un proceso continuo de trabajo vinculatorio entre las áreas de Sindicatura, Hacienda y la Dirección de Administración e Innovación Gubernamental del municipio, se coadyuvo en la actualización del Reglamento de del Gobierno y la Administración Pública de Zapotlán el Grande, bajo el liderazgo de la sindicatura municipal, para darle una base al nuevo diseño organizacional generando:

- Organigrama: Congruente con el nuevo reglamento de Gobierno y la administración pública municipal de Zapotlán el Grande.
- Generación del Manuales de organización:
Manual de bienvenida, Organización, Puestos y perfiles. Seguridad e higiene, y procedimientos.

- Orden en el archivo de expediente personales de la plantilla laboral que, mediante la aplicación de una nueva metodología de disposición física, se logró establecer cuatro rubros para facilitar la clasificación y ubicación documental:
 - o Información curricular del trabajador.
 - o Movimientos de personal (vacaciones, faltas e incapacidades).
 - o Prestaciones (Seguro de vida y otros).
 - o Incidencias.

Durante esta Administración se llevó a cabo un exhaustivo trabajo de organización documental en 5 segmentos de trabajadores bajo el orden señalado al inicio de este apartado del informe:

- Sindicalizados y Base.
- Eventuales.
- Confianza.
- Seguridad Pública.
- Pensionados y Jubilados.

Que mantienen la certeza de la relación laboral y congruencia con la plataforma nominal, ponderando que al término de la Administración 2021-2024, se encuentran glosados más de 32,000 documentos, registrados uno a uno, manteniendo el control documental en expedientes personales de los trabajadores de la Institución de Gobierno.

Resultados

- Generación de congruencia entre el Reglamento de Gobierno y la Administración Pública de Zapotlán el Grande y el nuevo Organigrama general, con una estructura definida, así como la generación de los Manuales de Organización, Seguridad e Higiene, Puestos y Perfiles y procedimientos publicado en la página oficial del Municipio.
- Generación de un nuevo orden en el archivo de expedientes laborales organizado por segmentos de trabajadores: Seguridad pública, Confianza, Base, Supernumerarios, Pensionados y Jubilados. Los expedientes cuentan con una nueva organización en la documentación confinada en cuatro segmentos mencionados.
- Ampliación de las prestaciones laborales con la adhesión del cien por ciento de los trabajadores al IPEJAL y contratación del Seguro de vida también para el cien por ciento de los trabajadores.

Disciplina laboral

A lo largo de estos tres años de gobierno 2021-2024, la plantilla laboral fue sujeta de prestaciones cumplidas derivados de reglamentos y condiciones generales de trabajo que modificaron la imagen de la Institución de Gobierno en diversos aspectos:

- Dotación de uniformes completos de acuerdo con la reglamentación y a las Condiciones Generales de Trabajo, sujetas a un presupuesto asignado por año, manteniendo la identidad del trabajador de gobierno, que fortaleció la imagen de los mismos.
- Dotación de gafetes de identificación con una calidad profesional, que coadyuvan a identificar a los servidores públicos municipales por los ciudadanos.
- Colocación de 9 dispositivos de registro de entradas y salidas que enrolaron a los trabajadores de 53 dependencias municipales para fortalecer y controlar la asistencia y puntualidad de los trabajadores.
- Organización mediante la designación de enlaces de cada dirección general con la Dirección de

Recursos Humanos, a efecto de fortalecer el control de periodos vacacionales, incapacidades, permisos y comisiones.

- Generación de capacitaciones administrativas para manejo de movimientos de personal, incapacidades y ausencias, congruentes con las formas valoradas que se operan en el módulo de recursos humanos y posteriormente se confinan en los expedientes de personal de cada trabajador.

El área de Recursos Humanos mantuvo un manejo transparente y responsable en el uso del presupuesto asignado a la dirección, congruente con el programa de austeridad manejado desde la Hacienda Municipal, sin dejar de dar cumplimiento a lo establecido en las condiciones generales de trabajo y la reglamentación municipal.

Resultados

- Enrolado de personal de 53 dependencias en 9 dispositivos electrónicos para el control de asistencia, entradas y salidas.
- Orden en el módulo de Recursos Humanos en el que fueron capturados más de 16,000 movimientos del personal durante los tres años de gobierno, generando certidumbre en la generación de la nómina.
- Mejoramiento de la imagen de los trabajadores de la Institución de Gobierno.
- Facilidad en la identificación del ciudadano del personal que lo atiende.

Innovación y desarrollo de servicios de personal

Desde una nueva perspectiva de organización, para generar un mejor servicio a la ciudadanía por parte del personal y a su vez mejores condiciones de trabajo, a lo largo del gobierno municipal se concretaron líneas de acción que generaron:

- Una estrategia de transversalidad en las áreas que actualmente mantienen estrecha relación de trabajo, integrando las actividades de cada una de ellas, con la finalidad de hacerlas congruentes con una nueva estructura orgánica plana, fortaleciendo la comunicación, las cadenas de mando y el control de la planeación en beneficio del ciudadano.
- Revisión y reubicación de perfiles del personal de acuerdo a las necesidades de cada área a efecto de brindar una mejor calidad en los servicios.
- Una nueva logística de ubicación de áreas físicas al interior de los edificios públicos que componen la administración pública municipal, coordinada por la Dirección de Recursos Humanos, que implicó una mejora dual para el ciudadano y los trabajadores derivando en orden, imagen y comodidad.
- Colocación de señalética: Directorio de ubicación de áreas, identificación institucional de áreas al interior de los edificios públicos, mejoramiento radical de la imagen del Patio Central de Presidencia, considerando el aforo de personas que lo visitan diariamente.

Resultados

- Mejora en la atención al ciudadano.
- Mejoramiento de la imagen en la infraestructura de edificios públicos.
- Aprovechamiento de los espacios físicos al interior del Palacio Municipal.
- Señalización del 100 por ciento de las dependencias ubicadas al interior del Palacio Municipal para facilitar la localización.
- Mantenimiento continuo para la conservación de edificios públicos.

*Crecimiento y desarrollo de personal***Diagnóstico de riesgos psicosociales**

Desde el inicio de esta administración, fue prioritario realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales que presentaba el personal de la Institución, considerando la pandemia por la emergencia sanitaria del COVID-19, la cual se encontraba en su fase final al término del 2021. Como soporte metodológico del mencionado diagnóstico, se tomó en cuenta la Norma oficial mexicana 035/STPS/2018, Guía de referencia III, factores de riesgos psicosociales, para evaluar posibles problemas de la plantilla laboral, así como otros estudios científicos en el área Psicología, adscrita a Recursos Humanos a efecto de impulsar la planeación de líneas de acción para mejorar integralmente la calidad de vida laboral y personal de los trabajadores que permita mejorar el desempeño.

Programa integral de capacitación

A través del área de Recursos Humanos se generó un programa formal de capacitación, aplicado a todas las áreas que componen el gobierno local con una dinámica en gestión de ponentes de altos perfiles para dirigir a la plantilla laboral amplios contenidos en tres grandes ejes:

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

Para humanizar, sensibilizar y formar al personal en base a la filosofía de gobierno (misión y valores), e impulsar cambios favorables que enriquezcan al trabajador destacando seguridad laboral, ética pública, cultura, prevención de riesgos, calidad de vida, nutrición, derechos humanos, derecho administrativo, valores de servicio público, entre otros.

Cabe destacar que la participación de los trabajadores durante el trienio, fue muy positiva, alcanzando una asistencia de 4,408 trabajadores con metodologías de ponencias y talleres en diversos contenidos, que coadyuvaron al abatimiento de riesgos psicosociales, accidentes de trabajo, mejorar aptitudes de convivencia, desarrollo de habilidades, que se vieron reflejadas en el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otras, logrando revertir indicadores del resultado general del nivel de riesgo derivado del diagnóstico de la Guía de referencia III, (NOM-035), así como del estatus deficitario del indicador de “capacitación” de la Guía de Desempeño Municipal 2021-2024, mismo que paso de deficitario a óptimo, durante los tres años de este gobierno.

En el marco de este informe, el área de Psicología adscrita a la Dirección de Recursos Humanos, generó una evaluación metodológica del desempeño con el instrumento 360°, que en el corto plazo se pondrá en marcha, para evaluar las competencias de los trabajadores y generar las líneas de acción adecuadas para detectar con mayor certeza y profesionalismo el desempeño de los colaboradores facilitando alcanzar las metas organizacionales del Municipio, propuestas en los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza, reflejado en la mejora de los servicios públicos como parte de la misión establecido en la filosofía del gobierno de Zapotlán el Grande.

Resultados

- Generación del programa de capacitación municipal, basado en un diagnóstico certero, con altos contenidos de información para la mejora y crecimiento continuo del trabajador misma que mantuvo un rango de aceptación muy bueno, de acuerdo con encuesta de satisfacción.
- Generación de indicadores de capacitación con estatus de óptimo en el Programa de la “Guía

consultiva para el desempeño municipal 2022-2024”.

- Sensibilización y atención del área de Recursos Humanos con la plantilla laboral para mejorar la productividad, el trabajo en equipo y el liderazgo en beneficio de los ciudadanos.

Programa de motivación

En el contexto de desarrollo personal como eje de la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental, cabe desatacar la ejecución de un ambicioso proyecto que se distingue por la equidad en las prestaciones a la totalidad del personal municipal ponderando:

- La integración al IPEJAL al cien por ciento de la plantilla laboral.
- La contratación del seguro de vida para el total de los trabajadores.
- El programa de retiro voluntario al cual se adhirieron durante el trienio: 7 Trabajadores en el año 2022; 36 trabajadores en el año 2023 y 32 trabajadores del año 2024.
- Coadyuvancia para el análisis, determinación y entrega de 88 bases y definitivas a efecto de generar estabilidad laboral a los servidores públicos eventuales y de confianza.
- La dotación de uniformes completos con mejor calidad.
- La implementación del programa Momentos para Reconocer, en el que en un acto simbólico público se reconocen aniversarios de vida.
- Así mismo se realizan en forma especial para los trabajadores la extensión del Festival de la Ciudad por el aniversario de la Fundación Hispánica de Zapotlán el Grande con eventos culturales.
- Reconocimientos por años de labor al servicio del Gobierno Municipal.
- Ejecución del Programa de convivencias por los días sociales (Día del servidor público, de la madre, el padre, la secretaria, el bombero, el policía, navidad, etc.).

En los tres años de gobierno la plantilla laboral fue reconocida por su labor de servicio a la ciudadanía, el programa de motivación estructurado por la Dirección de Recursos Humanos, mantuvo un dinamismo y un resultado excepcional, haciendo un uso moderado y de los recursos asignados a la Dirección General de Administración e Innovación Gubernamental con resultados tangibles que los trabajadores reconocen como una gran labor del área.

Resultados

- Reconocimiento y motivación de los trabajadores mediante programas insignia de la administración 2021-2024
- Mejores condiciones de prestaciones laborales.
- Mejoramiento de la imagen de los trabajadores de la Institución de Gobierno.
- Coadyuvancia al mejoramiento del clima laboral.

Gestión de la comunicación

Considerando la comunicación como una necesidad prioritaria, en base a la estructura organizacional, se generaron procesos de cambio que fueron reforzados en tres vertientes: liderazgo, capacitación y vinculación.

En el contexto de reingeniería que se ejecuta, se ha generado una estrategia de cambiar el paradigma de atención al ciudadano a efecto de que se resuelvan los trámites que solicite de la Institución de Gobierno en el menor tiempo posible, se mantenga una vinculación estrecha entre las dependencias de gobierno para generar respuestas y al interior a efecto de mantener la comunicación para una mejora continua en el servicio.

Resultados

- Vinculación efectiva entre áreas de la Institución de Gobierno.
- Mejor atención al ciudadano.
- Agilidad en la atención de trámites y servicios.

Vinculación del gobierno con instituciones

Durante los dos primeros años de gobierno se ha mantenido una política vinculatoria por parte de la Institución de Gobierno todas las instituciones y organizaciones que puedan coadyuvar al logro de los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2021-2024. En el marco de este informe destacó la participación siempre abierta del Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara, Instituto tecnológico de Ciudad Guzmán, la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción CEMIC, Empresarios, entre los que destacan MOTIVARE, Músicos y Actores, Casa de la Cultura y Escuela de la Música de Ciudad Guzmán, que a través de su participación con ponentes de gran talla y con la gestión del área de recursos humanos nos hizo posible consolidar el programa de capacitación y cultura dirigidos a los trabajadores con más de 35 eventos con metodología de ponencia y talleres que lograron enriquecer el conocimiento de los trabajadores.

Así mismo, con la valiosa participación de los centros universitarios mencionados en el párrafo anterior, destaco la participación de alumnos que a lo largo de tres años de gobierno coadyuvaron con el logro de objetivos de la mayor parte de las dependencias municipales.

Resultados

- Generación de vínculos de cooperación entre los sectores de la sociedad.
- Motivación del interés en la participación del sector educativo y la sociedad civil en los temas de gobierno.



Concierto de piano para los trabajadores del Gobierno Municipal



Entrega de bases a personal eventual



Capacitaciones al personal