ADMINISTRACION DE RIESGOS

Principio 9: Identificar, analizar y responder el cambio

2.16 ¿La entidad cuenta con planes de sucesión y plan de contingencia derivado de cambios en el personal, con la finalidad de garantizar la continuidad en el logro de los objetivos?

El Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia cuenta con un Plan de Sucesión el cual contempla los cambios dentro de la Institución, documento que fue revisado y aprobado por la Junta de Gobierno.

PLAN DE SUCESIÓN

SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA SAN SALVADOR, HIDALGO.

ADMINISTRACIÓN 2020-2024

PALACIO MUNICIPAL S/N, COL. CENTRO C.P. 42640
SAN SALVADOR, HIDALGO.

738 783 2348

INTRODUCCIÓN

El sistema de planeación estratégica de recursos humanos ha sido definido como el punto de partida para diseñar políticas de empleo, sustituciones internas, formación, promoción, retribución y comunicación interna, las políticas, sistemas y procedimientos tienen por objetivo asegurarse de que el número apropiado de personas y las especificaciones que la institución necesite, estará disponible en tiempo útil y en las áreas requeridas.

En resumen, la planificación de recursos humanos implica un conjunto de procedimientos para anticipar y hacer previsiones ante el ingreso de personas a una dependencia o institución, su estancia en ella y su salida de la misma; su propósito es ayudar a la a desplegar los recursos humanos de manera tan efectiva como sea posible, en el lugar y el momento en que se le necesite, para lograr los objetivos de la misma.

Parte fundamental de la planeación de recursos humanos son las proyecciones acerca del futuro de la dependencia, para lo cual normalmente se utilizan tres series de pronósticos: uno para las necesidades de personal, otro para la oferta de candidatos del interior y en tercer lugar para la oferta de candidatos del interior. Los encargados de la planificación estratégica de recursos humanos toman las decisiones relacionadas con transferencias, reemplazos o sucesiones y sobre qué tipo de suministro (interno o externo) de personal es el adecuado en cada caso.

Entre las principales fuentes de suministro interno de personal se encuentran los planes de sucesión, que forman parte del proceso global de la planificación estratégica de recursos humanos como un subconjunto, y que son considerados como una de las herramientas de mayor uso para este propósito, orientados a la planificación de la sucesión o los reemplazos para un grupo determinado de posiciones dentro de la institución, mediante la identificación de los posibles sustitutos sobre bases uniformes e iguales para todos y que garanticen la objetividad del proceso.

OBJETIVO

- El plan de sucesión busca la permanencia, el crecimiento y la continuidad de la institución previniendo alterar el equilibrio y los objetivos de la misma.

I. PLANEACIÓN

Antes de arrancar cualquier acción administrativa, es necesario determinar qué resultados son los que se desean obtener de la misma, así como los elementos necesarios para que funcione eficazmente. Esto solo puede ser alcanzado a través de la planeación. La planeación es el desarrollo sistemático de programas de acción encaminados a alcanzar los objetivos organizacionales convenidos mediante el proceso de analizar, evaluar y seleccionar las oportunidades que hayan sido previstas. También, es definida como el proceso que permite la identificación de oportunidades de mejoramiento en la operación de la organización en base a la técnica, así como, en el establecimiento formal de planes o proyectos para el aprovechamiento integral de dichas oportunidades.

II. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

La planificación de recursos humanos suponía determinar de forma consciente las acciones que se deben desarrollar para cumplir los objetivos estratégicos, definida también como un proceso que consiste en revisar sistemáticamente las necesidades de recursos humanos para garantizar que el número requerido de empleados, con las habilidades requeridas, esté disponible cando y donde se necesite, dicho proceso es utilizado para establecer los objetivos de la función de personal y desarrollar las estrategias adecuadas para alcanzarlos. Tiende a seguir un modelo congruente que comprende objetivos organizacionales, pronósticos, evaluación, planes y programas.

III. EJECUCIÓN DE LA SUCESIÓN

En el caso del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia, la sucesión se ejecutará de acuerdo al Organigrama de la institución, Catálogo de Puestos, Manual de Procedimientos y Manual de Organización donde tomará el lugar por tiempo indefinido la persona que este adscrita al área donde se realizará la sucesión, en caso de no contar con más personal en dicha área, la Dirección y Subdirección de la dependencia tomarán el cargo por tiempo indefinido hasta que se contrate nuevamente al personal, la cual se llevará a cabo bajo los siguientes rubros:

1. Publicación de la vacante de acuerdo al área a ocupar
2. Agenda de entrevistas de acuerdo a la vacante
3. Entrevista por personal del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia
4. Evaluación de aptitudes de acuerdo al puesto a desempeñar
5. Contratación

Cabe señalar que la contratación se ejecutará siempre y cuando se cumpla con el perfil profesional y la persona encaje con las ideologías y principios de la actual administración.

Estado Libre y Soberano de Hidalgo

SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA SAN SALVADOR

SISTEMA MUNICIPAL DIF SAN SALVADOR, HGO.

2020-2024

JUNTA DE GOBIERNO

PRESIDENTE

PROFR. ARMANDO AZPEITIA DIAZ

DIRECTORA DEL SMDIF Y SECRETARIO TÉCNICO

LIC. TANIA AZPEITIA SALAZAR

TESORERO

C.P. ERNESTO MERA AZPEITIA

VOCAL 1

C. AILED CABRERA ALDANA

VOCAL 2

LIC. YESENIA G. AZPEITIA LARIOS

COMISARIO

L.A.E. JOSÉ EMMANUEL MEJÍA HERNÁNDEZ