



**PRESIDENCIA MUNICIPAL
JUÁREZ HIDALGO, HGO.**
¡Un Gobierno cercano a la gente!
2020 - 2024


HIDALGO
PRIMERO EL PUEBLO
2022 - 2028

*SISTEMA DE CONTROL INTERNO
JUÁREZ, HIDALGO*

**PLAN DE SUCESIÓN Y CONTINGENCIA POR
CAMBIOS DE PERSONAL DE JUÁREZ
HIDALGO**

Elaboró

Autorizó

C. A. Julio Gustavo Aguilar García
Contralor Municipal

C. Noé Zapata Sánchez
Presidente Municipal Constitucional





Contenido

	Pág.
Introducción. -----	1
Justificación. -----	2
Objetivo. -----	2
Alcance. -----	2
Fundamento jurídico. -----	3
Plan de Sucesión y Contingencia por Cambios de Personal. -----	3
Riesgos de ausentismo de personal y de la sucesión. -----	5
Sucesión de Personal. -----	6
Cuadro de la sucesión de personal para el municipio. -----	8
Sobre archivos e información pública impresa y digital. -----	9

Introducción.





El municipio es la institución política-administrativa de la Administración Pública con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuenta con atribuciones que lo facultan para tomar decisiones y así procurar el bien público temporal. Es la institución pública más cercana a la gente, garante de administrar recursos y con ello cumplir con el mandato constitucional.

La administración pública municipal tiene la responsabilidad de satisfacer la necesidad ciudadana, servicios y trámites que son requeridos por los ciudadanos y el cumplimiento de sus objetivos establecidos en sus planes de desarrollo, con lo cual, contribuye a disminuir las brechas de rezago y orientar la aplicación de recursos públicos a la mejora de la calidad de vida de los juarenses.

El gobierno municipal de Juárez Hidalgo, Hgo., cuenta con una estructura administrativa jerarquizada y definida en unidades administrativas de primer nivel, direcciones, subdirecciones, coordinaciones, auxiliares, asistentes y personal operativo; lo anterior, organizado en función de los manuales y documentos correspondientes con el fin de delegar y establecer de manera delimitada las funciones de cada uno de los servidores públicos del municipio.

El quehacer público conlleva una serie de riesgos en el camino al cumplimiento de sus obligaciones, tales riesgos, pueden impedir el cumplimiento de metas y objetivos, generar desperdicio de recursos públicos y propiciar la presencia de actos contrarios a la integridad, es por ello que, en atención al modelo de control interno establecido en la Marco Integrado de Control Interno, acordado en el seno del Sistema Nacional de Fiscalización en el 2014, el municipio de Juárez Hidalgo está enfocado y comprometido en el desarrollo de los elementos de control interno que le permitan avanzar en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos establecidos en el Plan Municipal de Desarrollo.

Los controles internos del municipio, están orientados a establecer acciones de prevención ante cualquier riesgo que pueda impactar de manera negativa a la gestión pública, asimismo, su ejecución es responsabilidad de todas las áreas que integran la estructura administrativa municipal; en tal sentido, el presente documento de control se enfoca en la planeación necesaria para garantizar la continuidad de las actividades ejecutivas, administrativas y operativas ante los riesgos externos e internos que puedan materializarse





con cambios normativos, estructurales, presupuestales y operativos, todo ello, con impacto directo en la ausencia del recurso humano dentro de la administración pública municipal.

Justificación

El presente documento busca dar solución al riesgo en materia de recursos humanos que pudiera afectar al municipio de Juárez Hidalgo, referente a la falta de gestión del talento humano, que le permita detectar y retener personal con las competencias y habilidades necesarias para ocupar un determinado puesto clave en cada una de las áreas que conforman la administración municipal, y por otro lado, la sucesión por ausencia repentina que mitigue el riesgo de pausar los servicios públicos municipales.

Objetivo

El presente plan tiene como objeto sentar las bases y acciones específicas para garantizar la continuidad de las funciones ejecutivas, administrativas y operativas de la administración pública municipal de Juárez Hidalgo., ante la ausencia de personal por cambios programados o contingencias.

Alcance

La estrategia del presente Plan de Sucesión y Contingencia por Cambios de Personal para el municipio de Juárez Hidalgo, refiere a la garantía en la continuidad de la gestión pública municipal dentro de las áreas administrativas, considerando los siguientes alcances en su impacto:

- ✓ Funciones establecidas en la normatividad federal, estatal y municipal aplicable;
- ✓ Facultades y atribuciones establecidas en el reglamento del Municipio y disposiciones específicas de cada área administrativa;
- ✓ Funciones establecidas en el Manual General de Organización del Municipio de Juárez Hidalgo;
- ✓ Acciones validadas en el Manual de Procedimientos del Municipio de Juárez Hidalgo, Hidalgo;
- ✓ Personal con actividades ejecutivas, administrativas y operativas;
- ✓ Lo relacionado con las Tecnologías de la Información; y
- ✓ Cualquier actividad relacionada con la administración pública municipal y proveduría de servicios públicos.





Fundamento Jurídico

La Presidencia Municipal Constitucional de Juárez Hidalgo, Hidalgo y el H. Ayuntamiento 2020-2024; de conformidad con las facultades que les confieren los artículos 56 fracción I, inciso b); 60 fracción I, incisos a) y c); y 63 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo, presentan el siguiente:

Plan de Sucesión y Contingencia por Cambios de Personal

Dentro de cualquier institución pública existen tres recursos fundamentales, el recurso material, financiero y humano; este último, es la base del funcionamiento de la estructura administrativa; la planificación de recursos humanos implica un conjunto de procedimientos para anticipar y hacer provisiones ante el ingreso de personas al municipio, su estancia y su salida del mismo; su propósito es ayudar al municipio 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 del mismo.

Parte fundamental de la planeación de recursos humanos son las proyecciones acerca del futuro del municipio, 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 exterior.

Entre las principales fuentes de suministro interno de personal para el municipio de Juárez Hidalgo, se encuentra el presente plan de sucesión, que forma 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 del municipio, mediante la identificación de los posibles sustitutos sobre bases uniformes e iguales para todos y que garanticen la objetividad del proceso.

En un plan de sucesión, el reto es que la transición comience meses antes del cambio, ya que, si un sucesor es elegido de forma repentina, se corre el riesgo que la persona no resulte idónea para el puesto. Un plan de sucesión efectivo implica asegurar determinadas acciones que ayuden a cumplir los objetivos establecidos.

En primer lugar, se debe planear con anticipación, el municipio debe de reconocer la importancia de formar a quiénes ocuparán puestos estratégicos. Es crítico identificar las





competencias necesarias que debe de tener el candidato que sustituirá al directivo del municipio para asegurar la continuidad de las funciones.

Segundo, es necesario identificar las capacidades, personas con potencial para ocupar puestos estratégicos, hay que evaluar y considerar su desempeño y ver si tienen capacidades clave que puedan desarrollarse a futuro.

El municipio debe medir cómo se desenvuelve ese talento, con respecto de los objetivos y resultados establecidos para el puesto.

Es recomendable determinar el perfil y descripción del puesto a suceder, para minimizar el riesgo propio de todo proceso de transición, y así aumentar las probabilidades de éxito. Algunas de las competencias más deseadas tienen que ver con los atributos intangibles de los líderes como la capacidad para resolver problemas, pensar de forma crítica, liderar y motivar equipos de trabajo, tener capacidad para negociar y mediar en situaciones adversas, entre otros aspectos; lo anterior, se garantiza con la evaluación al desempeño del personal, la cual, es un elemento fundamental de la estrategia de administración de recursos humanos del municipio de Juárez Hidalgo.

Por otro lado, la contingencia de personal se refiere al riesgo de ausencia de personal de cualquier nivel jerárquico dentro de la estructura administrativa del municipio de manera repentina y por causas desconocidas; El plan de contingencia debe incluir una estrategia sobre qué hacer en caso de que ocurra la ausencia de personal directivo, administrativo y operativo dentro de la administración. Además, también debe incluir información sobre el personal clave con el que comunicarse, datos que siempre es necesario mantener actualizados.

Para la organización administrativa del municipio, se han identificado cinco niveles jerárquicos, definidos en la siguiente generalidad:

Nivel 1.- H. Asamblea Municipal (Presidente Municipal, Regidores y Síndico Procurador Hacendario y/o Jurídico).

Nivel 2.- Titulares Municipales (Secretaría General, Tesorería, Contraloría, Obras Públicas, Seguridad pública, DIF, Oficialía Mayor, Desarrollo Social, Jurídico y Secretaría Particular).

Nivel 3.- Directores.





Nivel 4.- Subdirectores y Coordinadores.

Nivel 5.- Personal administrativo y operativo (secretarías, auxiliares, ayudantes generales, elementos de seguridad pública y personal de limpieza).

El nivel 1, se enfoca a funciones decisivas, de impacto directo a la administración, en este nivel, el personal es responsable de los resultados en la gestión del municipio; el nivel 2, dirige la ejecución de acciones administrativas y operativas para el cumplimiento de los objetivos del municipio, tienen a cargo personal, proponen y vigilan el cumplimiento de los objetivos, estrategias y la solución a problemas; los niveles 3 y 4 son considerados mandos medios, fungen como enlace entre la alta dirección y los niveles operativos, coordinan acciones para el cumplimiento de acciones, son los supervisores directos del personal administrativo y operativo, por último, el nivel 5 refiere al personal que directamente produce los bienes y servicios del municipio, son actividades que se realizan de forma continua y se relacionan de manera consistente con procesos de abastecimiento, producción y distribución.

Riesgos de ausentismo de personal y de la sucesión

Un riesgo es algo que puede o no ocurrir, su impacto es negativo y la frecuencia de ocurrencia puede ser remota o constante, para el presente plan de sucesión, se ha detectado los siguientes riesgos para el ausentismo de personal:

- Falta de motivación;
- Estrés generalizado;
- Nulas expectativas de crecimiento;
- Ambiente laboral poco adecuado;
- Jornadas extensas;
- Nula gestión de conflictos;
- Enfermedad; y
- Salario no competitivo.

Para el caso de la sucesión de personal, se enfrentan los siguientes riesgos:

- Personal asignado sin conocimientos y habilidades requeridas por el puesto;
- Resultados comprometidos por incompetencia;





- Clima laboral alterado por asignaciones consideradas injustas;
- Estrés generado por inseguridad laboral; y
- Resistencia generalizada al cambio.

Sucesión de Personal

1.- La sucesión del personal de Nivel 1 H. Asamblea Municipal (Presidente Municipal, Regidores y Síndico Procurador Hacendario y/o Jurídico), está fundamentada en la Constitución Política del Estado de Hidalgo y la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo.

Con base a lo anterior, se establece que, para separarse del ejercicio de su cargo, los integrantes del Ayuntamiento, requerirán de licencia otorgada en los términos de la Ley Orgánica Municipal.

2.- Las faltas del Presidente Municipal que no excedan de quince días, serán cubiertas por el Secretario General Municipal, cuando excedan de este término será llamado el Suplente; si éste faltare, tomará el cargo de la Presidencia el Regidor que apruebe el Ayuntamiento, si antes no se nombrara el sustituto por el Congreso del Estado.

El Ayuntamiento podrá conceder licencia al Presidente Municipal hasta por treinta días llamando a quien debe suplirlo; si la licencia fuese por un periodo mayor, conocerá de ella y resolverá el Congreso del Estado, escuchando previamente la opinión del Ayuntamiento.

3.- La ausencia de los Síndicos y Regidores, no se suplirán cuando no excedan de tres sesiones consecutivas, si se excedieran se llamará al suplente respectivo, para que, dentro de un término de cinco días, se presente a desempeñar sus funciones.

4.- A falta de algún Síndico Propietario y de su Suplente, por licencia, muerte o cualquier otra causa, el Ayuntamiento designará, entre los Regidores, al sustituto. Las licencias de síndicos y regidores las concederá el Ayuntamiento de Juárez Hidalgo, atendiendo al reglamento interior.

5.- La falta de servidores públicos de nivel 2, Titulares Municipales (Secretaría General, Tesorería, Contraloría, Obras Públicas, Seguridad pública, DIF, Oficialía Mayor, Desarrollo Social, Jurídico y Secretaría Particular); la sucesión procederá de la siguiente manera:





Si el proceso de sucesión se planea con temporalidad, el presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito y deberá hacerlo del conocimiento a la estructura administrativa mediante un comunicado por escrito o de manera verbal.

6.- Si la ausencia es por contingencia, Se debe garantizar la continuidad, reserva, protección y discrecionalidad a través de quien ocupe un cargo inferior inmediato, es decir del nivel 3 de servidores públicos (directores), lo anterior, con base a la estructura orgánica, y siempre y cuando esté adscrito al área ausente de titular. La sucesión se concretará una vez que sea nombrado de manera oficial por el titular de la administración pública municipal, en tanto no sea sí, estará en calidad de encargado.

Si la ausencia de titular es por contingencia, podrá aplicarse el proceso de sucesión establecido en el párrafo II del numeral 5 del presente Plan.

7.- La falta de servidores públicos de nivel 3, Directores, si el proceso de sucesión se planea con temporalidad, el presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito y deberá hacerlo del conocimiento a la estructura administrativa mediante un comunicado por escrito o de manera verbal.

Si la ausencia es por contingencia, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente o descendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura orgánica, lo anterior, para garantizar el nivel de conocimiento o expertis en la naturaleza de las actividades y funciones.

Si la ausencia de titular es por contingencia, podrá aplicarse el proceso de sucesión establecido en el párrafo II del numeral 5 del presente Plan. En el caso de que la persona designada sea externa a la unidad administrativa deberá recibir todo el apoyo técnico, operativo y administrativo del personal de dicha unidad.

8.- La falta de servidores públicos de nivel 4, Subdirectores y Coordinadores, si el proceso de sucesión se planea con temporalidad, el presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito y deberá hacerlo del conocimiento a la estructura administrativa mediante un comunicado por escrito o de manera verbal.

Si la ausencia es por contingencia, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente o descendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura





orgánica, lo anterior, para garantizar el nivel de conocimiento o expertis en la naturaleza de las actividades y funciones.

Si la ausencia es por contingencia, podrá aplicarse el proceso de sucesión establecido en el párrafo II del numeral 5 del presente Plan. En el caso de que la persona designada sea externa a la unidad administrativa deberá recibir todo el apoyo técnico, operativo y administrativo del personal de dicha unidad.

9.- La falta de servidores públicos de nivel 5, Personal administrativo y operativo (secretarias, auxiliares, ayudantes generales, elementos de seguridad pública y personal de limpieza), si el proceso de sucesión se planea con temporalidad, el presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito y deberá hacerlo del conocimiento a la estructura administrativa mediante un comunicado por escrito o de manera verbal.

10.- Si la ausencia es por contingencia, para el caso de la **falta de secretarias, auxiliares y elementos de seguridad pública**, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura orgánica, lo anterior, para garantizar el nivel de conocimiento o expertis en la naturaleza de las actividades y funciones.

11.- Si la ausencia es por contingencia, para el caso de la **falta de ayudantes generales y personal de limpieza**, podrá aplicarse el proceso de sucesión a través de un programa de empleo temporal, el cual, deberá ser abierto a los ciudadanos del municipio de Juárez Hidalgo, tomando en consideración la suficiencia presupuestal de los recursos propios del municipio. El personal asignado a través del programa temporal, deberá recibir todo el apoyo técnico, operativo y administrativo del personal de dicha unidad.

12.- Lo establecido en el presente plan de sucesión en los numerales del 5 al 11, será sin menoscabo a los lineamientos y la Ley de Entrega Recepción de los Recursos Públicos del Estado de Hidalgo.

Cuadro de la sucesión de personal para el municipio

Nivel	Cargo	Sucesión
1	H. Asamblea Municipal (Presidente Municipal, Regidores y Síndico Procurador Hacendario y/o Jurídico).	Con base a los establecido en la Ley Orgánica Municipal del Estado de Hidalgo.





2	Titulares Municipales (Secretaría General, Tesorería, Contraloría, Obras Públicas, Seguridad pública, DIF, Oficialía Mayor, Desarrollo Social, Jurídico y Secretaría Particular).	El presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito. Si la ausencia es por contingencia, la sucesión será a través de quien ocupe un cargo inferior inmediato, es decir del nivel 3 de servidores públicos (directores).
3	Directores.	El presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito. Si la ausencia es por contingencia, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente o descendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura orgánica.
4	Subdirectores y Coordinadores.	El presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito. Si la ausencia es por contingencia, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente o descendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura orgánica.
5	Personal administrativo y operativo (secretarías, auxiliares y elementos de seguridad pública).	El presidente municipal asignará al titular de la vacante por escrito. Si la ausencia es por contingencia, se deberá atender por quien ocupe el cargo inmediato ascendente en la línea de autoridad y responsabilidad de su estructura orgánica,
	Personal administrativo y operativo (ayudantes generales, y personal de limpieza).	Podrá aplicarse el proceso de sucesión a través de un programa de empleo temporal, el cual, deberá ser abierto a los ciudadanos del municipio.

Sobre archivos e información pública impresa y digital

La suplencia de cualquiera de los 5 niveles establecidos en el presente plan, que sea responsable de archivos impresos, digitales o de información legal, financiera, administrativa o histórica, se llevará a cabo según el numeral que le corresponda con base al nivel de que se trate; asimismo, deberán solicitar los usuarios, contraseñas y demás





requerimientos para el ingreso a plataformas y herramientas digitales, sin dejar de mencionar la obligación de solicitar, entregar y resguardar las claves de acceso de sus Tecnologías de la Información y Comunicación, alineándose por completo a lo establecido en los lineamientos y la propia Ley de Entrega Recepción de los Recursos Públicos del Estado de Hidalgo, así como, a lo establecido y aplicable para el ámbito municipal de la Ley de Archivos del estado de Hidalgo.

El presente Plan de Sucesión y Contingencia por Cambios de Personal en el Municipio de Juárez Hidalgo, será revisado con periodicidad anual para su actualización, ampliación o modificaciones necesarias.

El presente plan entrará en vigor a partir de su publicación en la página oficial del municipio de Juárez Hidalgo, Hidalgo.

Juárez Hidalgo, Hidalgo., agosto de 2023.

