



Informe de avance de resultados del primer trimestre del Programa Operativo Anual de la Dirección de Recursos Humanos 2025, vinculado con el PMDG 2024-2027

Objetivo:

1.4 Desarrollar una estructura laboral plana, integrada por perfiles con hábiles y disciplinados que generen la prestación de servicios públicos con eficiencia y calidad impulsador por la capacitación y la motivación.

- a) Coordinación con la Sindicatura municipal y la Dirección jurídica municipal a efecto de generar la revisión del marco reglamentario del Gobierno y la administración pública para sentar la base en la generación de manuales de procedimientos en el corto plazo:

Durante el primer trimestre 2025 se están realizando gestiones a efecto de coadyuvar, en la actualización reglamentaria de gobierno y la administración pública de Zapotlán El Grande que genere congruencia en la organización administrativa interna del municipio de Zapotlán el Grande.

- b) Coordinación con todas las Dependencias de la administración pública para impulsar la generación de manuales de procedimientos a través de capacitaciones y asesoría técnica de la titular de la Dependencia de Recursos humanos para su generación en el corto plazo:

En el marco de las capacitaciones dirigidas al personal, para el periodo 2025, con fecha del mes febrero del 2025, a través del ponente Lic. Sonia Camberos Preciado se instruyó al personal de primero y segundo nivel, para la generación o actualización de manuales de procedimientos de la administración pública de Zapotlán el Grande, con una participación de 15 servidores públicos en una primera etapa, los cuales mantienen un avance del 30% al término del primer trimestre del año.



c) Actualización del manual de Perfiles y puestos, organización, bienvenida, Seguridad e higiene para mantenerlos en vanguardia acordes a las necesidades de la administración pública:

Durante el primer trimestre del año fue generada la revisión y análisis de los manuales de puestos y perfiles, organización, bienvenida, seguridad e higiene, de procedimientos de servicios públicos a efecto de generar su actualización y solicitud de publicación respectiva.

d) Análisis de la Estructura y Plataforma nominal a efecto de actualizar el organigrama de la Administración pública de Zapotlán el Grande 2021-2027:

En el contexto de actualizar el organigrama durante el primer trimestre del año en vinculación con la oficialía mayor y el área de nomina se trabaja en la actualización del organigrama.

e) Actualización la página web municipal mediante el apoyo de la Dependencia de Comunicación social respecto de la información de cambios de titulares, organigrama y filosofía de la Institución de Gobierno para actualizar la imagen del nuevo gobierno:

En vinculación con el área de comunicación social y transparencia se llevó a cabo durante el mes enero de 2025, la actualización de la pagina web en cuanto al contenido del directorio de nuevos titulares congruente con el organigrama y la estructura nominal.

<http://www.ciudadguzman.gob.mx/Pagina.aspx?id=f123e552-b42e-48d8-944b-280cb9ad79c7>

- f) De acuerdo a la estructura de diagnósticos y resultados de la evaluación del desempeño, generar el sistema de capacitación dirigida a los trabajadores municipales con el objeto de fortalecer habilidades, el desarrollo personal y la prevención de riesgos de trabajo e higiene laboral:

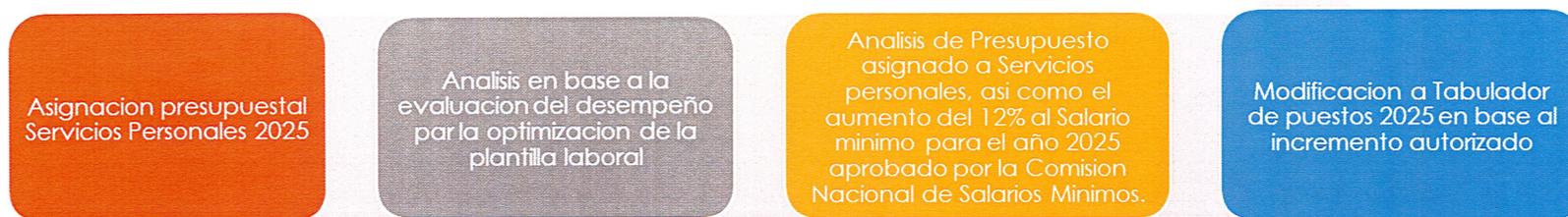
En el contexto del diagnóstico de los instrumentos de La Norma Oficial Mexicana 035 y Evaluación Del Desempeño 2024, fue planteada la estructura de capacitaciones que durante 2025 se impartirán al personal municipal a efecto de mejorar problemas psicosociales, de productividad, organización, conocimiento, seguridad e higiene y desarrollo personal para mejorar el clima laboral, el conocimiento y la seguridad de los trabajadores.

Durante el primer trimestre se llevaron a cabo 7 capacitaciones con la participación de 335 servidores públicos.

Nombre de capacitación	Asistentes
Asesoría Financiera	28
Ética y obligaciones de los Servidores Públicos	85
Declaración patrimonial 2025	152
Relaciones interpersonales efectivas	14
Desarrollo social, conflictos laborales y responsabilidades de los servidores públicos	14
Curso de Excel intermedio	14
Manejo De Estrés Y De Las Emociones Bajo Presión	14

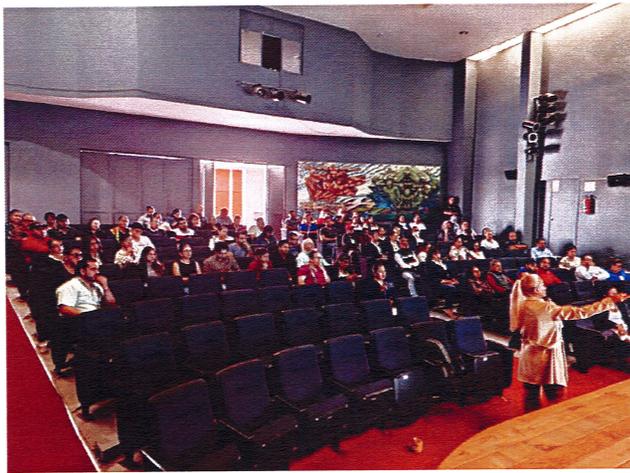
- g) Coadyuvar con el área de nómina a efecto de fortalecer la vinculación con la Hacienda Municipal para mantener el equilibrio presupuestal y la disciplina financiera del capítulo de servicios personales mediante la generación de políticas y manuales internos, así como las propuestas reglamentarias necesarias que garanticen la continuidad en el saneamiento de las finanzas públicas con una visión de futuro:

Durante el primer trimestre del año en vinculación con el área de nómina se generó el presupuesto de egresos de la partida de servicios personales, basado en el análisis de la evaluación del desempeño 2024, el manual de perfiles y puestos y el mejoramiento de la estructura organizacional de la Administración Pública de Zapotlán el Grande. habiéndose el equilibrio presupuestal de la partida con un ejercicio de \$ 72,936,669.03, en congruencia con la Ley de disciplina financiera y el Plan de Austeridad Municipal, fortalecido con la actualización de los manuales de procedimientos y la actualización de perfiles y puestos, organización, bienvenida, seguridad e higiene para el alcance e objetivos y metas planteados del Plan Municipal De Desarrollo Y Gobernanza 2024 – 2027.



- h) Institucionalización del programa de motivación mediante:

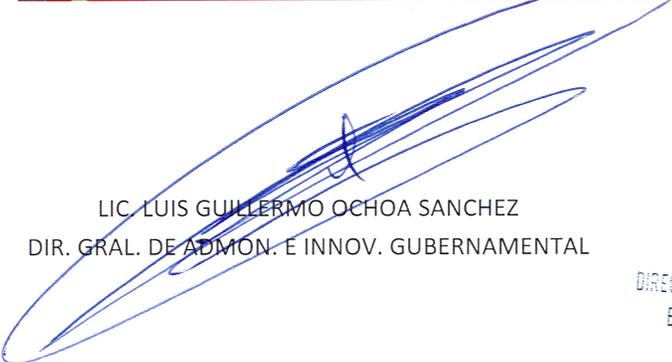
- Capacitación a perfiles de primero y segundo nivel en temas de liderazgo para dirigir con visión.
- Difusión de los objetivos del Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024- 2027.
- Reconocimiento al desempeño laboral.
- Fomento al trabajo en equipo.



En el marco de las estrategias de motivación y fortalecimiento del clima laboral, el Gobierno Municipal reconoce la importancia de valorar el esfuerzo, la dedicación y el compromiso del personal que forma parte de su estructura. A través del área de Recursos Humanos, se promueve la implementación de eventos conmemorativos y celebraciones institucionales como una herramienta clave para reconocer el valor humano de los servidores públicos, fomentar el sentido de pertenencia y generar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

Entre estos eventos destacan las celebraciones del Día de la Madre, el Día del Padre, el Día de la Mujer y el Día del Policía, fechas significativas que permiten no solo rendir homenaje al rol que desempeñan los trabajadores en su vida laboral y personal, sino también reforzar los lazos de compañerismo y la identidad institucional. Estos espacios contribuyen a crear momentos de convivencia, agradecimiento y reconocimiento, que inciden directamente en la motivación y satisfacción del personal municipal. Con estas acciones, el Ayuntamiento reafirma su compromiso con el bienestar integral de sus trabajadores y la construcción de una administración pública más humana, eficiente y cercana a sus colaboradores.





LIC. LUIS GUILLERMO OCHOA SANCHEZ
DIR. GRAL. DE ADMON. E INNOV. GUBERNAMENTAL



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL



LIC. GLORIA CHAVEZ VARGAS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS