



ZAPOTLÁN EL GRANDE
GOBIERNO MUNICIPAL 2024-2027
"CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN"

Recursos Humanos

Informe de avance de resultados (abril, mayo, junio 2026) del segundo año de gobierno del Programa Operativo Anual de la Dirección de Recursos Humanos, vinculado con el PMDG 2024-2027.

Objetivo: 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 de Zapotlán el Grande, para sentar la base en la generación de manuales de procedimientos en el corto plazo.

Se llevó a cabo la coordinación con la Sindicatura Municipal y la Dirección Jurídica Municipal para la revisión del marco reglamentario del Gobierno y la Administración Pública de Zapotlán el Grande, en sesión ordinaria de Ayuntamiento número 17 diecisiete, en el punto número 06 seis del orden del día, de fecha 25 veinticinco de septiembre del año 2025 dos mil veinticinco, la cual se publicó en la gaceta número 581, logrando resultados favorables. Derivado de este trabajo conjunto, se concretó la publicación del organigrama institucional que se encontraba pendiente así como la actualización de determinados puestos en las distintas direcciones y jefaturas.

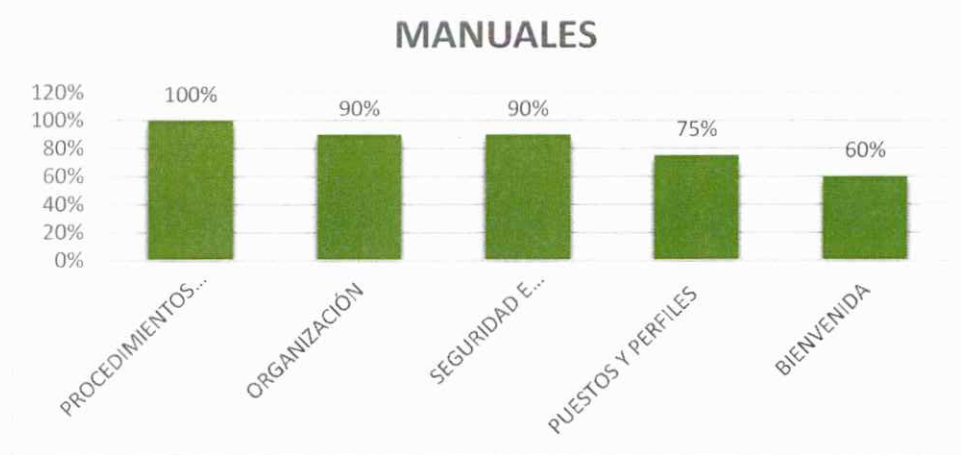


- B) Coordinación con todas las Dependencias de la administración pública para impulsar la generación de manuales de procedimientos a través de capacitaciones y asesoría técnica de la titular de la Dependencia de Recursos humanos para su generación en el corto plazo.

Como parte de la continuidad de la reingeniería administrativa en materia de organización, se hizo posible impulsar un significativo avance en la actualización de los mismos, en congruencia con el Reglamento de Gobierno y la administración pública, avance que se refleja en el siguiente gráfico y que ha contribuido sustancialmente en los procesos escalafonarios como parte de la justicia y equidad en los concursos que en vinculación con el sindicato y los trabajadores con categoría de base y la Dirección General de Administración e Innovación gubernamental haciendo posible el crecimiento y desarrollo laboral de los trabajadores al interior de la Institución de gobierno.

- 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 los meses de abril, mayo y junio se dio continuidad a los trabajos de actualización de manuales de puestos y perfiles, organización, bienvenida, seguridad e higiene y procedimientos de los servicios públicos con el propósito de mantenerlos vigentes conforme a las necesidades de la administración pública municipal y fortalecer los procesos de organización institucional.



Se realizó el análisis de la estructura organizacional y la plataforma nominal con el objetivo realizar la actualización del organigrama del Gobierno Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco, Administración pública 2024-2027. El resultado del proceso de actualización del organigrama se encuentra publicado y se puede consultar en la pagina oficial del Gobierno Municipal en el siguiente enlace:

[illegible]

"CAMBIO Y TRANSFORMACIÓN"

- 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.

Se le ha dado continuidad al proceso de actualización de la página web municipal, en coordinación con la Dependencia de Comunicación Social, con el objetivo de mantener vigente la información institucional y fortalecer la imagen del Gobierno Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco.

Como parte de estos trabajos, se realizó la revisión y actualización de la información correspondiente a los cambios de titulares de las diferentes áreas de la Administración Pública Municipal, así como la integración y adecuación del organigrama institucional, procurando que la estructura publicada corresponda con la organización actual del Gobierno Municipal.

- 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.

Se mantienen líneas acción orientadas al fortalecimiento de las capacidades del personal que integra la Administración Pública Municipal, reconociendo que contar con trabajadores debidamente capacitados es fundamental para mejorar su desempeño, fortalecer sus habilidades y garantizar una prestación eficiente y de calidad de los servicios públicos.

En este sentido, anualmente se realiza un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), tomando como referencia las necesidades detectadas en las diferentes áreas, así como los resultados de las evaluaciones del desempeño. Este diagnóstico permite identificar los conocimientos, habilidades y competencias que requieren fortalecimiento, para establecer un programa de capacitación acorde con las funciones y responsabilidades de los trabajadores municipales.

A partir de los resultados obtenidos, se orientan las acciones de capacitación hacia el desarrollo y fortalecimiento de habilidades técnicas y profesionales, el desarrollo personal, la mejora del desempeño

laboral, así como la prevención de riesgos de trabajo y el fortalecimiento de las medidas de seguridad e higiene laboral.

Capacitación	Número de capacitaciones	Servidores públicos capacitados
Desarrollo Humano	71	153
Productividad	71	153
Seguridad Laboral	71	153
Total	213	459

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.

Con el objetivo de continuar con la optimización dentro del capítulo de servicios personales, el área de recursos humanos en conjunto con la dirección de nómina, de forma interna realizan movimientos con procesos estandarizados, dentro de este mismo capítulo, durante este ejercicio fiscal 2026, el comportamiento de la plantilla de personal, ha permitido llevar a cabo una gestión de este presupuesto de forma precisa y dentro de lo autorizado, presentando una tendencia estable del presupuesto devengado, contra lo autorizado, siendo en este segundo trimestre de ejercicio fiscal un gasto de \$54,185,059.66, cincuenta y cuatro millones ciento ochenta y cinco mil cincuenta y nueve 66/100, este gasto representa una cuarta parte del presupuesto autorizado, y con una congruencia de gasto por cada mes de este segundo trimestre.

RECONOCIMIENTO A LAS MADRES TRABAJADORAS EN EL DIA SOCIAL DEDICADO A LAS MADRES



RECONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES POR CUMPLIMIENTO DE AÑOS DE SERVICIO EN LA INSTITUCION DE GOBIERNO 2026.



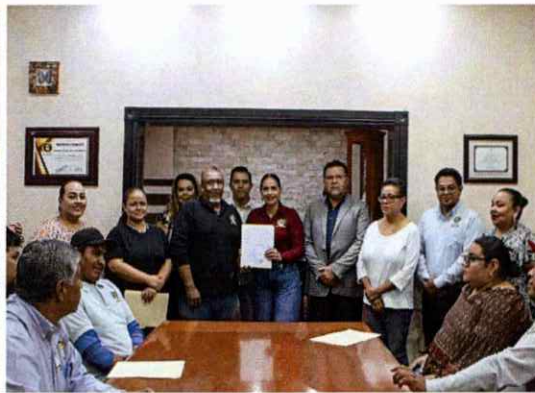
DOTACION DE UNIFORMES 2026 AL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN DE GOBIERNO DE ACUERDO A LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Así mismo en cumplimiento con las condiciones generales de trabajo la administración municipal, cumplió puntualmente con la dotación de uniformes al personal administrativo femenino, de campo, Seguridad pública, Protección Civil y bomberos, que generaron la disciplina, el orden y fortalecieron la identificación de los servidores públicos del municipio de Zapotlán el Grande.



CONCURSO DE PLAZAS POR ESCALAFON 2026

Con fecha de 17 de marzo del 2026 se concursaron 53 plazas dentro del escalafón para el personal de gobierno de la administración pública de Zapotlán el Grande, de las cuales 18 de ellas fueron otorgadas al personal al haber cumplido con los requisitos para el desempeño de esas actividades del cargo, con esta acción mejorando las condiciones de la plantilla laboral.



Gloria Chávez Vargas
Directora de Recursos Humanos



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
E INNOVACIÓN GUBERNAMENTAL



Luis Guillermo Ochoa Sánchez
Dirección General de Administración e
Innovación Gubernamental