

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN

TESINA

TRANSPARENCIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL
EN UN ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
OPERAGUA CUAUTITLÁN IZCALLI O.P.D.M.
PERIODO 2000 – 2003

ASESOR: MAESTRO JUAN JOSÉ SANABRIA LÓPEZ

NOMBRE: VIRGINIA GARCÍACASTILLO FLORES

No. DE CUENTA 08301397-5

CARRERA: CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

EN MEMORIA DE MI HIJA ANAHI, QUE TU LUZ SIEMPRE SEA MI GUÍA.

Este trabajo después de tanto tiempo también son de todos ustedes, por que siempre me han apoyado. Mil Gracias.

A mis padres Rafael y Clotilde, por su ejemplo, dedicación y todo el apoyo para que ser lo que ahora soy y haber llegado a una de mis grandes metas.

A mi eterno compañero Francisco Miranda, que siempre ha estado conmigo y hemos compartido derrotas y triunfos. Esto también te pertenece.

A mis Hermanos Horacio, Claudia, José Juan y a mi princesita Julia.

Y sobre todo a mi Hijo Francisco (Pakin), que es la razón de mi vida y mi renacimiento. Por ti hijo.

A la mujer que me dio un gran ejemplo, su incondicional apoyo y amor. Carmen Flores.

Un agradecimiento especial, por que sin su apoyo profesional, calidez humana, respeto a las personas así como a sus puntuales observaciones. Esta tesina no hubiese sido una realidad a mi asesor al Maestro Juan José Sanabria, por que todos los profesores sigan su ejemplo.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I.- MARCO CONCEPTUAL

	Página
1.1 Servicio Civil de Carrera y/o Servicio Profesional de Carrera	1
1.1.1 Breves antecedentes Históricos del Servicio Civil	2
1.1.2 Marco Jurídico	5
1.1.3 Gestión Pública cambio del Servicio Civil Carrera a Servicio Profesional de Carrera	9
1.1.4 Conceptos de Servicio Profesional de Carrera	12
1.1.5 Ventajas de la instrumentación del Servicio Profesional de Carrera para el Gobierno.	15
1.2 Transparencia	23
1.2.1 Conceptos de Transparencia	23
1.2.2 Marco Legal de la Transparencia	27
1.2.3 La necesidad de la transparencia en México	33

CAPÍTULO II.- LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M.

2.1 Antecedentes del Ayuntamiento de Cuautitlán Izcalli	38
2.2 Antecedentes de Operagua Cuautitlán Izcalli	39
2.2.1 Servicio de Operagua Cuautitlán Izcalli	41
2.2.2 Planta de Tratamiento	44
2.2.3 Políticas de Operagua Cuautitlán Izcalli	48
2.3 Marco Jurídico	49
2.4 Estructura Orgánica	52
2.4.1 Estructura Orgánica de Operagua Cuautitlán Izcalli	55
2.5 Selección de Personal	56
2.5.1 Conceptos de Selección de Personal	56
2.5.2 Propósito de la Selección de Personal	58
2.5.3 Recolección de Información acerca del cargo	62
2.6 Descripción del proceso de Selección en Operagua Cuautitlán Izcalli	66

CAPITULO III.- PROPUESTA

3.1	Propuesta para Transparentar la Selección de personal en Operagua Cuautitlan Izcalli	68
3.2	Las carreras profesionales y la Organización	68
3.3	Caso del Departamento de Enlace Técnico Administrativo	73
3.4	Propuesta para instrumentar el Departamento de Recursos Humanos en Operagua Cuautitlán Izcalli	76

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Es importante que exista la transparencia en selección de personal en los Organismos públicos, ya que garantizaría la óptima contratación del personal requerido para cada puesto y se aseguraría que existiera el Servicio Civil de Carrera y continuaría en ascenso en puestos de mayor jerarquía. Por otro lado, el tener un Servicio Civil es asegurar la permanencia del personal, la seguridad de trabajo y crecimiento personal y profesional, es decir garantizaría que el personal pueda obtener a futuro su jubilación.

Cuando se contrata personal por nepotismo, compadrazgo o compromisos políticos, no solo daña la estructura organizacional; además genera gastos extras al Organismo debido a la ineptitud del personal contratado en la toma de decisiones, malversación de fondos y capacitación

Peor aún cuando se contrata personal y no existen puestos vacantes para esas personas, crean nuevas plazas no requeridos por el Organismo y lo único que ocasionan es engrosar la nomina en sueldos y salarios. Al no estar justificados los cargos existen duplicidad de funciones, empleos fantasmas, que solo dañan al Institución pero no es un beneficio para la sociedad.

Analizamos la importancia de la Transparencia en la Selección de personal y la creación del Servicio Civil de Carrera en el Organismo Público Descentralizado, OPERAGUA Izcalli, para garantizar la óptima contratación del personal en el o los puestos vacantes. “La elección del individuo adecuado para el cargo adecuado.”

El Servicio Civil de Carrera en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M. 2000 – 2003, no se llevó a cabo aun cuando en el Organismo existe personal preparado, capacitado, calificado y que cumple con los requisitos para poder obtener puestos de mayor jerarquía, y en el cambio de administración, este personal no se tomó en cuenta.

Establecer mecanismos de control para verificar la transparencia en la Selección de personal debe ser fundamental ya que aseguraría una buena elección de personal.

Verificar que no solo se contrate personal por compromisos políticos, nepotismo o compadrazgo; sin que sea el personal calificado y adecuado para los puestos existentes. Evitando así el ingreso del cualquier personal sin que cumpla con los requisitos mínimos del puesto vacante. O peor aun que sea remplazado un trabajador existente que cumple con los requisitos pero tiene que salir de la

organización para dar cabida a otra persona recomendada sin importar si cumple el perfil requerido.

El tener óptimos mecanismos de Selección y Contratación transparentes, así como el implementar el Servicio Civil particularmente en OPERAGUA y, en todo el Ayuntamiento de Cuautitlán Izcalli, logrará que los funcionarios públicos puedan tener un proceso adecuado de selección, capacitación, desarrollo y ser acreedores de una justa jubilación. Esta situación reflejara mejora para la ciudadanía debido a que al contar con funcionarios públicos que tengan seguridad, estabilidad y crecimiento profesional en el gobierno, cuidarán su trabajo, será más eficientes y eficaces, pero sobretodo estarán más comprometidos con el municipio para hacerlo crecer que funcione en bien de la ciudadanía.

En función de lo anterior la hipótesis que desarrollamos en este trabajo es la siguiente: ¿Puede la Transparencia en el Sector Público contribuir a la óptima Selección del personal en un Organismo público?

Creemos que si es posible en virtud de que la Transparencia en la Selección del personal en los Organismo Públicos Descentralizados puede contribuir a que no exista contratación de personal inepto y no calificado, y que se erradique la contratación a través del nepotismo, amiguismo y/o compromisos.

El objetivo general de este trabajo es “Analizar la Transparencia de la Selección del personal en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M. Período 2000 – 2003”.

Para alcanzar este objetivo hemos dividido la presente tesina en tres capítulos: En el capítulo uno definiremos los términos del Servicio Civil de Carrera y Transparencia, para el desarrollo del análisis del tema.

En el capítulo dos: Analizamos que es el la Selección de personal y formulamos un diagnóstico de la Selección de personal en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M. período 2000 –2003.

En el capítulo tres: Realizamos una propuesta a fin de transparentar el proceso de Selección de personal en OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M. a fin de sentar las bases de la instrumentación del Servicio Civil de Carrera.

I. MARCO CONCEPTUAL:

INTRODUCCIÓN

Es importante que se de en un marco de transparencia la selección de personal en los organismos públicos, ya que garantizaría la contratación del personal requerido para cada puesto “La elección del personal adecuado para el cargo adecuado”. Y asentar las bases para la creación del servicio civil de carrera.

Por lo que en éste capítulo, proporcionaremos los conceptos de: Servicio Civil de Carrera y Transparencia, de los diferentes autores consultados.

1.1 SERVICIO CIVIL DE CARRERA (SCC) Y/O SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA (SPC)

El SPC, representa la versión moderna del SCC, ya que incorpora los elementos de carácter gerencial como la evaluación de desempeño, la certificación de capacidades, y el uso de tecnologías modernas para la administración del sistema en general y la capacitación en línea. Mantiene todos los procedimientos tradicionales de la institución como son los sistemas de ingreso por concurso o mérito, la formación continua la estabilidad en el empleo y las separaciones justificadas de las personas en el puesto. Todo ello en condiciones de igualdad de oportunidades.¹

Para fines de esta tesina consideraremos al Servicio Civil de Carrera (SCC) y al Servicio Profesional de Carrera (SPC), iguales, si bien en la concepción, filosofía y alcances son diferentes las categorías de “servicio” con respecto a la profesionalización” en esté trabajo se consideraran ambas como similares, pues la pretensión es hacer un análisis sobre ellas, mas que detallar las diferencias entre ambos términos.

¹ ZARATE Francisco. “La ley del Servicio Profesional de Carrera para el Estado Guanajuato” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. pág. 250

1.1.1 BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SERVICIO CIVIL.

Para poder entender qué es el SCC empecemos describiendo sus orígenes históricos. Existen otros países como Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia que instauraron este sistema en sus gobiernos. El valor principal es el sistema de mérito para la función pública donde garantiza al ciudadano y empleados que serán tratados con imparcialidad y con justicia, no serán objeto de discriminación alguna y que serán escuchados de acuerdo a los marcos regulatorios de la actividad económica y social.

Si vemos el origen de la función pública, ésta empezó con un tipo de servicio personal en las cortes de los grandes príncipes y jerarquías eclesiásticas, nace como un servicio a quienes detentaban el poder. Con la creación del Estado Nacional, pasa a ser un servicio estatal. Cuando se produce la distinción entre lo público y privado, bajo la influencia de las ideas de Locke y Montesquieu, se genera el cambio que lo convierte en servicio público. Algunos hablan del servicio profesionalizado al ciudadano. En varios países europeos, de gran tradición del Servicio Civil, los funcionarios públicos tenían que firmar su correspondencia con la frase *your obedient servant* (su obediente servidor) ya que se les consideraba como una unidad presupuestada, como una tuerca más en el engranaje administrativo.²

Empecemos describiendo el proceso de arranque del SCC en Estados Unidos, que como sabemos presenta gran influencia para México, Centro y Sudamérica.

El SCC inicia en Estados Unidos, este cambio se produjo después de la creación, mediante la Ley Pendelton (aprobada en 1883), el sistema de mérito. El SCC estaba entregado al patronazgo político, era el botín del partido triunfante en las elecciones. El acceso al puesto público a través del principio de mérito idóneo para el ingreso, promoción y permanencia en el cargo. Se establecen una serie de ventajas, estabilidad en el empleo, derecho a licencias, límites de horas y de trabajo, derecho a recursos y apelaciones dentro de la mecánica interna de la Administración.³

Para el autor Donal Klinger nos explica el proceso de cómo se establece el SCC en E.U. ante el crecimiento y la complejidad del gobierno (1883 – 1933) basados en la eficiencia (modernización), para definir la administración de los recursos humanos como una función administrativa neutra y en los derechos individuales

² CORDOVA Efrén Tendencias Internacionales en las Relaciones Laborales del Sector Público Recursos Humanos en el Sector Público, Experiencias Análisis y Propuestas, 1ª Edición, Chile, Dolmen, 1999. Págs. 229 – 231.

³ CORDOVA Efrén Op. Cit. Pág. 232

(democratización) de modo que los puestos públicos se asignaban por méritos (Hecló 1977) .

Continua explicando Klinger (1933-1964), se combinó la respuesta política del sistema de patronaje con los principios basados en los méritos del sistema del SCC, pues aún los sistemas que tienen como base sólo el mérito debe responder al liderazgo político para conseguir la efectividad del Estado.

Este autor menciona que (1964 – a la fecha) surgen dos sistemas como defensores de dos valores adicionales. Las Relaciones Laborales crecieron para velar por los derechos colectivos del empleo público (trato igual de sindicalistas a partir de acuerdos sobre sueldos y prestaciones y condiciones laborales) y las responsabilidades sociales de los patrones, surgieron ante la necesidad de abogar por el derecho al empleo público de mujeres, veteranos y discapacitados.⁴

El tipo de política implantadas en E.U. buscan adecuar en las organizaciones gubernamentales al papel del gobierno que pretende asumir en satisfacción de las necesidades de su sociedad. Estas reformas administrativas han incorporado medidas para transformar a sus servidores públicos.

Estos cambios en los funcionarios públicos se han dado a través de las presiones políticos, empresarios, reformadores, periodistas, académicos que formaron una coalición que exigió cambios en el sistema de patronato o clientelismo que venían operando hasta la Guerra Civil de E.U.

En Gran Bretaña, el sistema es resultado de un proceso histórico ligado al régimen político. Nace como una reacción a los constantes abusos de la Administración Pública del siglo XX, los que consisten otorgar nombramientos de los funcionarios como privilegios o favores, no existía una relación entre la calificación, el nombramiento y la remuneración. A fines del siglo XIX, con la alternancia de los partidos en el poder, nace la idea de la permanencia de los funcionarios. En el comienzo del siglo XX, el SCC en Gran Bretaña, se origina por el interés de erradicar esas prácticas formalizando la incompatibilidad entre la función política y la administrativa.

En Francia su SCC, está cimentado en torno a la noción de carrera. La función pública es una actividad de interés general ejercida en nombre (de) y para los ciudadanos. El funcionario está antes que nada al servicio de los ciudadanos pero es también agente del Estado y participa en la consolidación del Estado. El Estado francés consideró que tal independencia sólo se lograría mediante reglas claras y garantizaría igualdad en el acceso a los empleados públicos, la continuidad y la posibilidad de hacer una carrera.

⁴ KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, 4ª Edición, México, 2002 Págs. 153 – 155

Ahora veamos como se ha sido la historia del SCC en México por lo que haremos un breve resumen de cómo se ha presentado en nuestro país. En 1934 un acuerdo presidencial estableció el SCC⁵ por un tiempo determinado siendo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de Abril de 1934 “Acuerdo sobre organización y funcionamiento de la Ley del SCC emitido en vigencia *limitada* del 12 de Abril al 30 de Noviembre de 1934”. El acuerdo definía al SCC, incluyendo con él a las personas que desempeñaran empleos, cargos o comisiones dependientes del Poder Ejecutivo de la Unión, excluyendo del mismo al personal de carácter político. Secretarios de Estado, Subsecretarios, Oficiales Mayores, Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Oficina, empleados supernumerarios, empleados por contrato y los que tuvieran carácter militar. (Artículo 1 y 2 del acuerdo)

Para el funcionamiento del SCC se estableció las comisiones respectivas en las dependencias encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas sobre ingreso a la administración y de los requerimientos para los desempeñar los puestos de las categorías en que se estaban dividiendo el servicio (Artículo 3) La vigencia limitada de dicho Acuerdo impidió que se aplicara efectivamente, no se expidió la Ley de SCC correspondiente

Hasta en 1941 se culminó con la Ley de SCC elaborada por abogados del Partido Nacional Revolucionario PNR. Sin embargo esta ley tiene un gran obstáculo la propia Constitución Mexicana de 1917, en donde el se da al Presidente de la República facultad discrecional para designar a sus más cercanos colaboradores y a los más altos funcionarios de la Federación (Artículo 89 Frac. II, III, IV, V)⁶

Con la adición del Artículo 123 Constitucional, apartado B con diversas fracciones. Se establecen derechos constitucionales burocráticos sobre jornadas de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, designaciones, escalafón, suspensión, cese, derechos de asociación, seguridad social y conflictos laborales. (Publicado en el Diario Oficial de la Federación 5 Diciembre 1960, promulgado en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, LFTSE, publicado 28 Diciembre 1960) En esta ley se mantiene la distinción entre trabajadores de confianza y de base contenida en el anterior estatuto. Se hace también una larga enumeración de las consideraciones como de confianza, que no gozan el derecho de inamovilidad concedido a los trabajadores de base, quedando excluido expresamente del régimen de la Ley citada.

En base para el Programa de Reforma Administrativa del Gobierno Federal 1971 – 1976, se convino agrupar las acciones en once programas de tipo macroadministrativo, correspondientes a la *Reestructuración del sistema de Administración de Recursos Humanos del Sector Público*, en donde se intento

⁵ HARO Belchez, Guillermo Aportaciones para la Reforma de la Función Pública en México. 1ª Edición, Madrid, Editorial FARESO 1988 Pág. 27

⁶ HARO Belchez, Op. Cit. Pág. 31

resolver de manera integral la problemática de la administración y el desarrollo de los Recursos Humanos del Sector Público, mediante el sistema de planeación, empleo, capacitación y desarrollo, administración de sueldos y salarios, prestaciones y servicios, relaciones laborales e información para la toma de decisiones.⁷

En 1976 – 1984 con el presidente López Portillo constituyó el programa Reforma Administrativa del Gobierno Federal, que fijó como objetivo el establecimiento de un sistema de Administración y el desarrollo de personas que garanticen los derechos de los trabajadores, propiciar el ejercicio honesto y eficiente de sus funcionarios para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del Gobierno Federal.⁸

En dos fechas importantes, 28 Enero 1977 y 14 Febrero 1978. Se establecen las bases para realizar los movimientos de personal y el mecanismo de reubicación y resignación destinado a aprovechar en forma eficaz las aptitudes, conocimientos y experiencias en los servidores públicos.⁹

López Portillo para aproximarse a un justo SCC, avanzó en el establecimiento de un sistema de escalafones y que sirvió como eje para reestructurar el sistema General de Administración y Desarrollo del personal del Gobierno Federal. Sin embargo todos los esfuerzos, leyes implantadas, en el sexenio de López Portillo, no se logró instaurar el SCC, dotado de un adecuado sistema de carrera administrativa, basado en el ingreso por oposición a la administración, que rechazará por completo el *spoils system* o *sistema de despojo*, que atiende más a la capacidad personal, al vaivén político del momento o a la militancia partidista.¹⁰

Con Miguel de la Madrid, el SCC se establece con la comisión Intersecretarial del SC publicado en D.O.F. el 19 Junio de 1984 que se fundamenta en el Plan Nacional de Desarrollo (PND).

1.1.2 MARCO JURÍDICO.

Como hemos podido ver los antecedentes del Servicio Civil en México uno de los más importantes adelantos que se dieron por el sistema de globalización, las fuertes demandas de los Organismos Internacionales como la OCDE, por profesionalizar a sus funcionarios públicos para evitar así la corrupción en el

⁷ Proyecto para la instauración del Servicio Civil de Carrera administrativa en México, SPP, México 1984, pág. 19

⁸ HARO Belchez, Op. Cit. Pág. 40

⁹ Recomendaciones para la reestructuración del sistema general de Administración y Desarrollo del personal del Poder Ejecutivo Federal. Coordinación General de Estudios Administrativos de la Presidencia de la República México 1979.

¹⁰ Cfr. CHAVEZ A. Margarita, Servicio Civil de Carrera en la Administración. Pública. 1ª. Edición, INAP, México, 1985 Pág. 106.

gobierno. Revisaremos los acuerdos que Miguel de la Madrid impulsó para el Servicio Civil.

ACUERDOS ¹¹

En 1983 – 1988 el sexenio de Miguel De La Madrid, se crearon la condiciones de la carrera administrativa para garantizar la estabilidad y seguridad del empleo, promoviendo la responsabilidad, diligencia y eficiencia, fomentando así su vocación personal a través de una adecuada motivación, elevando la eficacia y eficiencia en toda la Administración Pública federal así como también instaurar la capacitación constante y permanente de todo su personal que labora dentro de la Administración.

El Estado buscaba al instaurar el Servicio Civil de Carrera, la lealtad a las instituciones de la República, la eficiencia, honradez, transparencia en el control y ejecución del gasto público mejorando el desempeño de los Servidores Públicos en todas las dependencias de la Administración Pública Federal.

Dada la naturaleza y condiciones de los trabajadores al servicio del Estado, es prioritario contar con óptimas condiciones de trabajo, mejores prestaciones, seguridad en el trabajo, sueldos bien pagados, capacitación constante, expectativas de crecimiento dentro de la Administración Pública Federal.

Fue prioritario una adecuada coordinación con todas y cada un de los actores que participan en la Administración Pública Federal como lo son: dependencias, organismos y representantes sindicales de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Fue fundamental determinar las necesidades y proponer medidas de modernización y adecuación en lo jurídico y administrativo para institucionalizar el Servicio Civil de Carrera.

En esta comisión se puede destacar en sus capítulos primero y tercero lo siguiente:

- En el capítulo primero rescataremos: La creación de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Federal.

Tercero.- La comisión tendrá las siguientes funciones:¹²

¹¹ Cfr. TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, Legislación Federal Del Trabajo Burocrático, México, 1993. Editorial Porrúa Págs. 269-275

¹² ÍDEM Págs. 269-275

- I. Promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera;
- II. Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo del personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de Carrera;
- III. Determinar y proponer los elementos que permitan la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo que requiera la instauración del Servicio Civil de Carrera;
- IV. Promover mecanismos de participación permanente para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias y entidades, así como las correspondientes a las representaciones sindicales en la instrumentación del Servicio Civil de Carrera;
- V. Estudiar y emitir las recomendaciones necesarias para asegurar la congruencia de las normas, sistemas y procedimientos del Servicio Civil con los instrumentos del Sistema Nacional de Planeación Democrática, asegurando su compatibilidad con los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988;
- VI. Establecer mecanismos de participación con los gobiernos estatales y municipales, para la implementación del Servicio Civil y prestar a dichos gobiernos la asesoría que requieran en la materia;
- VII. Evaluar periódicamente, los resultados de las acciones orientadas a la instrumentación del Servicio Civil.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA COMISIÓN INTERSECRETARIAL DEL SERVICIO CIVIL¹³

ARTÍCULO 1.- Hace mención de la creación de la comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera.

ARTÍCULO 17.- Describe las funciones principales de la Comisión Intersecretarial las cuales son:

- Promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública la programación para la instauración del SCC.

¹³ Publicado en el Diario Oficial de la Federación 19 De Junio De 1984 TRUEBA Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, Legislación Federal Del Trabajo Burocrático, México, 1993. Editorial Porrúa, PÁG. 275 - 283

- Coordinar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para unificar criterios y sistematizar métodos Administrativos, capacitación para la instauración del SCC.
- Impulsar mecanismos donde participen permanentemente las dependencias de la Administración Pública Federal, integrando los planteamientos y unificando la instrumentación del SCC conjuntamente con los representantes sindicales.
- Analizar y proponer cambios si estos fueran necesarios para la instaurar las normas y reglamentación del SCC en donde debe ser clara, congruentes y vayan evolucionando cuando así sea requerido.

El Servicio Civil por lo tanto, pretende establecer las bases de la profesionalización de los funcionarios públicos en el ámbito federal, sin embargo en el orden local y municipal de gobierno no ha existido una coordinación que unifique criterios, dada que la mayoría de los municipios, incluido Cuautitlán Izcalli, no cuenta con ninguna ley o reglamento en esta materia.

Es importante decir que en el artículo 11, de la citada ley, establece la realización de programas específicos para el Servicio Civil de Carrera, así como también el analizar, revisar y proponer reformas en ordenamientos jurídicos necesarios para la implementación del Servicio Civil de Carrera.

Los comités y sus asignaciones se establecen en el artículo 17 donde indica:

- Asesorar normas, políticas sobre la Administración y desarrollo personal.
- En materia laboral asesora las reformas y adiciones para las mejoras de la instauración del Servicio Civil de Carrera.
- Elaboración de los programas del Servicio Civil de Carrera, asesorarlos técnicamente, revisar sus programación específica.
- Efectuar un análisis en todas las dependencias de la Administración Pública Federal, en materia de catálogos de puestos, remuneraciones por servicios personales, escalafones, presupuestos, capacitaciones y normas.

Al revisar el reglamento intersecretarial del servicio civil, podemos darnos cuenta que fue un buen principio para reglamentar e implementar una ley donde se estableciera en el Servicio Civil de Carrera, una oportunidad para los empleados de la Administración Pública Federal, en donde además de premiar sus esfuerzos, eficiencia y eficacia en el trabajo, pueden asegurar su trabajo, tener programas de

capacitación para poder ascender a un mejor empleo con más remuneración y prestaciones.

Se fincan las bases legales para establecer programas para la implementación del Servicio Civil de Carrera, de capacitación para el personal de la Administración Pública, efectuar análisis de sueldos, salarios, tabuladores. Presupuestos para mejoras del personal. Se establecen normas jurídicas para los empleados conjuntamente entre organizaciones y sindicato.

1.1.3 GESTIÓN PÚBLICA (GP) CAMBIO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA A SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA.

A continuación citaremos algunas definiciones sobre la Gestión Pública (GP), la cual consiste en un primer acercamiento en transformar las demandas, necesidades y expectativas sociales en programas de gobierno con resultados específicos – constantes y sonantes – en distintas materias: bienestar social, infraestructura física, salvaguardar en la Soberanía Nacional, seguridad pública respecto de las personas físicas y morales y sus bienes, entre muchas otras. Uno de los propósitos de la GP, es contribuir a establecer los equilibrios indispensables entre los distintos sectores sociales para garantizar la gobernabilidad democrática.¹⁴

El proceso de globalización que arrastran tras de sí a la mayoría de los Estados, piden un imperioso cambio en los servidores públicos, es decir contar con los mejores recursos humanos, altamente profesionales con conocimientos especializados y eficientes. Para que los Estados puedan modernizar su aparato publico es necesario que cuenten con acciones dirigidas a mejorarlos y modernizarlos. Proponer políticas innovadoras que busquen adecuar sus organizaciones gubernamentales a las necesidades y satisfacción de su sociedad.

Cuando los estados están inmersos en los cambios de una Nueva Gestión Pública (GP), realizarón estudios y análisis de cómo se venía comportando su SCC, se dieron cuenta que necesitaban mejorar, realizar cambios en sus leyes y actualizarse de acuerdo al nuevo entorno de modernización y globalización. Estos cambios se venía exigiendo los diferentes grupos sociales en sus aquiloados cuerpos burocráticos, la ciudadanía que venía haciendo fuerte presión, así como diferentes Organismos Internacionales.

¹⁴ OSPINA Bozzi Sonia M. Gestión Política y Desarrollo Social: hacia la profesionalización de la Gestión Pública, Gestión y Política Pública. CIDE, Vol. II Ene. –Jun. 1993, México, Págs. 39-41.

La OCDE determinó que casi todos los gobiernos de sus países miembros están inmersos en un proceso de reformas de sus organizaciones públicas.¹⁵

Cabe mencionar que la modernización del Sector Público en los distintos ámbitos están en estrecha relación con la modernización de las relaciones laborales. Por lo que debemos avanzar hacia un sistema con amplitud y movilidad, para desarrollar un sector más dinámico en donde los servidores públicos tengan posibilidades reales de hacer carrera profesional en la Administración Pública.

Describiremos algunas tendencias principales de la GP:

1. La GP está orientada a la calidad y satisfacción del cliente (ciudadanía), para un mercado más maduro y conciente de sus derechos, con diferentes alternativas de elección. Es decir con la alternancia en el poder. La competitividad abierta en el mercado como en la crítica social, es el voto ciudadano, se requiere añadir valor a los procesos productivos y de servicio para que el cliente este satisfecho con la atención que se le brinda.
2. Los funcionarios públicos necesitan autonomía y responsabilidad profesional, tener más conocimiento y habilidades profesionales para poder ofrecer sus productos y servicios al cliente. Los funcionarios públicos necesitan incrementar sus expectativas profesionales y personales al saber que van a ser tomadas en cuenta por su méritos, desempeños, habilidades y su constante capacitación. Es también prioritario que los servidores públicos sean reconocidos tanto en ascensos como en remuneración o estímulos.
3. Es necesario hacer organizaciones públicas más aplicadas, descentralizadas, ágiles y erradicando las estructuras burocrática rígidas, centralizadas y con muchos niveles jerárquicos.

En la GP, es necesario modernizar el régimen laboral en la Administración Pública es decir:

1. Profesionalizar a los recursos humanos, a través de la capacitación óptima, el establecimiento de estudios, accesos ágiles y eficientes, a través de concursos y movilidad horizontal.
2. Equilibrar los objetivos de la organización con el desempeño de los funcionarios públicos individuales y colectivos. Verificar la remuneración de acuerdo con las funciones efectuadas a través de un análisis de puestos.

¹⁵ OCDE, Public management development, París, OCDE, 1995, Pág. 182

Premiando el mérito, contribución personal, ética, eficiencia y eficacia de acuerdo a las metas institucionales.

El papel central de los recursos humanos en la GP moderna es:¹⁶

1. Dignificar la función pública, recuperar el prestigio de los servidores públicos.
2. Necesidad de mejorar la calidad de los servidores públicos, pero si queremos satisfacer las expectativas de los ciudadanos, necesitamos personas capaces de impulsar los cambios requeridos.
3. Los recursos humanos son un elemento clave en el desarrollo del país, en el aumento de sus capacidad competitiva es decir recursos humanos altamente calificados y motivados.

Al realizar un análisis del SCC para modificarlo de acuerdo a las políticas de modernización de una nueva GP, se encontraron varias desventajas que eran necesarias modificarlas para estar acorde con la modernización de la GP y poder así profesionalizar a los servidores públicos.

- En el SCC no se cumple con un requisito tan esencial como es distinguir entre un buen y mal desempeño, no existe una evaluación del desempeño, para ascender tanto de puesto como de salario es necesario contar con antigüedad que no necesariamente implica que sea una persona calificada, eficaz y eficiente.
- La antigüedad es un aspecto importante que gira entorno al ascenso en el escalafón y salarial. El más antiguo asciende al puesto mayor jerarquía sin importar el desempeño, estudios, preparación.
- Los mejoramientos del sueldo y salario se da preferencia también por la antigüedad y no por productividad institucional o grupal, sin contar tampoco la relación entre a igual trabajo igual paga. Es decir cual es la función que realiza, riesgos laborales, etc., y de acuerdo al sueldo justo que deba recibir.

¹⁶ BORREGO Claudio, “El rol de los funcionarios en la modernización de la Gestión Pública”, Recursos Humanos en el Sector Público, Experiencias Análisis y Propuestas, 1ª Edición, Chile, Dolmen, 1999. Páginas 160-184

1.1.4. CONCEPTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

El Servicio Profesional de Carrera, representa la versión moderna del Servicio Civil de Carrera ya que incorpora elementos de carácter gerencial como evaluación del desempeño, la certificación de capacidades y el uso de tecnologías modernas para la administración del sistema en general y la capacitación en línea. Se mantiene todos los procedimientos tradicionales de la institución como son los sistemas de ingreso por concurso o mérito, la formación continua la estabilidad de empleo y la separación justificada de las personas de sus puestos. Todo ello en condiciones de igualdad de oportunidades.¹⁷

Expuesto lo anterior pasaremos a exponer las diferentes definiciones que existe del SCC y/o SPC de los diferentes autores para dar por último una opinión general.

“De acuerdo a Eduardo Romero, profesionalizar significa mejorar los procesos de selección para atraer a los mejores candidatos del mercado laboral, crear mecanismos que permitan garantizar, de forma permanente que los servicios públicos cuenten con los conocimientos y habilidades que requieren para desempeñar sus tareas y actividades. Establecer mecanismos que permitan valorar periódicamente si los servidores públicos cumplen con las metas establecidas por los institutos de la manera más efectiva y eficiente posible. El SPC busca atraer, motivar, desarrollar y retener a las mejores mujeres y hombres del en el Servicio Público garantizando que la Administración Pública transite sexenalmete con el mínimo trastorno y la máxima eficacia asegurando que siendo políticamente neutral, sea un factor estratégico de la competitividad de un país.”¹⁸

Por otra parte David Arellano define, que el SCC es una institución política creada para proteger a los servidores públicos con el fin de no ser manipulados, removidos o afectados por la dinámica de la alternancia política, normal en cualquier democracia. Es un sistema administrativo de Recursos Humanos, una serie de normatividades y reglas formales del empleado público y una institución que rige las reglas del movimiento burocrático en la organizaciones.¹⁹

¹⁷ MARTÍNEZ PUÓN, Rafael, “El Servicio Profesional de Carrera en las Entidades Federativas de la Republica Mexicana”, Revista Servicio Profesional Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Volumen II Num. 3, 1er semestre 2005, México. Páginas 105-120.

¹⁸ ROMERO RAMOS, Eduardo “Avances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Pág. 10.

¹⁹ ARELLANO GAULT, David “Problemas estratégicos para la implementación del Servicio Profesional de Carrera en el ámbito Federal en México” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Págs. 35-36

La opinión de Bruce J. Perman y Juan de Dios Pineda la implantación del SCC desde una perspectiva institucional, es un proceso de cambios propuestos por un conjunto de reglas, normas y procedimientos administrativos que rediseñan y regulan el trabajo organizacional y su división en una unidad administrativa.

La profesionalización para estos autores debe ser entendida como la articulación de una serie de mecanismos que permiten hacer claras y transparentes las reglas que deben regir el desempeño de los funcionarios de la Administración Pública. Estas reglas deben regir la permanencia, entrada y salida, la movilidad, ascensos y asignaciones de las actividades de los funcionarios públicos. Estos mecanismos deberán permitir que la selección se haga considerando la formación, pero también las capacidades y habilidades en función del puesto.

SPC será entonces para estos autores un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidad en el acceso a la función pública, con base al mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública en beneficio de la sociedad.²⁰

En otro sentido Patricia Wallace I, define al SCC como un conjunto de funcionarios vinculados al sistema de méritos, con ingresos no partidistas a las organizaciones y con memoria institucional y experiencia en los programas gubernamentales dentro de las agencias federales.²¹

Sin embargo para José Mejía L., el SCC cuyo propósito es disponer los mejores elementos para el desarrollo de las funciones encomendadas, el favorecer una renovación y cambio político sin afectaciones graves de personal, de manera que se garanticen la continuidad de los servicios públicos como parámetros de eficiencia.²²

De acuerdo con la Ley Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal título 1º capítulo único Artículo 2 “ Es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.”²³

Por otra parte el SPC para Fco. J. Zarate P., es un sistema de la Administración Pública, destinado principalmente a asegurar la equidad en el proceso de ingreso

²⁰ PERMAN Bruce J. y PINEDA J. de Dios “Una revisión Institucional sobre 4 experiencias del Servicio Civil de Carrera y/o Servicio Profesional de Carrera ” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Págs. 85-92.

²¹ WALLACE I. Graham, Patricia “Me estas hablando a mí? Las limitaciones de la rendición de cuentas en el Servicio Profesional de Carrera ”, Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Págs. 137-140.

²² MEJIA Lira, José. “La necesidad de implementación y desarrollo de metodologías para la Evaluación del Desempeño en la Administración Pública.” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Págs. 191-195.

²³ Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, México, Editorial Sista, 10 de Abril del 2003

al servicio público, la formación de los servidores públicos para un óptimo desempeño, su estabilidad y por consiguiente la competitividad de los estándares de calidad en las acciones de gobierno. La profesionalización progresiva, continuidad de proyectos, estabilidad laboral, evaluación continua, ascenso por mérito y neutralidad política.²⁴

El Modelo de Servicio Público de Carrera propuesto por los participantes del primer Encuentro Internacional: El Servicio Público de Carrera para el Desarrollo Sustentable del Plan de Puebla – Panamá, concluyeron con la consolidación con la *Carta de Chetumal* que el SPC y/o SCC, significa la consolidación de capacidades institucionales y la capacitación de los talentos de los Servicio Públicos, con miras a forma un compromiso, una misión histórica caracterizada por el reto de constituirse en protagonista de la transformación de un región, a otra con pocas expectativas del progresos económico social. En la valoración de la profesionalización de los servidores públicos como condición necesaria que permitirá a los gobiernos alcanzar niveles de eficiencia que los convierte en promotores del desarrollo integral de sus comunidades.²⁵

Podemos concluir que el Servicio Civil de Carrera y/o Servicio Profesional de Carrera: Es la oportunidad igualitaria de contratación y empleo. La posibilidad real de dar a las personas oportunidades similares de ser contratadas y ascender sin ser discriminados.

Es decir disponer de los mejores hombres o mujeres en la Administración Pública, a través de un selección de personal idóneos para cada puesto y con posibilidades de crecimiento a través del mérito, con igualdad de oportunidad sin discriminación para impulsar el desarrollo personal pero también con miras al beneficio de la población en resultados de eficiencia y eficacia.

Sin que se de contratación del personal partidista, por nepotismo, amiguismo, clientelismo y sin cubrir los requisitos mínimos indispensables para cada puesto.

El SCC y/o SPC ha servido a la Administración Pública, para que el personal que está laborando en ella no vea con temor los cambio de gobierno, sexenales o los cambios de los Directores generales, debido a que en otros tiempos cuando existían estos cambios había una salida masiva de personal, dañando a las instituciones dejándolas desprotegidas, así como la ineficiencia e ineficacia existente reinaba mientras el nuevo personal toma el cargo y conocimiento de los

²⁴ ZARATE PONCE, Francisco, “La ley del Servicio Profesional de Carrera para el Estado de Guanajuato” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Pág. 227.

²⁵ A.A. V.V. “La carta de Chetumal,” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005. Págs.257-267

movimientos que hay veces que tardan toda la administración para aprender del manejo de la administración.

Ahora con la implementación del SCC en la Administración Mexicana, los empleados solo deberán temer a su mal desempeño, falta de ética, bajo rendimiento, ineficacia e ineficiencia, que se reflejar con la evaluación de desempeño anual. También es una oportunidad para que el personal esté más preparado, ingrese personal más calificado y exista educación continua para el avance en la carrera de servidor público y aspire a un mejor puesto, sueldos y salarios. Reconociendo siempre su mérito a la mejora.

1.1.5 VENTAJAS DE LA INSTRUMENTACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA PARA EL GOBIERNO.

El tema del SCC y/o SPC, se ha convertido en una de las asignaturas pendientes que las sociedades democráticas contemporáneas reclaman a sus gobiernos para garantizar un servicio público profesional eficaz y eficiente, a partir de la transparencia, igualdad de oportunidades en el acceso, capacitación, ascenso por mérito y permanencia por desempeño para los servidores públicos.

La decisión del gobierno para hacer del empleado del Estado un profesional del servicio público que se caracteriza por su capacidad, competencia y calificación en el desarrollo de sus funciones. La profesionalización ha contemplado tres vertientes; la formación técnica, tiene la finalidad de que los empleados y funcionarios sean auténticos expertos en sus tareas, además de propiciar una continua actualización con respecto a la innovación administrativa y tecnológica que surjan.

La formación humana y cambio cultural que se orienta al desarrollo y fortalecer actitudes, habilidades y valores éticos. Y la relacionada con la permanencia, estabilidad y motivación que pretendan alentar un ambiente que se satisfaga las necesidades de status y reconocimiento del personal.

La visión de la Administración Pública a la altura de los grandes retos nacionales es aquella en donde se superen los vicios burocráticos y prevalezca la eficiencia, productividad y racionalidad administrativa. Donde el ciudadano perciba competencia y profesionalismo en su actuación, donde el cumplimiento de las obligaciones legales y normas esté respaldado por trámites sencillos y claros, donde la actitud de servicio, la legalidad, la transparencia y la calidad sean constantes en el servicio público donde la participación social esté presente como

garante de un impecable rendición de cuentas sobre los resultados y el manejo de los recursos públicos.²⁶

Como sabemos las influencias de importantes Organismos Internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM), Organismo de los Estados Americanos (OEA) así como nuestra sociedad, empresarios, intelectuales, la ciudadanía en general, han presionado al gobierno federal para combatir la enorme corrupción existente en nuestro país. Sin lugar a dudas sabemos que existe corrupción en nuestros funcionarios públicos en todos los niveles. Es prioritario para este gobierno tratar de combatir la corrupción y crear un fundamento legal para asentar las bases de la Transparencia, Servicio Civil de Carrera, Rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. Por lo que en el sexenio de Fox se implantó

- Comisión Intersecretarial de Transparencia y Combate de la Corrupción.
- La Ley Servicio Civil de Carrera.
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

Se requiere en suma de un servicio público acorde con los nuevos tiempos, que se legitime ante la ciudadanía por sus resultados que se genere confianza y credibilidad por su capacidad por la atención de las demandas de los sectores de nuestro país.

La Unidad de Servicio Civil (USC) de la Secretaria de la Función Pública, administrador de los Recursos Humanos del Gobierno Federal, establece sus principales objetivos para implementar el SCC.

- Contar con servicios públicos honestos, eficiente e imparciales.
- Establecer un sistema de reclutamiento que permite atraer a candidatos que cumplan con los requisitos del puesto.
- Mantener en constante capacitación y actualización al servicio público.
- Aplicar un sistema de compensación relacionado con el desempeño del servicio público y procurar la permanencia de los servidores públicos en función de la evaluación del desempeño²⁷

Para Alfredo López la dignificación, profesionalización y ética del servidor público es:

²⁶ VÁZQUEZ Cano, Luis, “Bases para un modelo del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del Gobierno Federal” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. 1ª Edición, México, 2001. Págs. 129-130.

²⁷ ÍDEM Págs. 129-130.

- Contar con un servicio profesional de carrera en la Administración Pública que garantice la selección adecuada el desarrollo profesional y el retiro digno para los servidores públicos contribuyan en los relevos en la titularidad de las dependencias y entidades se aprovechan las experiencias y conocimientos del personal y se de continuidad al funcionamiento administrativo.
- Impulsar en el servidor público una nueva cultura que favorezca los valores éticos de honestidad, eficiencia y dignidad en la prestación del servicio público y fortalezca los principios de probidad y responsabilidad.²⁸

La incorporación del SCC, en nuestro país es de gran importancia debido a que más de 70 años ha sido un Estado de naturaleza clientelista y organizada bajo el *sistema de botín*, los funcionarios públicos llegaron a los puestos porque el partido en el poder otorgo las plazas a amigos que ayudaron a llegar al poder, parientes, amigos de parientes imperando al nepotismo, se repartieron los mejores puestos y se asignaron sueldos no de acuerdo al trabajo o mérito.

Ante el creciente desprestigio del servidor público, debe procederse a su dignificación, transformar a los servidores públicos, sobre todo sus actitudes y aptitudes para asegurar que la Administración Pública será eficaz y eficiente para una ciudadanía cada día más exigente y más educada. Donde esta ciudadanía sabe que es la que paga con sus impuestos los sueldos y salarios de los funcionarios públicos y exige resultados claros, concisos y sobre todo honestos.

El esquema para el fortalecimiento y consolidación de los procesos de modernización de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal concibe la Administración Pública y a sus servidores públicos con responsabilidades de gran contenido político y social, así como en una profunda convicción ética. Dichas responsabilidades se basan en la voluntad y concurso de la sociedad, por lo que el quehacer público deberá responder a los intereses de la comunidad a la que representa, así como a sus demandas, necesidades y aspiraciones. Con SCC es atrae a los mejores candidatos para ocupar las diferentes posiciones claves de la Administración Pública.²⁹

Es urgente mejorar los recursos humanos de la administración pública, capacitarlos, entregados a su trabajo, éticos eficaces y eficientes ante las instituciones donde laboran. Es decir cambiar sus aptitudes y actitudes ante la sociedad, que estén concientes de que la ciudadanía les reclamara resultados porque se han vuelto más críticos, responsables y se informan de que se hace con sus impuestos, como los están trabajando si se cumplen las demandas sociales más apremiantes.

²⁸ ÍDEM, Pág. 151.

²⁹ PADILLA Jaime “*Ética y Responsabilidad de los Servidores Públicos, en Servicio Civil Carrera. Servicio Público de Carrera en México*”, *Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario*, INAP. 1ª Edición, México, 2001, págs. 180-185.

Los eminentes cambios tanto nacionales como globales es necesario contar con funcionarios más preparados, calificados. El señalamiento de los requisitos para desempeñar cargos públicos es necesario que sean efectuados por servidores de carrera y no por improvisados.

Para dignificar a los servidores públicos necesitamos contrarrestar los malos comentarios, impresiones, *la mala imagen*, deshonestos, flojos ineptos, parientes impuestos, aviadores. Así como evitar aquellos que desde adentro lo autodenigren como la pereza, derroches abusos de autoridades y otros ilícitos cometidos por algunos e imputados a todos los trabajadores del gobierno, debido a que en la Administración Pública al hacer una política translúcida de conductas indebidas de los servidores públicos no han resaltado los méritos o aciertos de cuando existen por parte de estos.

“En sus orígenes el SCC se componía de empleados mil usos, bastaba el sentido común y los estudios básicos para desempeñarlos. Al volverse más complejo dejó su lugar al experto y la organización piramidal tiende a ser de barril, más grueso en el nivel de en medio que en la cúspide y en la base, especialmente por la tendencia a contratar con particulares los servicios de limpieza y mantenimiento, seguridad y asesoría.

La excelencia y profesionalización, junto con el perfeccionamiento de los medios y sistemas administrativos, así como el de los estímulos y el reconocimiento social, deben contribuir a dignificar el servicio y a los servidores públicos.

Ante el incumplimiento o insuficiencia de las normas jurídicas, los servidores están sometidos a una disciplina personalista a la opinión y voluntad del superior jerárquico, quien controla sus actos, juzga su desenvolvimiento, sanciona sus faltas y favorecen o perjudican su carrera. La oportunidad reside en adivinar lo que espera o desea el superior y no lo requerido por la sociedad. Dichos comportamientos proliferan por carencia de medios eficaces de defensa para afrontar la prepotencia y el autoritarismo, al igual que por la inestabilidad del empleo. En raras ocasiones es el mérito el que lleva a los puestos, basta la confianza del jefe existiendo prebendas vedadas a los demás”.³⁰

Cuando no existen políticas de evaluación, liniamientos transparentes en la Administración Pública, para calificar al personal, los jefes califican según sus valores muchas veces dejan a un lado la ética profesional, se guía de acuerdo a los favores recibidos, prebendas, compadrazgos, se dejan llevar por las emociones. Al no existir un departamento que verifique las evaluaciones de los jefes estos pueden dar de manera arbitraria sus conclusiones y otorgar mejores salarios, compensaciones o ascensos a quien ellos consideren sin que

³⁰ MÉNDEZ J. Luis “Los procesos de ingreso y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera.” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. 1ª Edición, México, 2001. Pág. 200-202

necesariamente sean los funcionarios más eficaces o eficientes para el trabajo que están realizando

“Las prestaciones y percepciones se caracterizan por ser inferiores a las del mercado, por no asumir las responsabilidades de desparasitar a la Administración y por infundado temor de que el retribuir apropiadamente al personal no sea comprendido por los ciudadanos.

En las remuneraciones se han impuesto la uniformidad sin considerar cargas de trabajo reales, las responsabilidades concretas y la efectividad en el cargo, monotonía que propicia desestímulos y sobretodo perdida de la vocación de servicio.”³¹

La austeridad que priva en la Administración Pública lleva a que los servidores públicos cumplan con su trabajo de manera limitada con carencia en mobiliario, equipos anacrónicos, espacios de trabajo en pésimas condiciones, falta de insumos de trabajo, desde papelería hasta medicamentos existiendo un gran contraste con la opulencia que priva en funcionarios de alto nivel, el derroche en oficinas, mobiliario, carros equipo de computo, celulares, viajes, y otras prestaciones que incluso son para esposa e hijos. Claramente lo vemos con los Senadores y Diputados.

La austeridad desproporcionada ha llevado a condiciones insuficientes para cumplir sus labores, en contraste con la opulencia que persiste en ciertos estratos superiores. Carencia de enseres básicos, incomunicación, equipos anacrónicos, estrechez en los espacios y ausencia de servicios esenciales privan en muchas oficinas públicas. En consecuencia se multiplican la ineficiencia y el descrédito de la administración, al no están en los habitantes del país bien servidos.³²

Contar con un SCC los funcionarios lo verán con aceptación debido a que existirá permanencia en su trabajo y no habrá desbandada en cada cambio de administración o de funcionarios. Los servidores públicos deberán poner lo mejor de su esfuerzo, honestidad, eficacia y eficiencia; en la prestación de sus servicios para lo que fueron contratados y con méritos deberán alcanzar mejores puestos y salarios. Y deberá existir una evaluación anual de los logros alcanzados si cumplieron con las metas establecidas, de manera clara y transparente para que en su caso exista derecho a replica del servidor público que fue evaluado.

De esta manera y al contratar con personal calificado en la Administración Pública, existirá un SPC. La sociedad en general agradecerá el cambio de actitud y aptitud de los funcionarios al existir servidores más profesionales, la Administración Pública podrá mejorar.

³¹ MÉNDEZ J. Luis Op. Cit. Pág. 203-204

³² ÍDEM . Pág.. 204

“La sociedad puede exigir la contratación y el ingreso a la función pública sea por rigurosa selección al darse cuenta de las ventajas de una incorporación bajo estos sistemas en otros ámbitos de gobierno, desterrando prácticas como el nepotismo y la corrupción, combatiendo la ineptitud y favoreciendo las respuestas exitosas.

Contar con un SPC, en la Administración Federal, Estatal y Municipal, bajo principios de legalidad, neutralidad política y respuestas eficaces. Puede llegar a pensarse en un servicio público donde se realicen acuerdos para que la función del personal público sea valorado por todos y cada uno del ámbito del gobierno.

La profesionalización en el espacio público, es más que necesaria, pero exige contar con una visión integral y global, bajo procesos que favorezcan sus instituciones. Se requiere de mejores hombres para las funciones del gobierno para obtener resultados más amplios, de calidad, gran alcance y efectividad.”³³

Pensar que es necesaria la profesionalización en el gobierno en todos sus niveles, es indispensable si queremos progresar salir adelante como un país moderno, pero es fundamental que las autoridades que propongan estos cambios deban ser éticos, transparentes y que se fundamente legalmente.

“Las instituciones han optado de manera formal o indirecta por la creación y consolidación del servicio público más eficiente y más eficaz, han recurrido a la implementación del SCC. Con el diseño del SCC, se podrá aplicar estímulos claros e institucionales para mejorar el desarrollo de los servidores públicos, reducir la discrecionalidad en la organización de puestos y distribución de responsabilidades y poner diques permanentes a la corrupción.

La implementación del SCC en un país como el nuestro, que es cada vez más democrático y plural, en donde los cambios de responsabilidad de los gobiernos de los Estados o Municipios se den cada vez con mayor frecuencia, va a permitir que la ciudadanía tenga calidad en el servicio y no sufra los quebrantos que en algunas áreas rompen la funcionalidad elemental que cualquier servicio público le otorgué a la ciudadanía. La estabilidad en el empleo, las perspectivas del progreso y ascenso, son condiciones necesarias para alcanzar la profesionalización del servicio público.”³⁴

Los cambios en la Administración Pública demandan la necesidad de contar con personal calificado, profesional, que contribuya a incrementar la eficacia y eficiencia del gobierno y satisfacer las necesidades de la población en general.

Para que la Administración Pública funcione bien se debe contar con funcionarios profesionales, esto será importante porque:

³³ MEJÍA José. “Posibles implicaciones de una Iniciativa de Ley Servicio Público de Carrera en México”, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001. Págs. 206-209.

³⁴ MENA V. Apolinar “La experiencia en el Gobierno del Estado de México” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001. Págs. 231-233.

1. Entre más capacitados estén los servidores públicos la calidad en los servicios mejorará notablemente y brindarán mejores resultados a la ciudadanía.
2. Los recursos humanos del gobierno bien organizados en un SCC, garantizará a la ciudadanía un correcto manejo de los recursos públicos, de manera eficaz, eficiente y transparente.
3. La ciudadanía volverá a tener confianza en los servidores públicos, en sus gobernantes ya que se mejorará la mala imagen de los funcionarios.

“En la aprobación del SPC, en el desarrollo de políticas y procedimientos efectivos. Los funcionarios deberán mantener un equilibrio entre los objetivos de la Administración Pública.

1. Establecer un nivel óptimo de empleo público.
2. Proteger los derechos de los empleados públicos y mantener la eficiencia administrativa.
3. Lograr más libertad y uniformidad en los procedimientos y políticas del personal.
4. Obtener el equilibrio entre valores y sistemas de personal en conflicto.
5. El gobierno anticipará los gastos del personal
6. Cada sector público administrará sus propios recursos de manera más efectiva.
7. Los empleados públicos en puestos profesionales y técnico, pueden superarse individualmente y también en relación con los recursos nacionales.³⁵

Tener un sistema de SPC en nuestro país ayudara a que los trabajadores tengan en cuenta que:

- Los empleados deben saber que la realización del trabajo y los rendimientos serán premiados.

³⁵ KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, 4ª Edición, México, 2002, Págs. 23-33.

- Se debe ofrecer oportunidad – tiempo y herramientas – para realizar el trabajo.
- Tienen que tener conocimiento, calificaciones y habilidades para alcanzar rendimientos deseados.
- Tienen que valorar el premio monetario cuando calculen el costo y los beneficios de trabajar al nivel que desean.
- Es necesario que sepan que si hacen bien el trabajo deben ser premiados con más dinero.
- Deberán tener la certeza que se distribuirán los premios con justicia, honradez y transparentes.³⁶

Como todo nuevo sistema de mejora que se aplica en la Administración Pública, el integrar un SPC, implica gastos, problemas jurídicos y laborales, el cambio cultural tanto en aptitud como actitud en los servidores públicos; no es fácil el hacerles comprender las bondades de una profesionalización a los funcionarios. No es de efectos inmediatos y sobre todo cuando existe corrupción en la venta de plazas, clientelismo, pago a los que apoyaron al partido o personas que llegan al poder, amigos pertenecientes al partido, el nepotismo de los funcionarios.

Por ello, algunos de los cambios que deberán introducirse son: el sistema de ascenso; los pagos de acuerdo a sus funciones, a un estudio detallado de evaluación de cada puesto; la capacitación constante de los servidores, el uso de nuevas tecnologías y no sólo capacitar a los funcionarios de alto nivel.

Todo lo referente a los recursos humanos de la Administración Pública en general deberá estar bien fundamentada en una normatividad así como deberá irse renovando de acuerdo a cambios existentes en nuestro país. Todo esto costará dinero a la sociedad pero bien vale la pena para tener mejores servicios, planeados por servidores profesionales y altamente capacitados.

El SPC implica serios costos y retos, su función principal es el ser una institución política que tiene como misión separar la carrera administrativa de vaivenes desatados por la lucha de poder, con el fin de otorgar estabilidad en las reglas de pertenencia al servidor público. El SCC ayudará al buen desempeño de los funcionarios públicos.

Si bien un SC debe otorgar suficiente estabilidad a los servidores públicos, con el fin de que su capacidad para tomar decisiones y aconsejar a los políticos sea efectiva y se acerque, en la medida de lo posible, a estándares profesionales y técnicos más que a consideraciones políticas.

³⁶ Cfr. KLINGNER, Donal, Op. Cit. Pág. 152

Un SC debe, proteger a la burocracia, para que tome decisiones y de consejos profesionales y técnicos, el SC, debe hacer atractivo el trabajo para que los hombres y mujeres capaces puedan desarrollar una carrera en el sector público. Así como inducir a un comportamiento eficaz y eficiente, profesional y en constante evaluación. Además de rendir cuentas como un sistema tanto de recursos humanos, como de aseguramiento de la profesionalidad de la actuación de los servidores públicos.

1.2. TRANSPARENCIA:

1.2.1 CONCEPTO DE TRANSPARENCIA:

Debemos comenzar por dar la definición de Transparencia: Designar la claridad de los procedimientos del gobierno en la Administración Pública; es la posibilidad de que los procedimientos puedan ser vistos con entera limpieza por la comunidad en sus antecedentes, ejecución y propósito, como medios de asegurar la corrección y la honestidad de ellos. Las cosas deben ser limpias y públicas. Nada debe permanecer oculto.³⁷

Todos los procedimientos que efectuó el gobierno en sus niveles deben ser claros, precisos, apegados a la normatividad y ética sin ocultar información de cómo y para qué se realizan.

La Transparencia de acuerdo a Vergara “Es un facilitador del funcionamiento organizacional que reduce las probabilidades de algunos de los actores organizacionales desvíen su comportamiento de los intereses y objetivos de la organización, es un mecanismo que ayuda a que los arreglos colectivos se respeten y a que trabaje por el bien común”.³⁸

Pero debemos ser conscientes que implementar la transparencia en las organizaciones no es una tarea sencilla y sobre todo tiene un alto costo económico y educativo para el interior de la organización y la sociedad en general.

Por supuesto que la transparencia en las organizaciones es costosa y no es sencilla o fácil ya que la organización debe destinar parte de su presupuesto para implementar medidas de control y vigilancia de todos y cada uno de los actos que se efectúen en la organización, además de contar con una plantilla de personal que analice dicha información de manera objetiva, ética y profesional para que rindan cuentas al líder de la organización y sobre todo a la población. La transparencia, nos ayuda a controlar a los gerentes sin tener que sacrificar flexibilidad y autonomía de las organizaciones.

³⁷ BORJA, Rodrigo Enciclopedia de la Política, México, F.C.E, 1997 Pág.929

³⁸ VERGARA, Rodolfo. La Transparencia como Problema, 5 Cuaderno De Transparencia, IFAIL, México 2005, Pág.27

La existencia de información compartida es un insumo indispensable para propiciar coordinación y conductas cooperativas entre dependencias oficiales. La transparencia disminuye la asimetría de la información, permite una mejor supervisión interna de políticos y funcionarios, previene actos de corrupción y sirve de incentivos a los funcionarios y políticos para mejorar el desempeño, permitiendo la evaluación de sus actos de las diversas dependencias públicas en los distintos niveles de gobierno, facilita los flujos de información entre organizaciones gubernamentales, reduce costos de corrupción y ayuda a erradicar el uso de la información como una arma política.³⁹

La transparencia ayudará a evaluar a los funcionarios públicos y gobernantes en el poder de acuerdo a la toma de decisiones, como usan el dinero, el poder, si existe corrupción en sus actos y como se castigaran estos actos; es importante que fluya la información y no sirva solo para atacar a los contrincantes políticos sino para combatir la corrupción.

Como sabemos la transparencia pone al alcance del ciudadano la posibilidad de vigilar lo que sucede dentro de la estructura administrativa del gobierno, permitiéndole participar como una medida de control externo sobre las acciones de los funcionarios públicos. La transparencia sirve como herramienta administrativa estratégica para el ejercicio del gobierno ya que no sólo responde a las demandas de acceso a la información por parte de la sociedad, sino además facilita la oportunidad de desempeñar un papel más activo tanto en la toma de decisiones, como en la vigilancia de los actos de autoridad y la supervisión del buen uso de los recursos públicos⁴⁰,

Además la transparencia también sirve para que los políticos y funcionarios de alto nivel evalúen el desempeño al personal a su cargo u otros empleados de diferentes dependencias, facilitando su control de acción, el flujo de información de las diferentes dependencias y organizaciones mejorando la coordinación y la colaboración de las mismas para combatir la corrupción. Es decir la transparencia permite que los ciudadanos evalúen el desempeño del gobierno en su conjunto y nivel de dependencia.

La transparencia es el inicio de un diálogo entre gobierno y sociedad, el cual es indispensable para el diseño y la aplicación de que resuelvan los problemas más reales de la población. La transparencia supone solo el flujo de información del gobierno a la sociedad, esta sociedad organizada reaccionará ante la información y responderá a las dependencias gubernamentales con observaciones críticas. Esta comunicación nos pone en camino de gobernanza y hace suponer un gobierno más abierto y una sociedad más participativa en el futuro. Un gobierno

³⁹ ÍDEM PÁG. 33

⁴⁰ ÍDEM PÁG. 39

más transparente será un gobierno más eficaz, más receptivo y más cercano a la sociedad.⁴¹

De acuerdo con para Juan Manuel Trejo “Lograr la eficiencia de la gobernabilidad de un país y abatir los niveles de corrupción en el mismo, mecanismos como la transparencia son una necesidad y una prioridad ineludible para políticos. El combate a la corrupción y la eficiencia en la gobernabilidad son compromisos asumidos seriamente e implantados a través del programa de gobierno.”⁴²

Es entonces que la transparencia en la gestión pública abierta al escrutinio de la sociedad, con excepciones muy claramente definidas en relación con la seguridad Nacional y la vida privada de los servidores públicos.⁴³

Podemos decir que la transparencia ayuda a evitar la corrupción ya que es un mecanismo de control a las acciones y desempeño de los funcionarios públicos y gobernantes en el poder y tener así un gobierno eficiente y eficaz con información clara, precisa abierta para que la sociedad la analice y verifique dónde hay corrupción cómo se maneja el erario publico para el bien común y no para el beneficio de la élite en el poder. La transparencia es una herramienta para que todo sea claro y conozcamos la verdad de las promesas de los gobernantes y actos desempeñados.

La ausencia de la transparencia permite la corrupción, propicia la falta de credibilidad. La transparencia participa en el combate a la corrupción, al permitir que los ciudadanos perciban que sus impuestos son manejados con honestidad e integridad.⁴⁴

Es importante que la ciudadanía ayude a combatir la corrupción a través de la información de lo que hace sus gobernantes en el poder, donde nosotros como sociedad analicemos la información de las acciones tomadas exigiendo que exista más información clara y precisa en todos los niveles de gobierno y en todas sus organizaciones que lo conforman, pedir que se legisle a favor de la transparencia y se reglamente para que existan verdaderos castigos aquellos funcionarios que sean corruptos, la sociedad debe pedir cuentas de las acciones tomadas por nuestros gobernantes.

Es decir la transparencia no implica rendir cuentas a personas especifica, si no es poner la información disponible a la sociedad para su escrutinio de los acciones tomadas de los gobernantes en el poder de una manera pronta y expedita, y poder consultar esta información y detectar de manera oportuna el desempeño de los

⁴¹ ÍDEM PÁG. 44

⁴² TREJO Contel J, Manuel La Transparencia En México, Origen Y Objetivo, Revista Probidad No. 27 México 2004 Pág. 1

⁴³ Diario Oficial De La Federación 22 Abril 2002, Decreto Porque Se Aprueba El Programa Sectorial Denominado Programa 2001 –2006 Pág. 50 2ª Edición.

⁴⁴ TREJO Contel ÍDEM PÁGS. 16-17.

funcionarios públicos y las posibles irregularidades en su desempeño, exigiendo una mejor rendición de cuentas y ajuste de las mismas.

Creemos que la transparencia es una estrategia de ejercicio del gobierno adecuado a esta lógica de negociaciones e intercambios de información, pues su utilización nos proporciona mayores beneficios que la imposición de medidas unilaterales o de una toma de decisiones gubernamentales a puerta cerrada. A mayor información es sinónimo de una mayor capacidad de acción de argumentos más fuertes y de mejores instrumentos para criticar, proponer y mejorar las acciones del gobierno que define el rumbo de nuestra vida pública⁴⁵

La otra parte que contempla rendir cuentas lo constituye el derecho a la información con frecuencia se afirma que el público tiene el derecho a saber. Para James Madison uno de los padres de la Constitución de Estados Unidos “un gobierno popular sin información o con medios para que esta sea accesible constituye el prólogo de una farsa o de una tragedia o quizá de ambas. El saber siempre debe gobernar a la ignorancia y la población que busca ser su propio gobernante debe proveerse así misma con el poder que el conocimiento trae consigo.⁴⁶

Podemos concluir entonces que la transparencia es un mecanismo de control o herramienta de control que ayudará a evitar la corrupción en el gobierno en todos sus niveles y organizaciones que lo conforman, de funcionarios públicos y gobernantes en el poder. Al tener la información de las acciones y toma de decisiones del dinero del pueblo cómo se maneja y cómo se invierte, la ciudadanía verificara la información que otorguen y exigirá que se clara, precisa y oportuna así como el castigo de aquellos que malversen fondos públicos y actúen en benéfico propio. Porque basta que la élite en el poder solo se enriquezca con nuestro dinero, que en lugar de reactivar la economía, crear fuentes de empleo, tener mas y mejor educación, sistemas de salud solo se preocupen por el beneficio propio y de sus familiares ocasionando únicamente la miseria del país, llevándolo a un colapso financiero. Es por eso que la ciudadanía debe exigir rendición de cuentas al gobierno y castigar la corrupción.

1.2.2 MARCO LEGAL DE LA TRANSPARENCIA EN MÉXICO

Si bien es cierto la corrupción en México es preocupante no sólo para nuestra sociedad, sino también para los Organismos Internacionales como la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco de Mundial (BM), Inversiones privadas nacionales y transnacionales principalmente, todos ellos tiene un particular interés

⁴⁵ ÍDEM PÁG. 40

⁴⁶ ÍDEM PÁG. 18

económico - políticos, debido a los grandes prestamos que nos hacen y la inversiones que hay en México. Conociendo la historia de corrupción por los funcionarios públicos y gobernantes en turno, así como las calificaciones que nos dan en Transparencia Internacional y otras organizaciones (ver tabla anexa).

PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE CORRUPCIÓN FUENTE TRANSPARENCIA INTERNACIONAL

	2000	2001	2002	2003	2004
POSICIÓN	59	51	58	64	64
No. PAÍSES	90	83	102	133	145
No. ENCUESTAS	8	9	10	12	12
CALIFICACIÓN	3.3	3.7	3.6	3.6	3.6

Fuente: Información Proporcionada Por Lic. Raúl Medina, Seminario de Titulación de Transparencia 21 Ene 2006

Se ha exigido al gobierno actual tomar cartas en el asunto, sin menos preciar a nuestra sociedad que cada día tomamos más conciencia de la participación ciudadana a través de que tenemos más nivel de educación y existe más información certera y oportuna de lo que acontece en nuestro país. Es por eso que se ha pedido al gobierno mecanismos de control contra la corrupción existente.

La relación Estado – sociedad se fundamenta en el desempeño del gobierno como un conjunto de organizaciones que administran los recursos públicos y diseñan alternativas de soluciones a los problemas que la sociedad demanda.⁴⁷

Y con la apertura a la información la ciudadanía ejerce presión al gobierno para combatir la corrupción y la participación ciudadana ha hecho posible esté cambio ya que en las elecciones ratifica al partido o en el poder o lo cambia, es decir la alternancia en el poder su voto de confianza o cambio a otro partido político.

En medida en que todos los niveles de gobierno hagan disponible al público la información necesaria para juzgar la calidad de sus políticas, su nivel de

⁴⁷ VERGARA, Rodolfo. La Transparencia Como Problema, 5 Cuaderno De Transparencia IFAIL, México 2005, Pág.34

desempeño y resultados obtenidos, se reducirá la asimetría de información y será posible que la sociedad recupere el control sobre su gobierno.⁴⁸

En el preciso momento que nuestra sociedad esté más y mejor educada, la sociedad será más participativa, pedirá cuentas a los gobernantes y funcionarios en el poder, qué es lo que se hace con el dinero, impuestos, prestamos de los Organismos Internacionales, ganancias de PEMEX, etc., No solo se exigirá rendición de cuentas si no además de analizará la información y en su caso se pedirá justicia de los gobernantes y funcionarios públicos corruptos. En los momentos de votaciones la sociedad elijirá por aquellos que realmente hayan trabajado por el bien común y no para su propio enriquecimiento. La sociedad ya no es estática y se ha visto con la alternancia en el poder, los gobernantes saben que en las elecciones pagarán sus deudas con la sociedad.

La transparencia pone al alcance del ciudadano la posibilidad de vigilar lo que sucede dentro de la estructura administrativa del gobierno, permitiéndole participar como una medida de control externo sobre las acciones de los funcionarios públicos.⁴⁹

De acuerdo con otro estudioso, Robert Gregory: *“Así como las clases medias trabajadoras buscaron el poder y les fue otorgado el voto, de la misma manera de el día de hoy las clases profesionales buscan en el poder y les es otorgado la información. El proceso conocido como participación y sus resultados como la rendición de cuentas.”*

Si bien la creación de un marco legal y normativo de la transparencia es sólo el primer paso. Inicialmente se tendrá que remar contra la inercia organizacional hasta que las nuevas rutinas echen raíz en la organización y la transparencia se vuelva la forma más aceptada de hacer las cosas en la cultura organizacional de los gobiernos mexicanos. Un gobierno más transparente será un gobierno más eficaz, más receptivo y más cercano a la sociedad.⁵⁰

Retomemos nuestra Constitución Mexicana y verifiquemos que la transparencia en la información está sustentada en los artículos 6, 8 y 35 inciso V.⁵¹

Artículo 6. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de terceros, provoquen algún delito o perturben el orden público, el derecho a la información será garantizada por el Estado.

⁴⁸ ÍDEM PÁG. 35

⁴⁹ ÍDEM PÁG. 39

⁵⁰ ÍDEM pág. 44

⁵¹ S/A Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, 26ª Edición, México, 2005.

Artículo 8: Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que esta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa, pero en materia política solo se podrá hacer uso de ese derecho los ciudadanos de la República.

Artículo 35: Son prerrogativas de los ciudadanos:

Fracción V: Ejercer en toda clase de negocios el derecho de petición.

En el gobierno de Vicente Fox se crea la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, (LFTAIPG) es un instrumento normativo, para impulsar la transparencia en la gestión pública contribuyendo a la vez a reducir la impunidad y la corrupción. Dicha ley contempla la creación de un organismo no sectorizado denominado Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI)⁵²

En IFAI destacan las siguientes características:⁵³

- Es un Organismo Descentralizado de la Administración Pública Federal.
- Es una entidad no sectorizada.
- Es una instancia con autonomía operativa y de decisión.
- Sus resoluciones son definitivas para las dependencias o entidades del Gobierno Federal.
- No es un gran archivo del gobierno.
- No es una institución policía sino una institución bombero

También en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, encontramos fundamentos legales para la transparencia en la información y tenemos las siguientes características de esta ley.

- Es decisión gubernamental esté documento.
- Todo documento será ordenado y archivado.
- El acceso a éste documento para cualquier persona será sencillo y expedito.

⁵² Decreto Publicado En El Diario Oficial De La Federación 24 De Diciembre 2002.

⁵³ Conferencia Impartida por El Lic. Rogelio Flores Jiménez del IFAI 5 Nov. 2005, UNAM, FES ACATLAN, en seminario de Titulación Control y Trasporencia.

- Derecho a preguntar
- Obligación de los funcionarios a contestar y a proporcionar información de sus actos sistemáticamente.

Los fundamentos legales de LFTAIPG están en los siguientes artículos.⁵⁴

Artículo 2: La ley del supuesto de que toda información gubernamental es pública.

Artículo 7: Obligación de transparencia. Exige al Gobierno Federal que ventile la información.

- Marco normativo
- Estructura Orgánica
- Metas y objetivos de la unidad Administrativa

Artículo 42: La ley establece que el acceso se dará a documentos existentes.

Artículo 40: Cualquier persona puede solicitar información al Estado sin acreditar interés jurídico, intención, edad o nacionalidad.

Artículo 63: Incumplimiento.

Artículo 64: Amonestación privada o pública.

- Suspensión del empleo, cargo o comisión no menor a 3 días ni mayor a un año.
- Destitución del puesto.
- Sanción económica.
- Inhabilitación del Servidos público hasta por 20 años.

En el gobierno de Vicente Fox se ha instalado la Comisión Intersecretarial para la transparencia y el combate a la corrupción, cuyo objetivo es coordinar los esfuerzos del poder Ejecutivo al más alto nivel para prevenir y combatir la

⁵⁴ Conferencia Impartida por El Lic. Rogelio Flores Jiménez del IFAI 5 Nov. 2005, UNAM, FES ACATLAN, en seminario de Titulación Control y Transparencia.

corrupción a través de una ética de servicio, programas, sistemas y procedimientos transparentes sencillos y con personal altamente calificados.⁵⁵

Con esta comisión se trata de verificar el trabajo del sector público y la calidad de sus acciones tratando de lograr la participación de la sociedad en un contexto de coordinación Estado – sociedad en los diferentes niveles de gobierno.

Aún cuando se vea muy bien en papel y pareciera que es suficiente en leyes para que la corrupción en el gobierno se acabe a través de la transparencia de la información y rendición de cuentas. Aún nos falta debido a que no sólo es ejecutar las leyes sino además educar a la gente inculcar valores morales, ética en su desempeño como funcionario público, porque la ley no es suficiente, esta el factor humano que será el otro 50 % para que podamos combatir la corrupción. A diferencia de los cambios técnicos los valores culturales son más lentos e impredecibles. Es decir los individuos deberán observar comportamientos acordes con la transparencia. Se deben comulgar con la filosofía de la transparencia en todos sus actos, no debe existir ambigüedad con lo que promulgan y realicen.

Como explica Trejo aún cuando esté reglamentado el acceso a la información existen tipos legales donde hay lagunas y las personas se valen de todas las imprecisiones para librarse de la ley. De acuerdo a Trejo son:

Tipo Legal:

- Existen leyes pero muchas veces no se cumplen.
- Hay leyes poco claras que permiten interpretaciones y discrecionalidad no controlada del funcionario.
- Grado de independencia e imparcialidad del Poder Judicial.
- Incapacidad de los tribunales para ver conflictos.
- Falta de reglamentación para la participación, fiscalización ciudadana y rendición de cuentas.

En el sexenio de Vicente Fox se ha aumentado la rendición de cuentas de la Administración Pública en sus tres niveles, la transparencia del financiamiento de los partidos políticos. Se ha reglamentado la transparencia con la finalidad de fortalecer las instituciones democráticas y mejorar la credibilidad del gobierno.

⁵⁵ TREJO Contel Op. Cit. PÁGS. 1-2

Seguimos escuchando actos de corrupción en la administración Foxista como el caso de los hijos de Martha Sahagún, esposa de Vicente Fox y Carmen Segura, del FONDEN.

En un programa de acción de anticorrupción, aplicable a nuestro medio, esta la reforma judicial y reformas a la Administración Pública junto con la supervisión y participación de la sociedad civil y los medios de comunicación, la simplificación de las regulaciones económicas, reformas tributarias, financieras del presupuesto y las adquisiciones.⁵⁶

Pero aún nos encontramos con muchas limitantes en el marco legal que se tendran que ir puliendo y mejorando.

Dentro de los aspectos legales la poca claridad en las leyes que permiten interpretaciones y discrecionalidad no controlada y por falta de reglamentación para la participación, fiscalización ciudadana y rendición de cuentas, dentro de aspectos culturales.⁵⁷

Bajo un sistema adecuado cada ente vigilará y será vigilado, monitoreará y será monitoreado aún cuando esto suene complejo no es imposible ponerlo en práctica y sobre todo hacerlo funcionar.

Los tribunales ya no serán servidores de la élite gobernante, deberán ser independientes y deberán cumplir con la normatividad. Los jueces debieran tener límites en su actuación y deberán responder a sus decisiones mediante un sistema de apelación y el juez debe rendir cuentas sobre su integridad y su competencia a otro órgano que a su vez será responsable ante otra instancia y ante el pueblo mediante las elecciones. El encargado de legislar también deberá entrar en esté círculo de vigilancia y otro órgano similar debe monitorear.⁵⁸

En nuestro país es importante la ejecución de política y las leyes adecuadas para el desarrollo del país y el bien común, en el marco jurídico en un Estado de derecho. Sin embargo conocemos la idiosincrasia del mexicano en cuanto a las leyes se trata, siempre encontraremos la manera de burlarla para no acatar la ley, es un reto a nuestra creatividad. Por falta de valores éticos y sin comprender el alcance de la corrupción.

⁵⁶ ÍDEM PÁG. 9.

⁵⁷ ÍDEM PÁG. 16

⁵⁸ ÍDEM PÁG. 18

1.2.3 LA NECESIDAD DE LA TRANSPARENCIA EN MÉXICO

Ya hemos visto que para lograr la eficiencia en la gobernabilidad y abatir los altos niveles de corrupción en México, el gobierno federal ha implantado mecanismos de control como la transparencia debido a que es una necesidad ineludible para los políticos el combatir la corrupción. “El impacto de la corrupción equivale al 9% del PIB, y sigue creciendo la problemática.”⁵⁹

Conocemos la presión de los Organismos Internacionales por combatir la corrupción es muy fuerte y han exigido a nuestro país mecanismos de control y rendición de cuentas por parte de los funcionarios públicos en el poder. Debido a que tienen invertido en nuestro país grandes cantidades de dinero e intereses económicos por los préstamos que nos han otorgado. También las grandes empresas transnacionales que han invertido en nuestro país.

Para el Banco Mundial, la corrupción se define como el uso indebido de servicios públicos para beneficios personales, los administrativos públicos utilizan los servicios de manera indebida para enriquecerse o a sus prójimos, abusando del poder que les fue encomendado cuando:⁶⁰

- El funcionario acepta o pide sobornos.
- Cuando en las contrataciones de personal se actúa por motivaciones partidarias (apadrinamiento, clientelismo, etc.) o contratando a familiares (nepotismo) sin pasar por sistemas de incentivos por méritos.
- Cuando el funcionario hace aprobación indebida de activos de la institución.
- Cuando el funcionario hace malversaciones de fondos públicos.

Todos conocemos la historia de la corrupción que ha prevalecido en México por los funcionarios públicos que han estado en el poder coludida con élite política han saqueado a nuestro país por más de 70 años, por el PRI, y 5 años por la alternancia (PAN, PRD, PVEM), no ha importado de que partido político sea cuando llegan al poder pareciera que la corrupción esta implícita cuando son funcionarios públicos. La corrupción ha sido el resultado de inercias, usos y costumbres poco saludables en la cotidianidad, falta de valores, de ética que causan enorme daño al país.

⁵⁹ Programa Nacional de Combate a La Corrupción y El Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, Pág. 19 Méx.

⁶⁰ TREJO Contel ÍDEM PÁG. 4

La corrupción se identifica con influenciar en los niveles de toma de decisiones, en los que intervienen, recursos humanos, nepotismo, politización de puestos compras y contrataciones y hasta relaciones con partidos políticos.⁶¹

Para Trejo existen dos tipos de corrupción, la sistémica (red de personas que apoyan directamente la realización de actos ilícitos) y la aislada (personas que ven para otro lado y toleran lo que pasa)

Qué es lo que acarrea la corrupción:

- Ineficiencia, la corrupción hacen que los que tienen más sean inmunes.
- Desigualdad, genera inequidad en ingresos y en la calidad de vida, los sobornos son impuestos regresivos que el pobre paga y la corrupción disminuye la inversión privada.
- Falta de credibilidad, relacionada con política personal, perdida de votos y reputación.

Cuáles son las causas de corrupción:⁶²

TIPO POLÍTICO:

- Información sobre gestión pública escasa, difícil acceso y segmentada.
- Beneficio a élites políticas.
- Financiamientos a partidos políticos y procesos electorales.
- Escasos incentivos a la participación ciudadana y a la rendición de cuentas.
- Demora en la transferencias de fondos.
- Monopolio estatal en la toma de decisiones.
- Empresas legales perjudicadas por licitaciones fraudulentas, imposible de competir.

⁶¹ ÍDEM PÁG. 5

⁶² ÍDEM PÁG. 6

TIPO CULTURAL:

- Hábito político de beneficiar a élites o sectores.
- Invocar a parientes que ocupan puestos de relevancia para sacar provecho de situaciones.
- Escasa información ciudadana para participar,
- Saltar reglas sin ser descubierto

Estas acciones las hemos visto repetidas veces por más de 70 años, pero la presión de Organismos Internacionales y también la presión de la ciudadanía al exigir cuentas claras y precisas así como la participación en las elecciones de sus gobernantes es como hemos podido ir erradicando poco a poco la corrupción, pero el gobierno actual nos sigue causando sorpresas y nosotros creímos que con el cambio se había acabado, pero aún no hemos erradicado estos vicios, esperemos que con la alternancia o el voto de confianza a los gobernantes, la exigencia de transparencia y rendición de cuentas podemos ir acabando con la corrupción.

Es habitual que los funcionarios públicos en los diferentes niveles de gobierno, organizaciones públicas, contraten a parientes o amigos, tráfico de influencias, que sirven para coludirse, hacerse favores, contratar empresas y participar en licitaciones ventajosas o a su favor y tapar o maquillar información para salir bien librados.

Es por eso que la ciudadanía esté informada de cómo actúan nuestros gobernantes, su rendición de cuentas de la administración pública a su cargo y es así cuando decidiremos si continúan en el poder o la alternancia en las próximas elecciones de cualquier nivel de gobierno.

Pero nosotros como sociedad, en nuestros hogares debemos erradicar la corrupción, tener más valores éticos, educación de calidad. Porque la misma sociedad tiene los paradigmas de *el que no tranza no avanza, dos son parte de la corrupción, pobre político, político pobre, que robe pero que trabaje*, cuantos conceptos tenemos para aceptar que esta bien la corrupción, nosotros mismos debemos cambiar nuestros valores y decir no a la corrupción. También es donde los líderes del gobierno deben comulgar con esta nueva filosofía de la transparencia y rendición de cuentas, pero no solo como trámite administrativo sino como un nuevo valor ético.

La transparencia en la información y en todos los actos de la administración pública, así como la rendición de cuentas son mecanismos para combatir la corrupción, pero no olvidemos que la corrupción es un monstruo de mil cabezas donde es difícil combatir pero no imposible, la corrupción tiene mas tentáculos que un pulpo, combatimos unas formas de corrupción pero aparecen otras de manera insospechada. “La corrupción es una amenaza a la gobernabilidad y desarrollo de sus instituciones”⁶³

No podemos dejar aún lado la situación económica por la que nuestro país está pasando, la falta de fuentes de trabajo, el creciente ambulante, los decrecientes sueldos y salarios de los que aún trabajan, nace la imperiosa necesidad de mayores ingresos extras (sobornos).

Contra la imagen de un Estado extractor de recursos de la economía para beneficio exclusivo de políticos y burócratas (clásicos sobornos) Trejo recomienda una reducción a la autoridad discrecional de los funcionarios públicos. Elevar salarios de los funcionarios, desregularizar la economía y aumentar la transparencia en la gestión pública. El comportamiento denominado captura del Estado (esfuerzo de las empresas para conformar las leyes, políticas y reglamentación del Estado, según les convenga los cambios de pagos ilícitos – de carácter privado- o funcionarios públicos) se deben fortalecer mediante reformas, la capacidad de gobierno el entorno jurídico, judicial y reglamentario.⁶⁴

Para poder combatir la corrupción, debemos realizar un diagnóstico, en donde se da la corrupción, identificar la problemática y poder detectar áreas expuestas a la corrupción y dar una solución objetiva.

Como hemos mencionado con anterioridad que los Organismos Internacionales también están interesados en combatir la corrupción, para el Banco Mundial consiste en:

1. Constatar la voluntad política de resolver la problemática.
2. En llevar a cabo un diagnóstico a través de encuestas, a usuarios, a empresarios y a la sociedad civil.
3. En la elaboración de un plan de acción a partir de una alianza entre la sociedad civil y el gobierno.
4. En la elaboración de un plan operativo.
5. En un monitoreo y evaluación.⁶⁵

⁶³ ÍDEM PÁG. 7

⁶⁴ ÍDEM PÁGS. 8,9

⁶⁵ ÍDEM PÁG. 17

Hemos hablado de que la corrupción amenaza la gobernabilidad pero definamos que es la gobernabilidad: “ La razonable capacidad de mando, de conducción de política y de disciplina democrática que pueda alcanzar una sociedad, las acciones de gobierno requiere condiciones favorables en el medio internacional como en el nacional. Es la posibilidad de conducir un Estado en medio de tantos obstáculos. La gobernabilidad se suscita en los regímenes democráticos no en los gobiernos de facto. El comportamiento subjetivo de una sociedad mejor informada que en ninguna otra época de la historia y por lo tanto más exigente a sus derechos”

Para Trejo la gobernabilidad comprende:⁶⁶

1. El proceso de selección, supervisión y sustitución de los gobiernos, y sus mecanismos de rendición de cuentas al público en general.
2. La capacidad de gobierno para administrar los recursos públicos de la forma eficaz y elaborar, poner en marcha y ejecutar políticas y leyes adecuadas para el desarrollo del país y el bien común.
3. El respeto, por parte de los ciudadanos, del Estado y de las instituciones que rigen sus relaciones económicas y sociales.⁶⁷

Como hemos podido observar, la transparencia es una herramienta para rendir cuentas claras y precisas por todos los funcionarios públicos relacionados con su desempeño que realizan en la administración pública, en donde la ciudadanía ha exigido a sus gobernantes y los Organismos Internacionales, han exigido mecanismos de control para combatir la corrupción en el gobierno en todos el sistema mexicano.

Estas exigencias han hecho que el gobierno de Vicente Fox ponga más atención en la creación de leyes para lograr la transparencia en toda la Administración Pública, por ejemplo ha creado organismos no sectorizados como el IFAI (Dic. 2002) con la finalidad de transparentar la información y que los ciudadanos y los Organismos Internacionales vean el desempeño de la Administración Pública y no caer en la ingobernabilidad, es así como los ciudadanos haciéndonos más concientes de la situación de nuestro acontecer interno y externo, podremos elegir en las próximas elecciones mejores gobernantes y exigir castigos a los funcionarios públicos que sean corruptos. Sin dejar de mencionar que los Organismos Internacionales, podrían ver que somos un país confiable, seguiremos siendo sujetos de crédito, las empresas transnacionales tendran confianza para

⁶⁶ BORJA. Rodrigo *Enciclopedia de la Política*, México, FCE, 1997 Págs. 457-459.

⁶⁷ ZOO, Jun, KAUFMAN D. Krayy A. La gobernabilidad es fundamental del análisis a la acción (finanzas y desarrollo del FMI), 1ª Edición, México, FCE, 2000

regresar e invertir más en nuestro país generando más fuentes de trabajo que reeditaría en reactivación económica.

Sociedad y gobierno debemos trabajar juntos para lograr erradicar la corrupción, educándonos más, creando valores en las familias, y sobre todo exigir al gobierno transparencia en sus desempeño como administradores públicos.

CAPÍTULO II.- LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M.

2.1 ANTECEDENTES DEL AYUNTAMIENTO DE CUAUTITLÁN IZCALLI.

El Municipio mexicano ha sido producto de un desarrollo histórico que se inicia con el “capulli” como forma de organización vecinal – agrícola de la comunidad indígena de los barrios de Tenochtitlán.⁶⁸

Definimos al municipio como “la circunscripción territorial en que se divide administrativamente un Estado, dotado de cierto grado de autonomía para manejar los asuntos de su competencia y regida por un cabildo, concejo o ayuntamiento cuyos miembros son elegidos por vecinos del lugar”.⁶⁹

Y es hasta 1983, con las reformas del Artículo 115 Constitucional, cuando se abren mayores posibilidades para los ayuntamientos de dar vigencia a los principios de autonomía y de libertad, por medio del ejercicio de los derechos y obligaciones que se derivan del nuevo texto constitucional y que otorgan al municipio mayor capacidad de gobierno y administración.

El ayuntamiento es el órgano de representación popular encargado del gobierno y la administración del municipio. El ayuntamiento se elige por votación directa, en los términos establecidos en la Ley Orgánica Municipal y dura en su cargo 3 años integrándose en la siguiente forma.⁷⁰

1. Presidente Municipal. Es el encargado de nombrar y remover al Secretario del Ayuntamiento, Tesorero Municipal, Encargado de Obras y Servicio Públicos, Comandante de Policía, Encargado del Organismo de Agua.
2. Sindico (s). Son los encargados de defender los intereses municipales y de representar jurídicamente al ayuntamiento en los litigios en los que éste

⁶⁸ S/A Administración Pública Municipal Guía I México, INAP, 1985 Pág. 2-10

⁶⁹ BORJA, Rodrigo Enciclopedia de la Política, México, FCE, 1997 Pág. 666.

⁷⁰ ÍDEM PÁG. 10

fuere parte. También son los responsables de supervisar la gestión de la Hacienda Pública Municipal.

3. Regidores. Son los miembros del ayuntamiento que tienen a su cargo las diversas comisiones de la administración pública municipal.

El Municipio de Cuautitlán Izcalli (Tu casa entre los árboles). Fue creado el 23 de Junio de 1973, con la idea de crear un “Municipio modelo” independiente y autónomo capaz de absorber la expansión de la población de área metropolitana, y fomentar condiciones favorables para el desarrollo de los habitantes del Valle de México en su aspecto social, cultural y económico, para beneficio propio de la sociedad.

Para conformar este municipio fue necesario la segregación territorial de 3 municipios circundantes: Cuautitlán de Romero Rubio, Tepetzotlán y Tultitlán. El 23 de Junio se publicó en la Gaceta de Gobierno del Estado de México no. 50 (fecha 22 Junio) la creación del municipio 121 del Estado de México “Cuautitlán Izcalli”. El 24 de Junio entra en vigor este decreto y tomó posesión como 1er. Presidente Municipal al C. Gabriel Ezeta Moll.⁷¹

2.2 ANTECEDENTES DE OPERAGUA CUAUTITLÁN IZCALLI:

Todas las Administraciones de Cuautitlán Izcalli, han tomado en cuenta al agua como un elemento indispensable para el bienestar de la población, por ello y debido al elevado incremento demográfico, el Edil, Mucio Cardoso que gobernó el Municipio de 1991 a 1993, en sesión de cabildo, aprobó eficientizar la operación del sistema hidráulico, creando un organismo descentralizado de agua potable y alcantarillado, con autosuficiencia técnica administrativa y económica.

INSTALACIONES DE OPERAGUA CUAUTITLÁN IZCALLI



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

⁷¹ Cfr. Municipio de Cuautitlán Izcalli, Monografía de Cuautitlán Izcalli, Mimeo, México 2003 – 2006

De esta forma, el 18 de Octubre de 1991, la H. LI Legislatura del Estado de México, decretó la creación del Organismo Público Descentralizado para la prestación de los Servicio de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Cuautitlán Izcalli. Así, en Enero de 1992, inició sus operaciones del Organismo Público Descentralizado hoy conocido como **OPERAGUA IZCALLI**, a cargo del Ing. Miguel Ángel De León

En la siguiente administración, encabezada por Fernando Alberto García Cuevas, Presidente Municipal de Cuautitlán Izcalli en el período 1994 a 1996 y el Ing. Hugo Luis Cortés Hernández, Director de OPERAGUA IZCALLI, se creó la derivación a Cuautitlán Izcalli del macro circuito: Sistema Cutzamala, con una dotación promedio de 350 litros por segundo de agua.

Las siguientes administraciones tuvo de igual manera, gran interés en el manejo adecuado del agua en el municipio, gracias a ello el Organismo se encuentra en un muy buen lugar dentro de los Organismos de Agua en México.

Pozo de Agua



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Limpieza de aguas negras



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Acarreo de Material de aguas negras



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

2.2.1. SERVICIOS DE OPERAGUA CUAUTITLAN IZCALLI:

Las más recientes estadísticas a nivel mundial, nos hacen prever condiciones de carestía y desabasto en fechas no muy lejanas, por ello, OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M, promueve la manutención y aprovechamiento del vital líquido, para lo cual, cuenta con una impresionante red de distribución de aproximadamente 449,000 metros (equivalente a la distancia entre Cuautitlán Izcalli, Estado de México y la Ciudad de Guadalajara, Jalisco), 106 vehículos (entre Camionetas Pick Up, Aquatechs, Pipas, Retros, Zanjadoras, Vans, Rangers, Motocicletas, etc.), Pozos, Tanques, Rebombeos, Oficinas y demás instalaciones.⁷²

Así, OPERAGUA IZCALLI se encarga de la prestación de los servicios de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Cuautitlán Izcalli.

OPERAGUA IZCALLI trabaja en coordinación con la Comisión Nacional del Agua (CNA) a nivel federal, y con la Comisión de Agua del Estado de México (CAEM) en el plano estatal, por el establecimiento de las políticas, lineamientos y especificaciones técnicas, bajo las cuales deberán efectuarse la construcción, ampliación, operación, conservación y mantenimiento de los sistemas de agua potable, drenaje y tratamiento de aguas residuales.

Para llevar a cabo las actividades anteriores, el organismo cuenta con tanques, pozos, sistemas de rebombeo, cárcamos, plantas tratadoras de agua, receptorías, vehículos especializados, amplias oficinas y sobre todo, personal que te ofrece la mejor atención.

Los servicios que ofrece el organismo se pueden concretizar en:

⁷² www.operaguaizcalli.gob.mx 09/03/2006

a) Suministro de agua potable, por medio de 3 fuentes:

1. Pozos
2. Sistema Cutzamala
3. Derivaciones Federales

Válvulas de pozo



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

b) Construcción y mantenimiento de drenaje y alcantarillado.

Los materiales que se utilizan en la instalación del drenaje son básicamente: concreto simple, concreto y polietileno de alta densidad, estando así, a la vanguardia en tecnología del ramo.

Colocación de rejilla para drenaje



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

c) Desazolve

Es el mantenimiento o limpieza que se realiza a las líneas de conducción, canales abiertos y fosas sépticas, para evitar problemas como inundaciones y encharcamientos.

Dezasolve de alcantarillado



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Los materiales que se utilizan en la instalación del drenaje son básicamente: concreto simple, concreto y polietileno de alta densidad, estando así, a la vanguardia en tecnología del ramo.

d) Reparación de fugas

Las fugas se deben a factores como: la antigüedad de los materiales que ya cumplieron su vida útil, la presión tan cambiante debido al tandeo de agua, las características geológicas del suelo y el actuar estructural del mismo al paso de vehículos de gran peso.

Reparación de fuga de agua



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

e) Monitoreo de la calidad de agua

Es un control que se ejerce con la evaluación de ciertos parámetros, tales como la concentración de los niveles de cloro y ph, estos monitoreos se llevan a cabo en todo el Municipio.

Equipo de medición de calidad de agua



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Para comodidad de los usuarios, el Organismo cuenta con **5 RECEPTORÍAS** en las cuales se puede realizar el pago de agua, cambio de nombre (presentando todos los documentos en regla), además de que se brinda información sobre los trámites que se pueden realizar en las oficinas centrales.

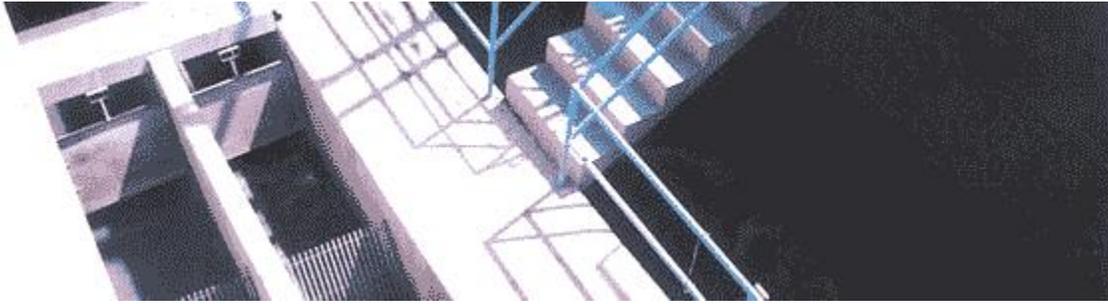
2.2.2 PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA:

Una planta de tratamiento de aguas residuales es el lugar donde se eliminan las sustancias nocivas, los desechos y contaminantes que contengan las aguas residuales o negras, por medio de un proceso.

Las aguas residuales ya tratadas se REUTILIZAN en varias actividades como el riego de jardines, en auto lavados, enfriamiento industrial, lagos, o incluso sólo se desechan al drenaje con el objeto de que en su destino final ya no estén tan contaminadas.

El primer lugar a donde llega el agua residual en la Planta de Tratamiento es el **CÁRCAMO DE AGUA RESIDUAL**, el cual funciona como colector, además de separar los residuos sólidos de gran tamaño como plásticos, ramas y basura en general.

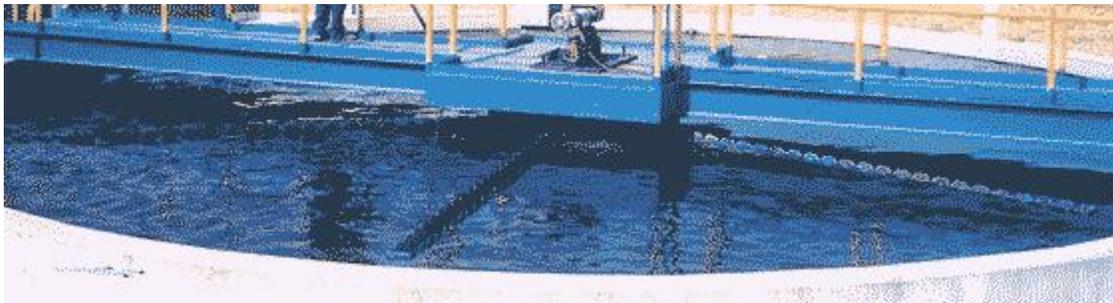
Cárcamo de Agua Residual.



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Después el agua pasa al **DESARENADOR** en donde se estanca para que la arena los sólidos más grandes se sedimenten, y así se pueden quitar fácilmente.

DESARENADOR



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

El siguiente tanque por el que pasa el agua es el de **AIREACIÓN**, donde se le agrega oxígeno, haciendo con esto una mezcla llamada "licor mezclado" que funciona como reactor biológico, ya que el oxígeno provoca que se desarrollen las bacterias del agua y consuman la materia orgánica ahí existente.

Tanque de aireación



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

El agua ya libre de materia orgánica pasa al **TANQUE SEDIMENTADOR** el cual sedimenta o separa la masa bacteriana que queda abajo, del resto del agua.

**TANQUE
SEDIMENTADOR**



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Después el agua pasa al **TANQUE DIGESTOR**, en donde ya no hay ni materia orgánica ni oxígeno, y es entonces donde las bacterias se comen unas a otras quedando un número muy reducido de ellas.

TANQUE DIGESTOR



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Por último, el agua pasa al **TANQUE DE DESINFECCIÓN**, donde se purifica con cloro y se eliminan las bacterias restantes.

TANQUE DE DESINFECCIÓN



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

La masa bacteriana que se retiró en el Tanque Digestor es llevado a los **LECHOS DE SECADO**, en los cuales se expone a los rayos solares, provocando que las bacterias restantes mueran, a esto se le llama "lodo".

LECHOS DE SECADO



www.operaguaizcalli.gob.mx 09 /03/2006

Los lodos pasan por el **FILTRO PRENSA** donde son comprimidos, el destino final de éstos es variable, pues en algunos casos son llevados a los rellenos sanitarios para ser enterrados, en otros casos se queman, sin embargo, en tales situaciones se contamina tanto la tierra como el aire e incluso pueden contaminar los mantos acuíferos, así que existe una mejor opción de ocupar estos lodos, esta opción es

la "composta", que es el proceso mediante el cual el lodo se convierte en abono para plantas.

En el municipio se cuentan con tres Plantas de Tratamiento, las cuales están ubicadas en Bosques del Alba II, Cofradía I y Cofradía II, además de otras que están en construcción.

Después de analizar este proceso de tratado de agua residual, nos podemos dar cuenta que es muy laborioso y costoso, sin embargo, la población puede ayudar a hacer más rápido el proceso, no arrojando al drenaje: pinturas, fertilizantes, pesticidas, limpiadores o cualquier otro desperdicio de comida o basura.

2.2.3 POLÍTICAS DE OPERAGUA IZCALLI:

POLÍTICA DE CALIDAD:

En OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M., están comprometidos con la calidad, para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios con respecto a los servicios del agua potable, alcantarillado y saneamiento, para lo cual la Dirección provee los recursos necesarios.

MISIÓN:

Proporcionar servicio de agua potable, alcantarillado y saneamiento a la población de Cuautitlán Izcalli, que satisfaga sus necesidades y expectativas cabalmente.

VISIÓN:

Ser un Organismo vanguardista y líder dentro del ramo de la presentación de los servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento que genera en la comunidad un clima de confianza.

OBJETIVOS DE CALIDAD:

- Mantener y dar seguimiento al Sistema de Gestión de Calidad en el proceso de Ingresos.
- Establecer y mejorar los niveles de satisfacción del usuario.

2.3 MARCO JURÍDICO:

Para conocer los antecedentes jurídicos de OPERAGUA IZCALLI, O.P.D.M., es necesario que conozcamos su marco jurídico, que se basa en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), en donde encontraremos esta referencia en La Ley de Entidades Paraestatales (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de Mayo de 1986).⁷³

CAPITULO II DE LOS ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS:

SECCIÓN A

Constitución, Organización y Funcionamiento.

Artículo 14: Organismos Descentralizados (OD) Objeto. Son O.D. las personas jurídicas creadas conforme a lo dispuesto por la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

En este Artículo podemos observar :

- Realización de actividades a áreas estratégicas o prioritarias.
- Prestaciones de un servicio público o social.
- La obtención para fines de asistencia o seguridad social.

Artículo 15: Explica acerca de la Denominación de un Organismos es decir el nombre del Organismo.

- Domicilio legal, ubicación del Organismo.
- Aportaciones y fuentes de recursos para integrar su patrimonio, y aquellos que determinen su incremento.
- La forma de integración del Órgano de Gobierno y designar al director General y sus Funcionarios Públicos.

⁷³ S/A LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, México, 2003, Editorial SISTA. Págs. 74 - 78

- Facultades y obligaciones del Director General.
- Los Órganos de vigilancia y las facultades de los mismos.
- El régimen laboral que se sujetarán las relaciones de trabajo del Organismo.

Artículo 17: La Administración de un Organismo Descentralizado estarán a cargo de un Órgano de Gobierno que podrá ser una Junta de Gobierno o su equivalente y un Director General.

Artículo 18: Explica la integración del Órgano de Gobierno, sus propietarios y suplentes.

Artículo 19: Menciona los excluyentes del Órgano de Gobierno como el Director, esposos y parientes, personal en litigio, Diputados y Senadores.

Artículo 20: Periodicidad en que sesionara el Órgano de Gobierno.

Artículo 21: Requisitos para la designación del Director General del Organismo los cuales serán:

- Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad y estar en pleno goce y el ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- Haber desempeñado cargos de alto nivel decisorio, cuyo ejercicio requiera conocimientos y experiencias en materia administrativa, y
- No encontrarse en alguno de los impedimentos que para ser miembro del Órgano de Gobierno señala las fracciones II, III, IV, V del Artículo 19 de esta Ley.

Artículo 22. Facultades de Directores Generales de los O.D, representación legal, ordenamiento o estatutos

Artículo 23. Para acreditar la personalidad y facultades

SECCIÓN B

Registro Público de Organismos Descentralizados

Artículo 24. Los O.D. deberán inscribirse en el Registro Público respectivo que llevará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 25. En el Registro Público del Organismos Descentralizados deberán inscribirse:

- I. El Estatuto Orgánico y sus reformas o modificaciones;
- II. Los nombramientos de los integrantes del Órgano de Gobierno, así como sus remociones;
- III. Los nombramientos y sustituciones del Director General y, en su caso, de los Subdirectores y otros funcionarios que lleven la firma de la entidad;
- IV. Los poderes generales y sus revocaciones;
- V. El acuerdo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o de las dependencia coordinadora del sector en su caso que señale las bases de la fusión, extinción o liquidación.
- VI. Los demás documentos o actos que determine el reglamento de este ordenamiento.

Artículo 26. El registro Público de Organismos Descentralizados podrá expedir certificaciones de las inscripciones y registros a que se refiere el Artículo anterior,

Transcribiremos lo que es un Organismo Público Descentralizado, (OPD) de acuerdo a la explicación que nos da Miguel Acosta Romero⁷⁴.

La descentralización administrativa es una forma de organización que adopta, mediante una ley (en el sentido material) la Administración Pública para desarrollar:

1. Actividades que compete al Estado.

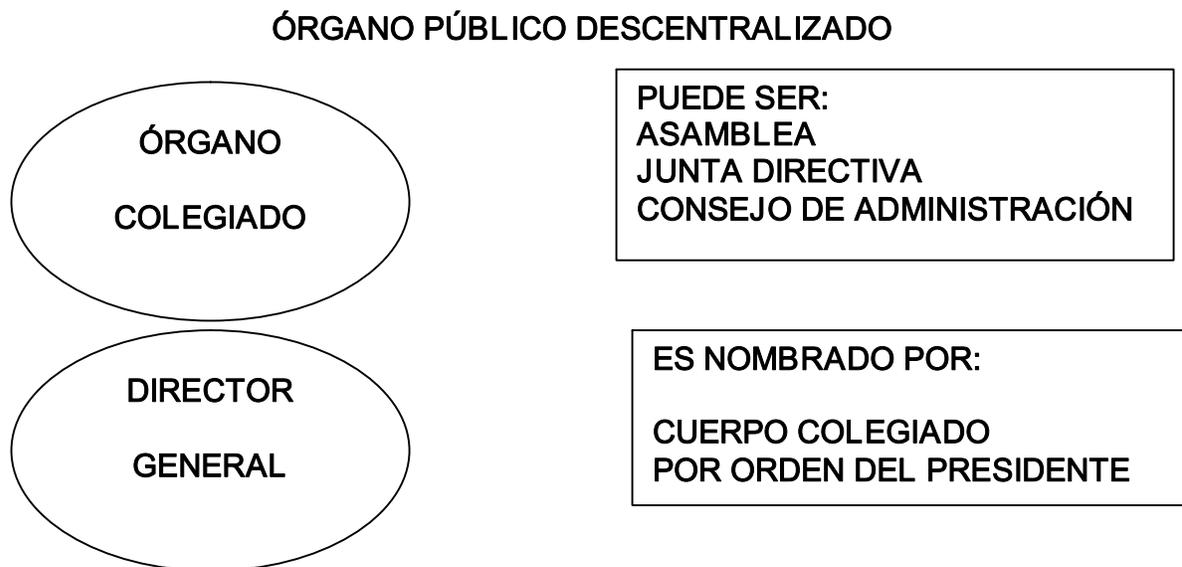
⁷⁴⁴ ACOSTA, Romero Miguel, Teoría General de Derecho Administrativo, 6ª. Edición, México, Editorial Porrúa, 2002, Págs. 495-511

2. O que son de interés general en un momento dado.
3. A través de organismos creados especialmente para ello, dotados de:
 - A) Personalidad Jurídica.
 - B) Patrimonio Propio.
 - C) Régimen Jurídico Propio.

La mayoría de los O.D. desarrollan una actividad político – administrativa y ese carácter también lo tienen los funcionarios que los integran, ya que su nombramientos también lo tienen ya que su nombramiento son hechos por el Ejecutivo Federal directamente o a través de los coordinadores del sector, según se desprende de los Artículos 52 y 53 de la LOAPF. Tienen así mismo obligación de acudir al congreso, cuando algunas de sus Cámaras requiere de informes relacionados con los asuntos del organismo que dirige o se discuta una ley de su ramo (Artículo 93 Constitucional).

2.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA:

Un Organismo Público Descentralizado de acuerdo a Miguel Acosta Romero esta conformado de la siguiente forma:⁷⁵



Fuente: Acosta Romero, Miguel Teoría General del Derecho Administrativo Pág. 499

⁷⁵DEM Pág. 499

Como se mencionó con anterioridad OPERAGUA IZCALLI, O.P.D.M. el 18 de Octubre de 1991, la H. LI Legislatura del Estado de México, decretó la creación del Organismo Público Descentralizado para la prestación de los Servicio de Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento del Municipio de Cuautitlán Izcalli. en Enero de 1992 inicia sus actividades como Organismo.

Desde su creación en 1992 su dirección estaba en Av. 1º de Mayo S/N Lote 17 Manzana C44-A, Centro Urbano y a partir del 22 de Febrero de 2002 cambiaron a las nuevas oficinas de OPERAGUA IZCALLI conocidas con edificio Lic. Carlos E. Castillo Peraza, su dirección fiscal es: AV. La Súper Lote 3, 7ª, 7b Manzana C44-A, Col. Centro Comercial Urbano, Cuautitlán Izcalli, Estado de México, c.p. 54700, R.F.C. OIO-911019-M76 . Apegándose a lo dictado en el Artículo 45 e incisos que brevemente describimos

Artículo 45: Son O.D. las creadas por ley o decreto del Congreso de la Unión o por decreto del Ejecutivo Federal, con persona jurídica, patrimonio propio, cualquiera que sea la estructura legal que adopte, y la Nueva Ley Federal de Entidades Paraestatales en sus Artículos 2,14 y 15.

Como personas jurídicas colectivas de derecho público, los O.D. tienen las siguientes características:

1. Son creados por un acto legislativo: Son creados por una ley del Congreso de la Unión, o por un decreto del Ejecutivo. El los O.D. locales y municipales se sigue procedimiento similar.
2. Régimen jurídico propio: Cuentan con un régimen jurídico que regula su personalidad, su patrimonio, su denominación, su objeto y su actividad. Este régimen lo constituye su Ley Orgánica, que puede ser bien una Ley del Congreso, o un decreto del Ejecutivo, que materialmente pudiéramos considerar como ley, puesto que crea una situación jurídica general. La actividad de los O.D. se regula tanto por normas de derecho público, como por normas de derecho privado;
3. Personalidad jurídica: Los organismos son creados estrictamente por vías de un acuerdo político – administrativo y por normas de Derecho Público, en las OPD, su creación no existe elementos personales, ni materiales, en la OPD, su creación se decide, por vía de la autoridad y es después expedida su Ley Orgánica, que se conjunta el elemento personal, el patrimonio, etc.

4. La denominación, es la palabra en el idioma oficial al Estado, que distingue y diferencia al OPD, de otras instituciones similares, sean federales, locales o municipales y más aún internacionales. La denominación en los OPD. Equivale a lo que en las personas físicas es el nombre, y siempre está prevista en al acto de la creación.
5. La sede, las oficinas y dependencias y ámbitos territoriales: Es el equivalente al domicilio de las personas físicas, la sede es el lugar, ciudad, calle y número, donde reside el órgano de decisión y dirección y el ámbito territorial, los lugares en donde actúa el OPD.
6. Órgano de dirección, administración y representación:
 - a) Un cuerpo colegiado que es el órgano de mayor jerarquía y el que decide sobre los asuntos más importantes de la actividad y la administración del organismo. Este órgano colegiado es constante en la mayoría de las instituciones descentralizados, el número de sus componentes es muy variables y en el se encuentra representados, en el 1er lugar, los intereses de la Administración Central y en 2º. De los sectores que afectan las actividades del organismo. El Cuerpo Colegiado se limita al mínimo y al máximo de sus integrantes, no serán menos de cinco ni más de quince miembros propietarios con sus suplentes; dicho Órgano de Gobierno, será presidido por el titular de las Secretaría o Coordinador del Sector.
 - b) Se encuentra siempre un Órgano de representaciones unipersonales, que tiene las siguientes funciones:
 - I. Cumplir con las decisiones y acuerdos del cuerpo colegiado superior.
 - II. Acordar, con el titular del Poder Ejecutivo y cumplir con sus decisiones y acuerdo en forma coordinada con los cuerpos colegiados.
 - III. Representar al organismo en todos los ordenes y tiene facultades de decisión, ejecución respecto a sus subordinados, viene a ser funcionario ejecutivo del organismo, con todos los poderes jurídicos inherentes, y
 - IV. Coordinarse con el funcionario que encabece el sector respectivo y cumplir todas las disposiciones de agrupamiento sectorial.
7. Estructura Administrativa Interna: La estructura de cada OPD., dependerá de las actividades a la que está destinado y de las necesidades de divisiones del trabajo,
8. Patrimonio Propio: Los OPD, como consecuencia de tener personalidad jurídica, cuenta también con patrimonio propio. El patrimonio de los OPD,

es el conjunto de bienes y derechos con que cuentan para el cumplimiento de su objeto. Forman parte del patrimonio de estos OPD un conjunto de bienes y derechos que están sujetos con un régimen de Derecho Privado y de los que puedan disponer libremente. Dentro del patrimonio se encuentran los ingresos propios del organismo derivados del ejercicio de sus actividades, los que obtienen por los servicios o bienes que prestan o producen.

9. El objeto de los OPD, pueden abarcar:

- a) Realización de actividades que corresponden al Estado;
- b) La prestación de Servicio Público;
- c) La administración y explotación de determinados bienes del dominio público o privado del Estado.
- d) La prestación de servicios administrativos.
- e) La realización coordinada de actividades Federales, estatales, municipales, de actividades de asistencia técnica y desarrollo económico, la producción de servicio o procesos industriales.
- f) La distribución de productos y servicios que se consideran de la 1ª necesidad o que interesan al Estado intervenir en su comercio.

10. Finalidad: la finalidad que busca el Estado con la creación de esta clase de instituciones es siempre procurar la satisfacción de interés general en forma más rápida, idónea y eficaz.

11. Régimen Fiscal: La mayoría de los OPD, por las actividades propias de su objeto, están exentos de pago de impuestos federales, locales y municipales.

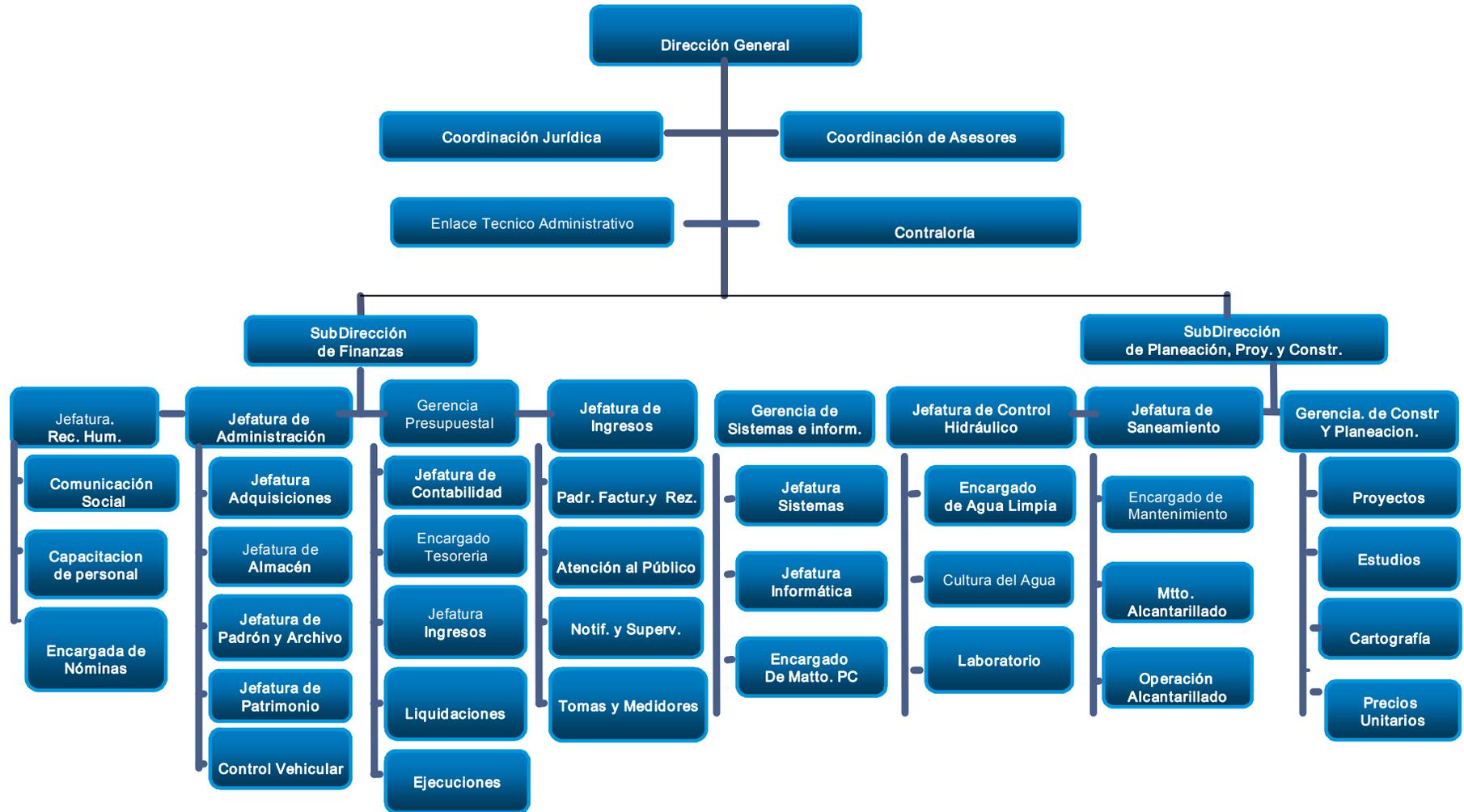
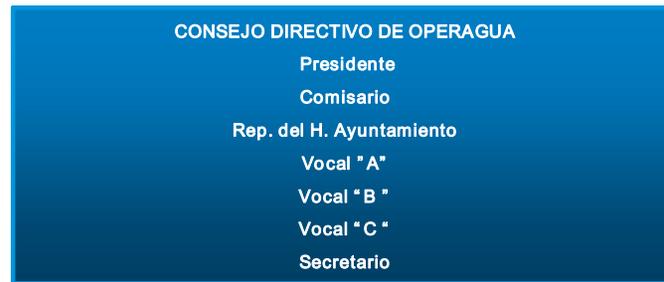
2.4.1 ESTRUCTURA ORGÁNICA DE OPERAGUA IZCALLI O.P.D.M.:

Anexamos, el Organigrama de OPERAGUA IZCALLI. De acuerdo al Informe Glosa Entrega – Recepción Agosto 2003. (Anexo Organigrama)

OPERAGUA Izcalli O.P.D.M, cumple con este formato de acuerdo como lo presentamos en su organigrama

OPERAGUA IZCALLI OPDM
(Informe Anual de Glosa Dic.2003)

ORGANIGRAMA GENERAL



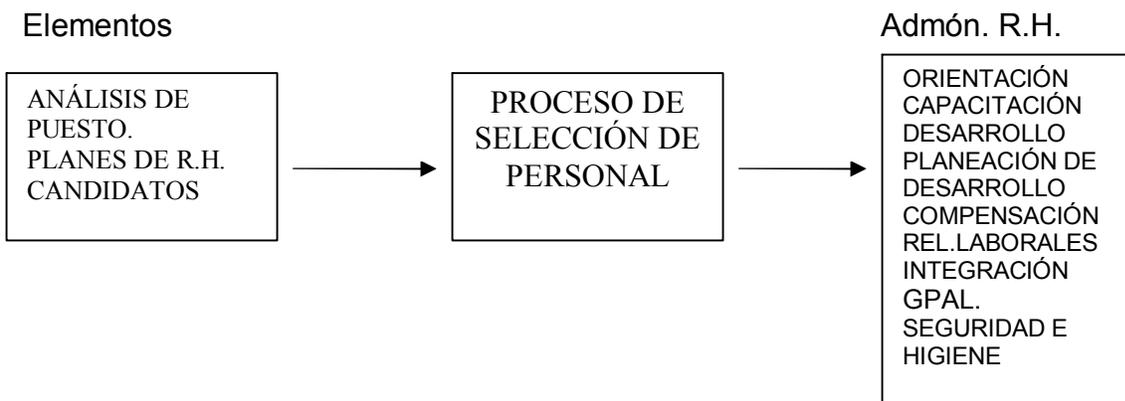
2.5 LA SELECCIÓN DE PERSONAL

2.5.1 CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

Es la elección entre los candidatos reclutados lo mas adecuado para los cargos existentes, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización. Buscando solucionar dos problemas fundamentales: Adecuación del hombre al cargo y Eficiencia del hombre al cargo. Es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado.

Para otros autores el concepto de la Selección de Personal es un método para mejorar la eficiencia en la administración, a través de la adquisición de trabajadores con los deseados conocimientos, aptitudes y habilidades.⁹

Sin embargo para William Werther: Una vez que se cuenta con un grupo idóneo de solicitudes obtenidas mediante el reclutamiento, inicia el proceso de selección que consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados. este proceso empieza cuando en el momento en que una persona solicita deben contratados. Este proceso empieza cuando en el momento en que una persona solicita empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de sus solicitantes.¹⁰



Fuente: Wether, Davis Admón. de personal y recursos humanos

⁷⁶ KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, 4ª Edición, México, 2002 Pág. 210.

⁷⁷ WERTHER, DAVIS, William, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, 5a. Edición, México, Mc Graw Hill, 2000. Pág. 181

Para este autor el concepto global de selección consta de una serie de pasos muy simples sobre todo cuando se selecciona empleados de la organización para llenar vacantes internas.¹¹

De acuerdo con el autor debe existir un proceso de selección el enumera ocho pasos esenciales para llevarse una contratación de personal, con estos pasos podremos tener una gama amplia del personal contratado, verificando que sea la persona idónea para el puesto vacante.

PASOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

Decisión de contratar	Paso 8
Descripción realista del puesto	Paso 7
Entrevista con el supervisor	Paso 6
Examen médico	Paso 5
Verificación de datos y referencias	Paso 4
Entrevistas de selección	Paso 3
Pruebas de idoneidad	Paso 2
Recepción preliminar de solicitudes	Paso 1

Fuente: Wether, Davis Admón. de personal y recursos humanos

Para Chiavenato: La selección de personal forma parte del proceso de provisión de personal y viene luego el reclutamiento. Ése y la selección de personal son dos fases del mismo proceso. La selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, opción y decisión, filtro de entrada, de clasificación. La tarea básica de la selección es escoger entre los candidatos reclutados aquellos que tengan mayores probabilidades de adaptarse al cargo y desempeñarlo bien. El objeto básico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a la necesidad de la organización.¹²

También este autor menciona que la Selección es un proceso real de comparación entre dos variables: Los requisitos del cargo (exigencias que deben cumplir el ocupante del cargo) y el perfil de las características de los candidatos que se presentan.¹³

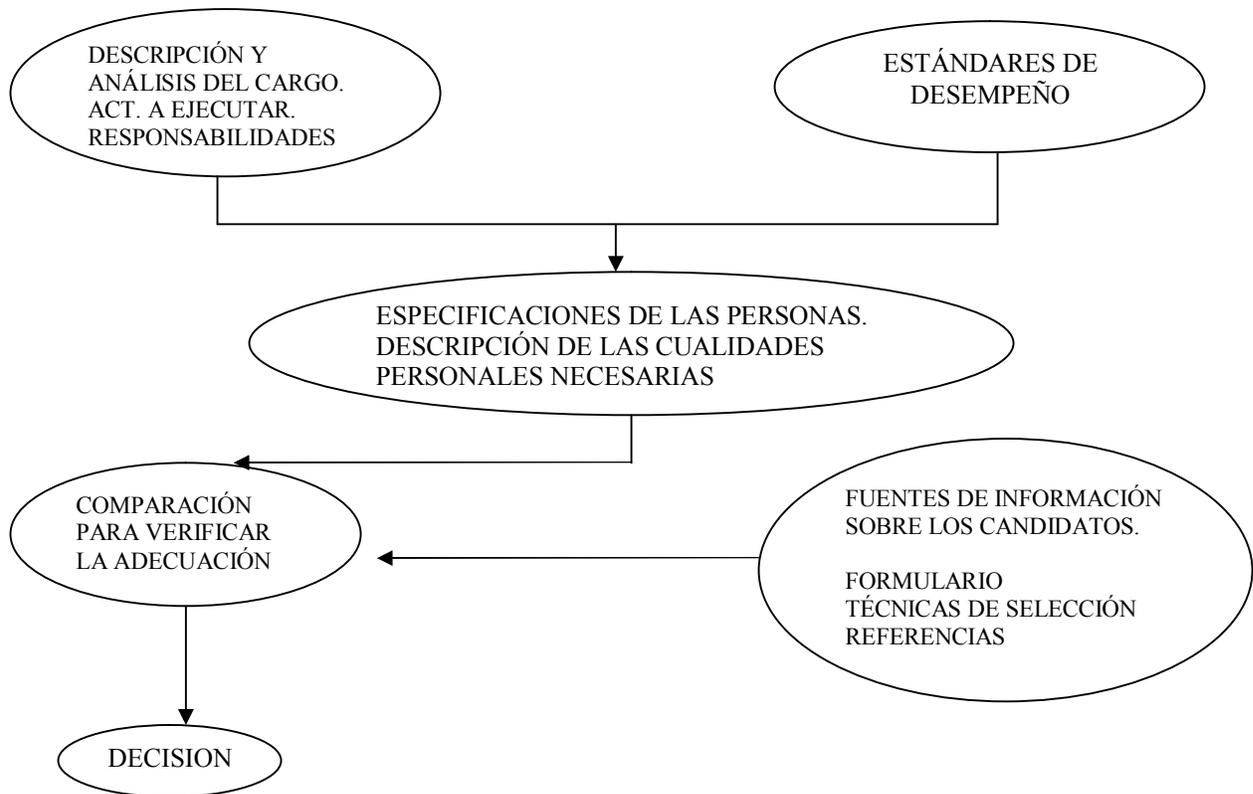
Este autor nos presenta su modelo del proceso de selección de acuerdo con las necesidades del cargo, requerimientos que debe tener el personal a ocupar, el

⁷⁸ WERTHER, DAVIS, Op. Cit. . Pág. 185

⁷⁹ CHIAVENATO, Idalberto, Gestión de Talentos Humanos, “El nuevo papel de Recursos Humanos en las Organizaciones” 5ª Edición, Colombia, Mc Graw Hill, 2002. Pág. 240.

⁸⁰ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 2. Págs. 240-241

realizar un buen análisis de puestos sabremos que características debe tener el personal a contratar.



Fuente: Chiavenato Idalberto, Gestión de talentos humanos, Pág. 241

Como hemos descrito la selección de personal es escoger al mejor candidato para el puesto vacante, esto se llevará de manera adecuada cuando tengamos una serie de pasos hasta llegar a la contratación, en cada organización se cuenta con diferentes parámetros, esquema pero aquí lo importantes es que se tenga de manera lógica y adecuada, para tratar de seleccionar a la persona idónea.

El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cual solicitante cubrirá el puesto vacante. La organización tratará de identificar al candidato que mejor se ajuste a las necesidades generales de la organización.

2.5.2 PROPÓSITO DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL:

Cuando la selección no se efectúa de manera adecuada, no se logra los objetivos de la actividad de Recursos Humanos (RH), ni se cumplen los desafíos

profesionales. Una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear la entrada a alguien con influencia negativa. No es exagerado afirmar que la selección de personal adecuado es esencial en la Administración de Personal e incluso el éxito para la Organización.

El proceso de selección de personal se basa en tres elementos esenciales: ¹⁴

1. La información que brinda el análisis de puestos proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño necesarios.
2. Los planes de RH a corto y a largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y también de conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.
3. Los candidatos que son esenciales para conformar un grupo de personas entre los cuales se puede escoger.

El realizar un adecuado análisis de puestos en una organización es fundamental ya que nos permite conocer que actividades, realiza cada empleado en la organización, al analizarlas podemos observar si existe duplicidad de funciones, si las funciones que realiza puede o debe hacerlas otro miembro de la organización, si realmente es necesario el puesto.

Al tener el análisis de puestos sabremos que tipo de características debe tener el empleado a contratar, experiencias conocimientos y características personales propias.

Algunos de los autores menciona que es importante establecer un adecuado análisis del puesto que se va a cubrir y no sólo como organización debemos tener el puesto vacante sino además todo los puestos que cuenta la organización. De está manera podremos verificar si no son vacantes ficticias solo para contratar recomendados sin que existan la necesidad de contratar, pero también este análisis servirá para cuando el puesto este vacante podamos empezar a reclutar personal para selección el más adecuado al puesto.

Planear los Recursos Humanos que vamos a necesitar a corto y largo plazo, permite conocer las vacantes futuras y realizar un proceso de selección de forma lógica, ordenada. Los candidatos conforman un grupo de persona entre las que se puede escoger. No olvidemos que existen además otros elementos para que se lleve la selección. La oferta limitada de empleo, la ética, las políticas de cada organización y el marco legal que tiene cada empresa.

⁸¹ WERTHER, DAVIS, William, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, 5a. Edición, México, Mc Graw Hill, 2000. Pág. 181

El resultado final del proceso de selección traduce en el nuevo personal contratado. Si los pasos de la selección se llevan en forma adecuada, lo más probable es que el nuevo empleado sea idóneo para el puesto y lo desempeñe productivamente. El hecho de contar con un buen empleado es la mejor prueba de que el proceso de selección se efectuó de manera correcta. Un gran desafío de la selección de personal es el de someter todo el proceso a un sistema ético e irreprochable. La retroalimentación positiva se obtiene por juicios favorables al nuevo empleado, promociones, desempeño adecuado, ausencia de conflictos, etc. Por otro lado la negativa es una renuncia prematura a la necesidad de separar al nuevo empleado de la organización debido a niveles bajos de evaluación.

Todas las organizaciones necesitan el capital humano para funcionar ya sea en forma de trabajo físico o de trabajo intelectual, afectivo o social. Una tarea importante es captar los talentos humanos y conservarlos dentro de la organización. Cuando existe una vacante hay dos posibilidades de cubrirlas:¹⁵

- A) Buscar entre empleados de la propia organización (Servicio Civil de Carrera) a fin de realizar un movimiento lateral a promover.
- B) Si por algún motivo o razón no existiera el personal dentro de la organización que cumpla con los requisitos del puesto en ese caso atraer a personal exterior.

Buscar dentro de la propia empresa implica varios elementos previos como:

- A) Contar con perfiles actualizados de alto desempeño.
- B) Tener un inventario de potencial humano actualizado.
- C) Haber desarrollado planes de carrera.

Pero si un aspirante no posee los requerimientos necesarios para determinar un puesto, es trascendente verificar si su perfil corresponde a otro puesto de trabajo dentro de la organización y si esta vacante, empezar el proceso así como comunicarle al solicitante, para verificar si acepta otro empleo de acuerdo a sus aptitudes.

Ya sea que se utilice el reclutamiento interno o el externo, deberá elegirse un candidato para la vacante en cuestión. Pero debemos tomar en cuenta que existen leyes en donde se especifica que toda persona tiene derecho a ser contratado sin

⁸² Cfr. ESPINOSA, Víctor, y ARIAS, Fernando, Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, 5ª. Edición, México, Trillas, 1999. Págs. 427-429.

que exista discriminación de raza, credo, sexo, nacionalidad, posición económica, opinión política, religión. Así como debe tener condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y seguridad social. En el cual el trabajador debe exigir respeto a su persona y dignidad a un salario justo que asegure la vida, salud y un nivel económico decoroso.

Aún cuando esto se oiga y se vea bien en las diferentes leyes nacionales sabemos que esto no sucede en la realidad, cuantas por experiencia propia que el simple hecho de ser mujer para el mismo cargo se gana menos, si estás embarazada existe la discriminación, si tienes hijos no te contratan porque no rendirás igual que los hombres. Para personas con capacidades diferentes es más difícil aún encontrar trabajo, son muy pocas las empresas que aceptan contratar estas personas además de que los sueldos son bajos, son más fáciles de explotar. No se diga con personas mayores de 40 años se vuelve mucho más difícil encontrar trabajo, los adultos mayores es imposible encontrar trabajo de acuerdo a su carrera que han estudiado tiene que aceptar cualquier trabajo para sobrevivir. Algunos ejemplos de las leyes son:

- Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 2º. y artículo 23 y que ha sido signada en México.
- En la Constitución Mexicana artículo 3º.

El escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la organización tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. La selección busca solucionar dos problemas fundamentales:¹⁶

- A) Adecuación del hombre al cargo.
- B) Eficiencia del hombre al cargo.

Otra tarea de la selección de personal es calcular a priori el tiempo de aprendizaje y el rendimiento de la ejecución que se traduce en eficacia y eficiencia para la selección del personal adecuado.

El proceso selectivo además de suministrar un diagnóstico – en especial – un pronóstico respecto de esas dos variables. También debe dar una idea real y una proyección de cómo será el aprendizaje y la ejecución en el futuro. Es importante que se tenga claro el cargo que va a ser ocupado. Los criterios de selección se basan en lo que exigen las especificaciones del cargo, para dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo. Si por un lado están el análisis y las especificaciones del cargo que se proveerá – los requisitos

⁸³ CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 5ª. Edición, Colombia, Mc Graw Hill, 1999. Págs. 238-240.

indispensables exigidos al aspirante, tenemos candidatos diferenciados entre sí, que compiten por el empleo. La selección configura un proceso de comparación y decisión.¹⁷

2.5.3 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DEL CARGO.

Como se ha explicado para la selección de personal, es fundamental tener bien claro que características exige el puesto a cubrir, que tipo de empleado se requiere, es decir tener un análisis de puesto para que la selección del candidato se la óptima de acuerdo a los requerimientos solicitados.

Para esto es necesario recolectar información del puesto:¹⁸

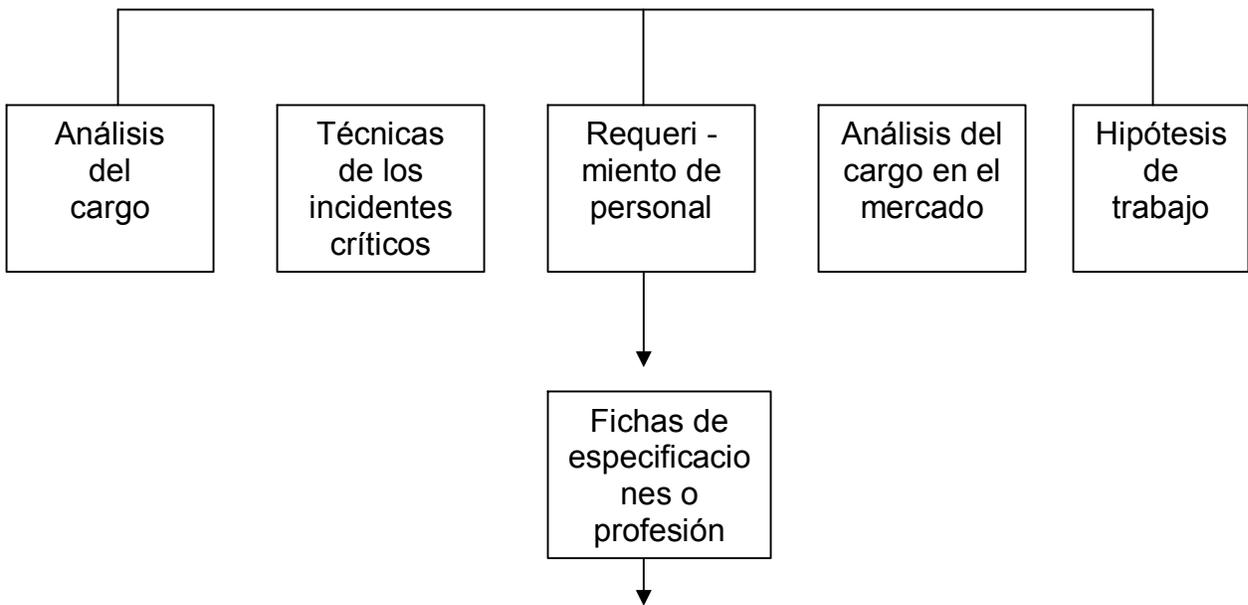
- 1) Descripción y análisis del cargo. Aspectos intrínsecos (contenidos del cargo) y extrínsecos (requisitos que deben cumplir el aspirante al cargo o factores de especificaciones) del cargo.
- 2) Aplicaciones de la técnica de los incidentes críticos: los jefes directos anotan sistemática y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo. Identifica características deseables y no deseables.
- 3) Requerimientos del personal. Especificar los requisitos y características del aspirante al cargo.
- 4) Análisis del mercado. Cuando es un cargo nuevo se tiene la opción de otra organización semejante y se compara los cargos haciendo una comparación de su contenido, requisitos y características de sus ocupantes.
- 5) Hipótesis del trabajo. Cuando no puede aplicarse ninguna de las alternativas anteriores debe recurrirse a la hipótesis del trabajo. Es una predicción aproximada del contenido del cargo y su exigibilidad con relación al ocupante (requisitos y características necesarias).

De manera esquemática y de acuerdo con I. Chiavenato explica la recolección de información del cargo y el proceso de selección

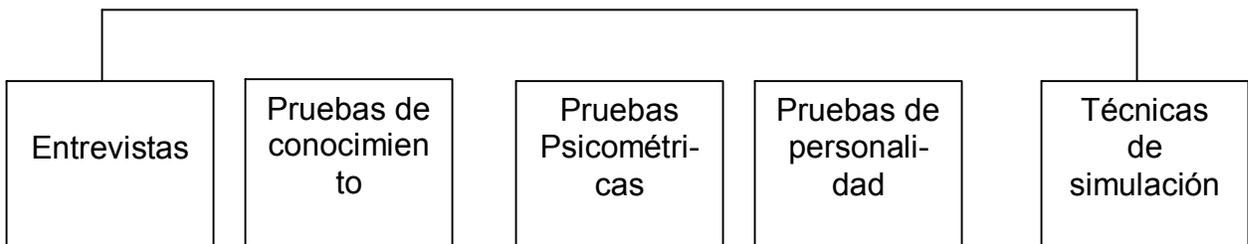
⁸⁴ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 240-245

⁸⁵ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 247-250

RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DEL CARGO, BASE DEL PROCESO DE SELECCIÓN



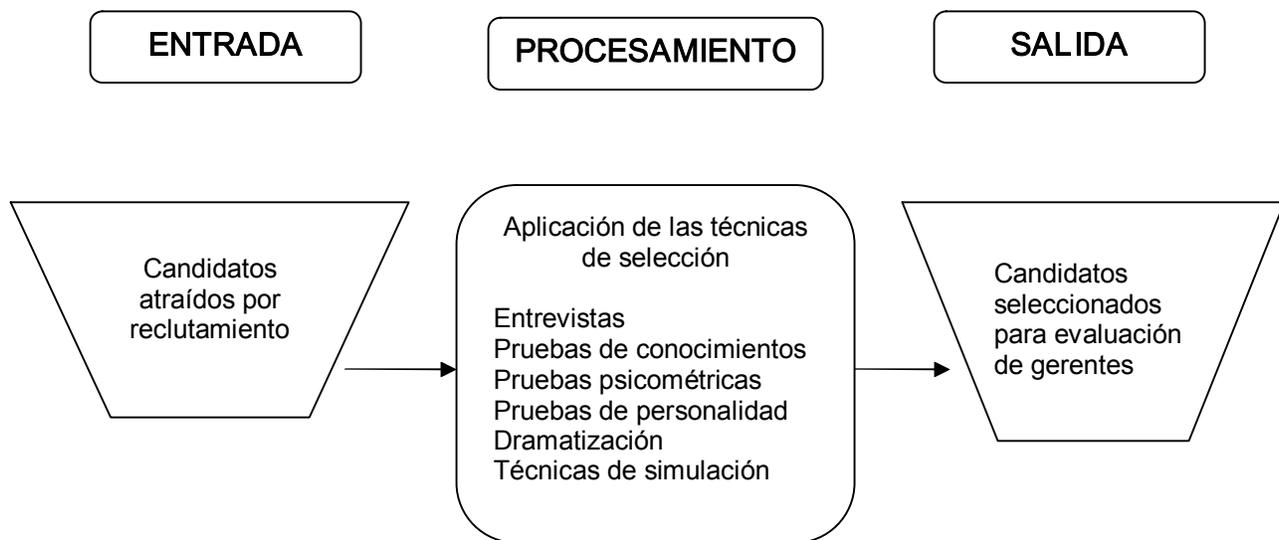
ELECCIÓN DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN DEL ASPIRANTE



Fuente: CHIAVENATO, Idalberto, *Administración de Recursos Humanos*, pág. 273

La selección de personal funciona como un proceso compuesto de varias etapas o fases secuenciales que atraviesan los candidatos. En las primeras etapas se encuentran las técnicas más sencillas y económicas, al final se hallan las técnicas más complejas y sencillas. Las pruebas no pierden su importancia y su significado da a poyo a la conducción de la entrevista y la toma de decisiones respecto a los candidatos.

PROCESO DE SELECCIÓN



Fuente: CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Pág. 275

El proceso selectivo debe ser eficaz y eficiente. La eficiencia consiste en hacer las cosas de manera correcta, saber entrevistar bien, aplicar pruebas de conocimiento que sean válidas y precisas, agilizar la selección, contar con un mínimo de costos operacionales, involucrar las gerencias y sus equipos en los procesos de selección de los candidatos. La eficacia consiste en lograr resultados y conseguir los objetivos: atraer a los mejores talentos hacia la organización, mejorarla cada vez más con las nuevas adquisiciones del personal.¹⁹

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: requisitos exigidos por el cargo vacante versus características ofrecidas por los candidatos. La selección también es un proceso de decisión y elección en que pueden utilizarse tres modelos de colocación, selección y clasificación. En todos los casos la situación es una responsabilidad de líneas y una función staff.²⁰

Entonces debemos recapitular que el primer paso de la selección consiste en obtener información acerca del cargo a proveer. (Análisis del cargo, requerimiento de personal, etc.). En segundo lugar es la obtención de informes acerca del candidato mediante la aplicación de técnicas de selección. Entrevistas, pruebas de conocimiento o de capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. El proceso de selección puede encadenar esas técnicas

⁸⁶ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 271-273.

⁸⁷ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 274-275

de simulación. El proceso de selección puede encadenar esas técnicas de selección en etapas secuenciales.

Aún cuando en papel se ve muy bonito el proceso de selección, sabemos de sus bondades más aún cuando esta bien planificado, cuando existe un análisis de puestos claro y conciso para selección al candidato idóneo pero en la práctica hemos visto que en los gobiernos Municipales y todos sus Organismos verificamos que esto no sucede en la realidad sin importar que en el Gobierno Federal ya existe un método más selectivo con una serie de reglas, pruebas, verificaciones etc. Esto es a través www.trabajaen.gob.mx, los Municipios no siguen estas reglas aún cuando sean del mismo partido político. Es aberrante el atraso que existe, se da la contratación a través del nepotismo, de botín político, compadrazgo y estos gobiernos PANISTAS se quejan de los 70 años del PRI y cometen las mismas irregularidades.

Casi todos los jefes ejecutivo de las oficinas del gobierno Estatal y Municipal figuran entre los miembros políticos, esto quiere decir que no se les nombró según el resultado de un examen competitivo y que desempeñan a sus cargos a las satisfacción de los funcionarios electos que los nombran. En los gobiernos Municipales, los funcionarios pueden desempeñar sus labores al gusto del gobierno. Son nombramientos políticos que están obligados a una lealtad vertical, hacia arriba, a los funcionarios electos que los han nombrados. Los criterios están subordinados a la aprobación de los políticos, entre candidatos calificados, la lealtad política será el factor decisivo. Aunque estos funcionarios no conozcan la estructura ni las operaciones de la institución para cuya administración fueron designados, aún en el caso de que tengan calificaciones políticas impresionantes y una sólida formación por experiencia en el sector privado.²¹

Y mientras conocen el sistema, el tipo de trabajo a elaborar, van aprendiendo en la marcha entre error y acierto. La administración pierde eficiencia y eficacia. Tratan de cambiar los procedimientos a su entender muchas generalmente sin apearse a la normatividad, lógica y propósito de las organizaciones, haciendo negocios, transacciones, ordenando obras sin saber las necesidades reales, logística, etc., corriendo gente sin conocer su desempeño y contratando amigos, recomendados, gente improvisada que no cumple con el perfil del puesto. Y termina el período de gestión y vuelve otra vez el cambio de estrategias, papelería, personal, mobiliario, organigramas y se vuelve a colapsar la Administración.

⁸⁸ CFR. KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, 4ª Edición, México, 2002 PÁG. 210

2.6 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN OPERAGUA CUAUTITLÁN IZCALLI:

En el período 2000 – 2003 no existía un proceso real de Reclutamiento y Selección de Personal. Todavía en el Municipio de Cuautitlán Izcalli impera el sistema de botín para el partido político que llega al poder en el trienio, se reparten las plazas y se pagan favores.

Cuando existe una vacante en cualquier dependencia u organismo del Municipio de Cuautitlán Izcalli, empiezan a cubrir las vacantes a través de las recomendaciones de los Funcionarios Públicos del Sindicato y del partido político en el poder, que en este trienio 2000 - 2003 fue el PAN (Partido Acción Nacional).

Describiremos como se contrata al personal de OPERAGUA IZCALLI: cuando existe una vacante, ya existe un recomendado, o tiene un recomendado y hay que buscar una vacante en OPERAGUA IZCALLI, dependiendo del grado de recomendación (es decir que jerarquía del funcionario público) como todavía impera el sistema de botín y más aún el nepotismo, podemos encontrar familiares en el mismo Organismo. Si en el caso de que no exista una vacante simplemente se crea o se disfraza, es decir que en su contrato tiene designado un cargo, pero realmente realiza funciones muy diferentes. Por ejemplo aparece con un nombre y realiza diversas funciones, se dio el caso de una persona que su contrato aparecía como jefe de algún departamento pero en realidad era el chofer del Director, aún cuando realizaba funciones de chofer cobraba como jefe de departamento.

En otros caso, estaba asignado a un departamento pero laboraba en otro, esto era para que tuviera soporte su alta en el Organismo, como consecuencia en el departamento ya se había ocupado la vacante por otra persona, faltando personal y la carga de trabajo recaía en los que laboraban en ese departamento.

La mayoría de los casos el personal no cumple con los mínimos requisitos para el puesto vacante, como ya lo hemos visto el capítulo primero, es más el departamento de Recursos Humanos únicamente su función es contratar el personal que le envía el Director, Subdirectores, Gerentes, el Sindicato, o Funcionarios del Municipio. (Desde el Presidente Municipio hasta Síndicos)

Estos mismos, entrevistan al personal que van a contratar de acuerdo a sus vacantes, pero solo como mera formalidad porque no importa su currículo, estudios, experiencia, aptitudes. Lo envían a Recursos Humanos para que se realice la contratación pero este Departamento no realiza:

- Exámenes de aptitud o psicométricos.
- Examen médico.

- No revisa antecedentes en sus otros trabajos (únicamente acepta el documento de antecedentes no penales).
- No revisa documentos que acreditan sus últimos estudios.
- No elaboran perfil de puestos.
- No hay cartas de recomendaciones del personal a contratar.

Los datos que se requieren para contratación son:

- Antecedentes no penales.
- 2 fotografías
- Si tiene copia de haber pertenecido al ISSEMYN

En el Municipio de Cuautitlán Izcalli aún se estila que los funcionarios públicos cambian de trienio en trienio, de dependencias y se llevan a su personal y lo colocan de acuerdo a sus intereses, porque todavía se coluden para tapar los “*trabajos*” que elaboran.

En el Organismo trabaja familiares de los funcionarios de OPERAGUA IZCALLI, en sus mismos departamentos, sin que la Contraloría del Organismo o del Municipio comente algo.

Cuando existe una vacante no existe el Servicio Civil de Carrera, no importa que se cuente con personal mejor calificado, preparado y con experiencia contratan a otra persona recomendada y la persona que tiene experiencia tiene que hacer el trabajo y tratar de enseñar al nuevo jefe o compañero que muchas veces gana más, porque no existe tabulador de sueldos, el recomendado gana de acuerdo a lo que el jefe considere.

En el departamento de Recursos Humanos no cuenta con perfil de puesto, debido a que también el personal que labora en este departamento no tiene idea, experiencia, conocimientos ni estudios para elaborar descripción de puestos, tabuladores e incluso ignoran que hay un Servicio Profesional de Carrera ya instaurado a nivel Federal. Los puestos se van creado de acuerdo a las necesidades de cada trienio. Por ejemplo en este trienio el organigrama creció en cuanto a funcionarios en el 2000 –2003 solo había 1 director general 2 subdirectores y gerentes. En el trienio 2003- 2006 hay director general y directores de área, subdirectores, y gerentes, por su puesto engrosó la nomina del organismo y el 80% de personal del organismo fue removido, como si hubiese ganado otro partido, en estos dos trienios el PAN ha gobernado Cuautitlán Izcalli. Cabe señalar que no se contó con la posibilidad de acceder a esta información.

Este nuevo gobierno, además de engrosar la nómina del organismo, cambiar a la mayoría del personal, contrato a personal de los Municipios de Tlanepantla, Naucalpan, Atizapan. Para ellos el servicio Civil de Carrera, no existe, no hicieron exámenes de aptitudes o actitudes, no importaba que los nuevos jefes trataran de quedarse con los que ellos creían que pudieran funcionar o tenían experiencias. Removieron al personal, y han ido aprendiendo en la marcha, con lo que trae consecuencia en el manejo de la Administración del Organismo.

CAPÍTULO III.- PROPUESTA

3.1. PROPUESTA PARA TRANSPARENTAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN OPERAGUA CUAUTITLAN IZCALLI.

A través de presente tesina describimos que era el Servicio Civil de Carrera, y como en el sexenio de Vicente Fox se implementa una Ley para el Servicio Profesional de Carrera así como también la Ley de Transparencia y Acceso a la Información a través del IFAI.

En este sexenio 2000 –2006 existió un gran avance para los trabajadores que laboran en dependencias del gobierno, es decir para toda la Administración Pública, tanto a nivel Federal, Estatal y Municipal, dependencias Paraestatales y Organismos Descentralizados.

Quedó claro que el Servicio Civil o el Servicio Profesional de Carrera, fomentará que el personal que labora en la Administración Pública, podrá ascender a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad a través de méritos en el trabajo, capacitación constante por parte de las Instituciones donde laboran y a través de mecanismos transparentes de evaluación.

El SPC, representa la versión moderna del SCC, ya que incorpora los elementos de carácter gerencial como la evaluación de desempeño, la certificación de capacidades, y el uso de tecnologías modernas para la administración del sistema en general y la capacitación en línea. Mantiene todos los procedimientos tradicionales de la institución como son los sistemas de ingreso por concurso o mérito, la formación continua la estabilidad en el empleo y las separaciones justificadas de las personas en el puesto. Todo ello en condiciones de igualdad de oportunidades.⁸⁹

⁸⁹ ZARATE Francisco. “La ley del Servicio Profesional de Carrera para el Estado Guanajuato” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos, México, Vol. II núm. 4, segundo semestre de 2005. Pág. 250

3.2. LAS CARRERAS PROFESIONALES Y LA ORGANIZACIÓN.

En algunas organizaciones se deberá asegurar que el desarrollo de las carreras profesionales sea a través de méritos, aptitudes del personal a mejores cargos y sueldos y salarios, con una trayectoria ética y transparente. La Carrera de un individuo es de gran importancia ya que por una parte resulta una ventaja para la organización en la cual existen normas, sendas y expectativas, donde el individuo elige construir su trayectoria.

Podemos decir que una Carrera profesional dentro de la Organización es una poderosa fuerza propulsora en el mundo del empleo, así como también desde un punto de vista psicológico. Al saber el individuo que su trabajo, sus méritos obtendrán frutos, serán reconocidos, motiva al personal para seguir avante, eficaz y eficiente, es decir que su trabajo no es en vano. Será considerado para un cargo mayor y más sueldo. Cabe aclarar que sin motivación las personas no trabajan para ser un cero a la izquierda, un ser inexistente, todos trabajamos para ser reconocidos como personas, profesionales y que obviamente se ve reflejado en buenos sueldos y salarios.

Los objetivos del desarrollo y la óptima planeación de las Carreras profesionales en las organizaciones son:

1. Crear compromisos con los empleados, cuando es reciproca la relación entre los individuos y la organización, en el sentido de que cada uno hace una inversión, la relación se fortalece. El rendimiento, la eficacia y eficiencia de un individuo en el trabajo laboral esta determinado por la satisfacción de lograr sus metas y propósitos dentro de la organización.
2. Planeación de plazas a largo alcance, ya que las organizaciones al fijarse metas a largo plazo, políticas y necesidades de dotación de personal. De igual forma los individuos deberán considerar sus propias expectativas y necesidades. Esta planeación a largo plazo funciona en beneficio de ambas partes.
3. Reducir los gastos por cambio de personal, toda la inversión financiera a través de capacitaciones a los empleados deben considerarse así como sueldos y salarios. El perder a un empleado por la falta de planeación y desarrollo en su Carrera profesional es un lujo que una organización no debe darse. Cuando el empleado reconoce que en la organización hay una forma ética y transparente de progresar en ella, es posible que entonces no considere dejar la organización.

4. La obsolescencia en empleo, cuando la organización y el empleado planean el proceso de desarrollo de Carrera, no se correrá el riesgo de caer en la obsolescencia, debido a la planeación constante de la capacitación y modernización para el empleo y empleado de acuerdo a las nuevas necesidades de la organización y el constante cambio en el país y el mundo.
5. Promover la eficiencia y eficacia organizacional, debido a que si los individuos saben que no existe desarrollo profesional, los empleados en todos los niveles mermarán su eficacia y eficiencia.

La posición de las organizaciones es de asesora, dirigir, guiar y capacitar a sus empleados a través de una serie de puestos y trabajos que significan un beneficio tanto para la organización como para los empleados. Pero también es una responsabilidad para los empleados, capacitarse, trabajar en sus méritos, ser eficaces y eficientes.

La habilidad de las organizaciones para atraer y mantener empleados de calidad en todos sus niveles, reflejará una planeación de desarrollo para la organización y el empleado.

Analizar la importancia de la Transparencia en la Selección de personal y la creación del Servicio Civil de Carrera y/o el Servicio Profesional de Carrera en los Organismos Públicos Descentralizados, para garantizar la óptima contratación del personal en el o los puestos vacantes y alcanzar así. “La elección del individuo adecuado para el cargo adecuado.”

Cuando se contrata personal por nepotismo, compadrazgo o compromisos políticos, no solo daña la estructura organizacional además genera gastos extra al Organismo debido a la ineptitud del personal contratado en la toma de decisiones, malversación de fondos, capacitaciones.

Peor aún cuando se contrata personal y no existen puestos vacantes para esas personas, crean nuevos puestos no requeridos por el Organismo y lo único que ocasionan es engrosar la nomina del Organismo en sueldos y salarios. Al no estar justificados los puestos existen duplicidad de funciones, puestos fantasmas, que solo dañan al Organismo .

El Servicio Civil de Carrera en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M. 2000 – 2003, no se llevó a cabo aun cuando en el Organismos existe personal preparado, capacitado, calificado y que cumple con los requisitos para poder obtener puestos de mayor jerarquía, y en el cambio de administración, este personal no se tomó en cuenta.

Como hemos descrito con anterioridad las organizaciones deben realizar un análisis de trabajo y tener claro los propósitos, metas y objetivos a largo plazo en deberes y tareas que los miembros de la organización efectuarán.

Para poder realizar dicho análisis debemos tener los hechos y parámetros convenientes acerca del puesto en consideración. Este procedimiento analítico es muy importante para comprender el alcance total del trabajo que se realiza. Por ello tenemos que hacer dos análisis separados: la descripción de trabajo y las especificaciones.



Fuente: Elaborada por la Autora en base en Chiavenato Idalberto, Administración de Recursos Humanos.

Es necesario realizar un análisis de puestos, para que quede bien claro que tipo de deberes, tareas y objetivos requiere cada uno de los puestos que conforman una organización y podemos tener así bien claro las características que debe poseer el trabajador, la persona que va a ocupar el puesto vacante, como lo son las especificaciones, experiencia, estudios y características personales. Cubriendo claramente estas perspectivas tendremos el individuo idóneo para el puesto vacante.

Posteriormente se trata de escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la organización tratando de mantener o aumentarla eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. La selección busca solucionar dos problemas fundamentales:⁹⁰

- A) Adecuación del hombre al cargo.
- B) Eficiencia del hombre al cargo.

Otra tarea de la selección de personal es calcular a priori el tiempo de aprendizaje y el rendimiento de la ejecución que se traduce en eficacia y eficiencia para la selección del personal adecuado.

⁹⁰ CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, 5ª. Edición, Colombia, Mc Graw Hill, 1999. Págs. 238-240

El proceso selectivo debe suministrar no sólo un diagnóstico – en especial – un pronóstico respecto de esas dos variables. No sólo debe dar una idea real, sino también una proyección de cómo será el aprendizaje y la ejecución en el futuro. Es importante que se tenga claro el cargo que va a ser ocupado. Los criterios de selección se basan en lo que exigen las especificaciones del cargo, para dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese cargo. Si por un lado están el análisis y las especificaciones del cargo que se proveerá – los requisitos indispensables exigidos al aspirante, tenemos candidatos diferenciados entre sí, que compiten por el empleo. La selección configura un proceso de comparación y decisión.⁹¹

En OPERAGUA IZCALLI, O.P.D.M., hemos descrito la necesidad de un análisis de puestos claro y conciso, se deberá instaurar selección de personal, transparente y adecuada. Pero sobre todo debe existir una planeación de la Organización, los puestos *requeridos*, para cubrir las vacantes *existentes*, es decir adecuar los hombres al cargo y no hacer un puesto al personal contratado.

Ya hemos explicado que todavía en el Municipio de Cuautitlán Izcalli y en específico en OPERAGUA, existe la repartición de puestos el famoso *botín*, que los PRIISTAS venían haciendo en este Municipio y el PAN continúa con esta tradición de nepotismo, compadrazgo, amiguismo, repartición de plazas y compromisos políticos.

Y cuando hay cambio de trienio existe la desbandada como ocurrió en el período 2003 – 2006, con el gobierno de Alfredo Durán, en el Organismo de OPERAGUA se incrementó la nómina con nuevos puestos de mayor jerarquía. (Anexo de Organigrama).

Este nuevo Edil, además de engrosar la nómina de OPERAGUA, cambió el personal, despidió a la gran mayoría de personal que no perteneció a su equipo y partido, porque aún cuando había militantes importantes del PAN, local, y se les había prometido un “puesto”, dentro del Organismo, simplemente los liquidaron y tal parecía que había ganado otro partido, como si hubiesen sido acérrimos enemigos, despidiendo personal con muchos años en el Organismo; nunca se analizó los curriculum, (además de que no existían en el departamento de personal), los nuevos funcionarios no hicieron entrevistas, no analizaron con los nuevos jefes si alguien podría ser útil para el departamento u otro departamento, simplemente los liquidaron de manera poco ética, los exhibían como si fueran rateros, porque los pusieron a disposición de personal más de 40 días hábiles sin ponerlos a trabajar afuera de la oficina de personal, para que se cansarán, cumpliendo estrictamente con el horario de oficina de 8:30 AM a 6:00 PM los de

⁹¹ CHIAVENATO, Idalberto, Op.Cit. 240-245

oficina, llegando a casos en que hubo gerentes desempeñando la labores de mensajero.

La finalidad de esta nueva administración era cansar al personal para que ellos pidieran su renuncia y los demás vieran que les podía pasar, fue un verdadero terrorismo, en este tiempo de ajustes casi el 80% del organismo no trabajó porque estaban haciendo organigrama. Estas son algunas de las cosas que suceden cuando no existe un Servicio Civil de Carrera, donde no hay respeto al personal, no se llevan a cabo un proceso de planeación de la Organización, que debiera instrumentarse cada 3 años. Todo lo anterior motiva la falta de eficiencia y eficacia para los que fue creado el Organismo.

En algunos de los casos desaparecieron departamentos tal es el caso de Enlace Técnico Administrativo y Gestión, una de cuyas funciones era realizar los informes mensuales, anuales y entrega de la Administración ante la Contraloría Estatal de Glosa, otras de las funciones era realizar las licitaciones para el Organismo. En otros Organismos de agua tal es el caso de SAPASA Atizapan existe este departamento, ya que es fundamental para la realización del informe a Glosa.

La nueva administración consideró que no eran fundamentales ni esenciales estas funciones, pero realmente eran otros intereses de corrupción que movían estas decisiones, esta Administración quería que sólo personal de su confianza podría llevar las licitaciones y ellos darían la información que ellos creían que era necesaria y pertinente para realizar los informes a Glosa.

En el período 2000 – 2003, la selección y contratación del personal de las plazas vacantes, no se apegaban a las necesidades del puesto, ni del análisis de puestos, así como tampoco de las características del personal para cubrir las vacantes, es decir no tomaban en cuenta los estudios del personal contratado, experiencia, exámenes psicométricos, cartas de recomendación de sus anteriores trabajos, lo único que importaba eran de quien venía recomendado.

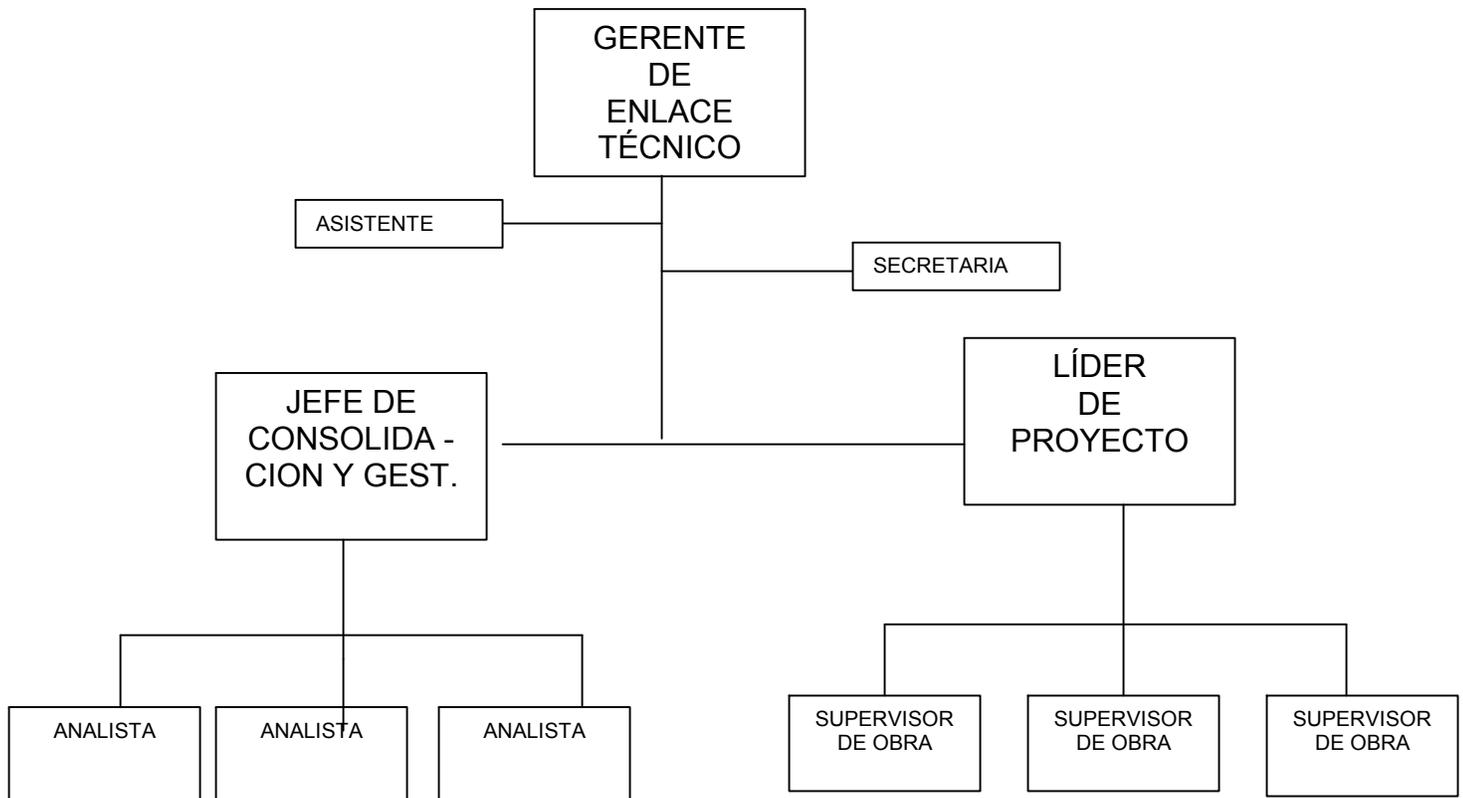
3.3. EL CASO DEL DEPARTAMENTO DE ENLACE TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y CONSOLIDACIÓN.

Efectuamos el análisis del departamento de Enlace Técnico Administrativo, debido a que la autora tuvo la oportunidad de laborar en este departamento y pudimos constatar como se realizaba la contratación y de que manera estaba conformado su organigrama:

- Gerente de Enlace Técnico Administrativo Control y Gestión.
- Asistente
- Secretaria.
- Jefe de Consolidación

- Secretaria
- 3 Analistas
- Líder de proyecto
- 3 Supervisores de obra

Organigrama de Enlace Técnico Administrativo, Consolidación y Gestión
(INFORME FINAL ENTREGA – RECEPCIÓN A GLOSA 2000 – 2003, AGOSTO 2003)



Describimos el caso del Supervisor de Obra debido a que fue uno de los puestos más representativos del departamento de cuales eran los requisitos para su contratación y las actividades que debía efectuar y como por cumplir compadrazgos se contrata a personal sin cubrir los requisitos del puesto.

SUPERVISOR DE OBRA.

Sexo: Preferente hombres

Edad: 30 en adelante

Escolaridad: Ingenieros Civiles y/o Arquitectos con especialidad en costos.

Experiencia: 2 años en puestos similares

Conocimientos Computación y software. Autocad y similares

PERFIL DE PUESTO.

Conocer en la ley general de Glosa, Ley de Adquisiciones Públicas, Licitación Pública.

Revisar los expedientes entregados por el líder de proyecto provenientes del Área Técnica de acuerdo a los lineamientos de la Ley de Glosa.

Realizar observaciones y entregarlas a los diferentes departamentos para que se solvante.

Ir junto con Líder de proyecto con los jefes de los diferentes departamentos para revisar observaciones, verificando en tiempo y forma la información solicitada.

Llenar los formatos en donde se vacía la información solicitada a Glosa de acuerdo a los expedientes entregados mensualmente y anualmente.

Verificar cuando así sea el caso con el Jefe de Consolidación y Líder de Proyecto los diferentes expedientes de obras por Contrato, Administración y Mantenimientos.

Realizar trabajos extraordinarios para entrega de información a la Dirección General, Palacio Municipal o Glosa.

Uno de los Supervisores de Obra que fue contratado para este puesto tenía las siguientes características

Sexo: Mujer

Edad: 23

Escolaridad: 2º semestre de Ingeniería Eléctrica

Experiencia: Sin experiencia en el puesto, anterior puesto ayudante en fotocopiado

Conocimientos Ninguno

Recomendación: Dirección General

Una de las peticiones, sin ser sexistas, es que sea hombre, debido a que trabajan directamente en las obras que realiza el Organismo, además de entrar a ductos de agua, desazolvez, tanques de agua. En esta administración se construyó el actual edificio de OPERAGUA, los Supervisores tenían que trabajar en la noche, subir a los techos, medir y lidiar con los contratistas.

Al contratarse una mujer, ésta no pudo realizar ninguna de dichas tareas, además de que no tenía conocimiento de supervisión de obra, no sabía nada de construcción de ningún tipo.

Debido a que era su primer trabajo formal, no sabía hacer reportes, manejo de ningún paquete de computación, no tenía conocimientos de costos, contabilidad. Lo único que sabía hacer era sacar copias, pero tampoco tenía disponibilidad. Al ser una recomendación de Dirección General, era de las intocables, se convirtió únicamente en la compañía del Gerente, era la office boy más cara del departamento por además se dieron el lujo de pagarle con el tabulador más alto del puesto.

Esta situación generó dentro del departamento una gran inconformidad entre el personal, bajó el rendimiento y se cargó más el trabajo debido a que se distribuyó sus labores de la persona contratada que no pudo efectuar.

Cuando se trató de capacitar a esta persona como no era el trabajo que pensaba, no le agrado y no hubo disposición por aprender por lo menos alguna tarea del departamento, sabiéndose que era intocable no le importaba aprender, las labores que se le asignaron estuvieron mal hechos, se volvieron a realizar, creando atraso en la entrega del informe, se descompuso la computadora que se le destino debido a la falta de conocimiento, se perdieron documentos importantes que eran esenciales para la integración del informe a Glosa.

Como podemos observar se atrasa la información, se pierde tiempo, documentos importantes para un informe y necesarios (se tienen que levantar actas, se pierde dinero) o incluso si no se revisan bien los trabajos se van sin documentación que puede acarrear amonestaciones de parte de Glosa a multas, destituciones o cárcel.

3.4. PROPUESTA PARA INSTRUMENTAR EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN OPERAGUA CUAUTITLAN IZCALLI

Así se podría describir mil casos como éste dentro del Organismo, duplicidad de funciones, 2 o 3 secretarías con diferentes nombres en su puesto pero en esencia hacen funciones secretariales o incluso se les crean nuevos puestos de acuerdo a su perfil, se contrata hermanos de los funcionarios y son intocables, trabajando en sus mismos departamentos y pueden hacer todo menos trabajar para lo que fueron contratados.

Es obvio que únicamente el Sindicato, Jefes de Departamento, Gerentes, Subdirectores, el Director General, funcionarios del Municipio, Síndicos, son los que recomiendan y ocupan las vacantes.

Por supuesto que llega mucha gente a solicitar trabajo, llenan solicitud de empleo, dejan curriculums, pero no son consideradas, existe en el Municipio un Departamento que funge como agencia de colocación de las empresas que existen en el Municipio de Cuautitlán Izcalli y Municipios conurbanos, ni por ese medio se envían personal para que se contrate en el Organismo.

El público en general nunca ha visto algún anuncio donde se solicite personal para el Organismo, e incluso en Agencias de Colocación Privadas no tenían conocimiento de vacantes de personal para cualquier área. El proceso de Selección y Contratación no es clara ni transparente.

Hasta diciembre de 2003 eran 830 personas que integraban el organismo compuesto por personas sindicalizadas, de confianza, funcionarios, y eventuales. En donde solo 300 personas eran de campo y los restantes eran administrativos.⁹²

Es fundamental que el Municipio de Cuautitlán Izcalli y sus Organismos a cargo, transparenten la contratación de personal, la vacantes existentes, el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Por lo que entendemos como transparencia: Designar la claridad de los procedimientos del gobierno de la Administración Pública; es la posibilidad de que los procedimientos puedan ser vistos con entera limpieza por la comunidad en sus antecedentes, ejecución y propósito, como medios de asegurar la corrección y la

⁹² Informe Anual de Glosa Diciembre 2003, OPERAGUA Cuautitlán Izcalli, O.P.D.M. 2000 -2003

honestidad de ellos. Las cosas deben ser limpias y públicas. Nada debe permanecer oculto.⁹³

Todos los procedimientos que realice el gobierno en todos sus niveles deben ser claros, precisos, apegados a la normatividad y ética no deben ocultar información de cómo y para que se realizan dichos procedimientos. Tiene que ser honestos la toma de decisiones en los procedimientos que el gobierno requiera. Así como la corrección un su caso de corrupción, malos procedimientos o falta de ellos.

La Transparencia en las organizaciones públicas en el desarrollo de sus actividades de acuerdo a Vergara “La Transparencia es un facilitador del funcionamiento organizacional que reduce las probabilidades de algunos de los actores organizacionales desvíen su comportamiento de los intereses y objetivos de la organización, es un mecanismo que ayuda a que los arreglos colectivos se respeten y a que trabaje por el bien común”⁹⁴

Con esto nos queda claro que los gobernantes que no es un botín, que se puede ayudar transparentemente, ética y correctamente al municipio a ofrecer trabajo sin importan de que partido político prefieren o militen, o aún siendo del mismo partido que llega al poder no importa que sea de otra facción de su propio partido, dar oportunidad a las personas con estudios, experiencias y capacitados para los distintos puestos del Organismo. Esto no sólo funcionaría a la ciudadanía de Izcalli apoyando a la gente que no busque trabajo tan lejos de sus hogares, traería más rendimiento, debido a que contar con un buen trabajo cercano a su domicilio, lo cuidarían sería eficaces, eficientes, éticos, *se pondrían la camiseta*, por cuidar su trabajo. También se beneficiaría el Municipio al contar con personal capacitado, capaz y con ganas de trabajar para hacer funcionar correctamente el Municipio.

Es por esto que el Organismo debe contar con personal profesional y capacitado. Un departamento de Recursos Humanos, que sepa realmente cual son sus funciones, en donde los funcionarios de cualquier nivel respete su trabajo y no manipulen la información para beneficio propio, en donde una de las principales funciones del departamento deben ser:

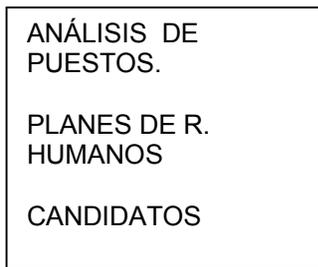
“Las actividades de Recursos Humanos de acuerdo con Williams.⁹⁵ Entre otros elementos podemos destacar:

⁹³ BORJA, Rodrigo Enciclopedia de la Política, México, F.C.E, 1997 Pág.929

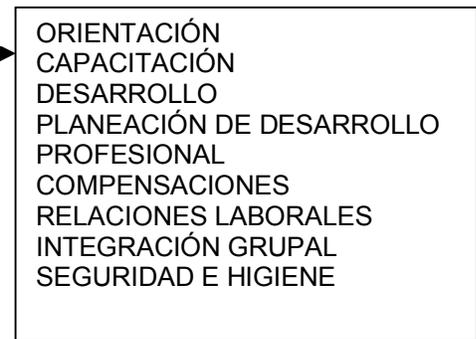
⁹⁴ VERGARA, Rodolfo. La Transparencia Como Problema, 5 Cuaderno De Transparencia, IFAI, México 2005, Pág.27

⁹⁵ WERTHER, DAVIS, William, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, 5a. Edición, México, Mc Graw Hill, 2000. Pág. 181.

Elementos



Admón. de R. Humanos



Fuente: WERTHER, DAVIS, Administración de Personal y Recursos Humanos.,_ Pág.181

Se debe trabajar profundamente en el departamento de Personal, Recursos Humanos, o cualquiera que fuese su nombre del departamento encargado de estas funciones, este departamento también necesita personal capacitado y con experiencia y con perfil adecuado para el cargo, tener una política clara, precisa, eficaz y eficiente.

El proceso de selección de personal se basa en tres elementos esenciales: ⁹⁶

1. La información que brinda el análisis de puestos proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño necesarios.
2. Los planes de Recursos Humanos a corto y largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y también de conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.
3. Los candidatos que son esenciales para conformar un grupo de personas entre los cuales se puede escoger.

Ser transparente en el reclutamiento, selección y contratación de personal, es una de las acciones que la ciudadanía necesita, saber cuales y cuantas vacantes hay, los requisitos para poder ser contratados, un procedimiento en donde se pueda tener una base de datos para recabar las solicitudes y tener candidatos para las vacantes presentes y futuras.

La Selección de empleados. Se ve como un método para mejorar la eficiencia en la administración, a través de la adquisición de trabajadores con los deseados conocimientos, aptitudes y habilidades. ⁹⁷

⁹⁶ WERTHER, DAVIS, William, Keith, Op. Cit. Pág. 181

Podemos concluir con todo el análisis de Servicio Civil, Selección de Puestos y Transparencia que:

Cuando la selección no se efectúa de manera adecuada, no se logra los objetivos de la actividad de Recursos Humanos, ni se cumplen los desafíos profesionales. Una selección desafortunada puede impedir el ingreso al Organismo de una persona con gran potencial o franquear la entrada a alguien con influencia negativa. No es exagerado afirmar que la Selección de Personal adecuada es esencial en la Administración de Personal e incluso para el éxito del Organismo.

Es importante que exista la transparencia en selección de personal en los Organismos públicos, ya que garantizaría la óptima contratación del personal requerido para cada puesto y se aseguraría que existiera el Servicio Civil de Carrera y continuaría en ascenso en puestos de mayor jerarquía.

Y como consecuencia lógica daría a la ciudadanía una mejor calidad en servicios que proporciona el Organismo y una adecuada planeación de recursos humanos, financieros y el óptimo cumplimiento de las funciones del Organismo para lo que fue creado.

Crear mecanismos de control para verificar la transparencia en la Selección de personal debe ser fundamental ya que aseguraría una buena elección de personal “La selección del individuo adecuado para el cargo adecuado”.

Controlar que no solo se contrate personal por compromisos políticos, nepotismo o compadrazgo; sin que sea el personal calificado y adecuado para los puestos existentes. Evitando así el ingreso del cualquier personal sin que cumpla con los requisitos mínimos del puesto vacante. O peor aunque sea remplazado un trabajador existente que cumple con los requisitos pero tiene que salir de la organización para dar cabida a otra persona recomendada sin importar si cumple el perfil requerido.

La Transparencia en el Sector Público puede contribuir a la óptima Selección del personal en un Organismo público

Esto es posible en virtud de que la Transparencia en la Selección del personal en los Organismo Públicos Descentralizados puede contribuir a que no exista contratación de personal inepto y no calificado, y que se erradique la contratación a través del nepotismo, amiguismo y/o compromisos políticos.

⁹⁷ KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, 4ª Edición, México, 2002 Pág. 210

El objetivo primordial de tener una transparencia en la selección de personal, ética y congruente así como sentar las bases para la instauración de un Servicio Civil en un Organismo Público es que los servidores públicos obtengan seguridad en su trabajo, continuidad, que exista la posibilidad de ascender pero fundamentalmente tener antigüedad y gozar de una jubilación digna cuando así sea requerido por los trabajadores.

La nueva modalidad de estos gobiernos Panistas en el Municipio de Cuautitlán de Izcalli, es principalmente que los funcionarios públicos no hagan antigüedad en su trabajo y por ende no puedan ser merecedores de su jubilación. Cada cambio de trienio se despide a los trabajadores, violando sus derechos laborales, sucedió el trienio pasado 2000 –2003 y ahora el 18 de Agosto de este año que volvió a cambiar el trienio se cesaron al personal del municipio.

“Trabajadores se quejan de presiones en Operagua: Un verdadero drama viven cientos de trabajadores de OPERAGUA, toda vez que al estar a disposición de personal y no tener el Organismo dinero para liquidarlos como es debido, argumentan que se ven sometidos a una serie de presiones por parte de algunos jefes para que renuncien....Los trabajadores aseguran que algunos han recurrido desde la presión psicológica, hasta medidas más drásticas como de encerrarlos en las oficinas bajo llave y amenazarlos con no dejarlos salir de ahí hasta que firmen sus *renuncias* respectivas”⁹⁸

Lograr la transparencia en la selección de personal que se contrata es un paso fundamental para instaurar el Servicio Civil y por ende redundará en un beneficio para la sociedad ya que el existir personal calificado, capacitado, motivado tendremos la seguridad de que OPERAGUA, marchará adecuadamente cumpliendo eficaz y eficientemente los objetivos para los que fue creado.

Además consideramos que un funcionario público reclutado bajo un esquema de transparencia trabajará para que el Organismo funcione y no lo lleven a la quiebra, como ocurre actualmente, según lo expresa Edgar Juárez: “Severa crisis en OPERAGUA: la situación financiera del Organismo de Agua Potable de Izcalli fue catalogada como *muy grave* debido a la millonaria deuda que se tiene con la Comisión de Agua del Estado de México (CAEM).... Esta terrible situación a desencadenado que la CAEM, tenga procedimientos administrativos cerrados con resolución de intervención de las cajas del organismos hasta por lo menos 15 años”⁹⁹

⁹⁸ JUÁREZ Edgar, PUNTO MEDIO Cuautitlán Izcalli, Año 4 Número 147, México, Septiembre 2006. Pág.10

⁹⁹ ÍDEM Pág. 1-9

Y en este mismo sentido también señala “En el tema del sistema de agua potable en Izcalli tenemos graves problemas porque la situación financiera que nos heredo el Gobierno de Alfredo Duran es muy grave” dijo David Ulises Guzmán, Edil electo 2006 – 2009. Y por supuesto en el Ayuntamiento en la entrega – recepción hasta Septiembre 2006, aparece más deuda no registrada. La Deuda Pública asciende a 647’592,068.70 millones de pesos, nos reportaron sólo 225’946,954.32 millones de pesos y la Deuda no registrada asciende a 421’645,114.38 millones de pesos”.¹⁰⁰

Podemos concluir con estos reportes que al no tener funcionarios comprometidos con su Ayuntamiento, que saben que únicamente estarán tres años, sus metas no serán de que el municipio crezca y resolver los problemas de la comunidad, si no todo lo contrario. Supimos que los funcionarios públicos que ingreso en el Gobierno de Alfredo Duran Reveles, eran de otros municipios aledaños, corriendo al personal que vive en Izcalli. Era personal que no tenía puesta la camiseta del municipio, al contrario al ser nuevo personal viene a tratar de aprender como funciona el municipio, sin importarles en lo absoluto si se cumplen con los objetivos del Organismo, son personas sin conocimientos, sin experiencia, constatamos que solo estuvieron para enriquecimiento propio, para servir de caja chica para las campañas del PAN y satisfacer intereses personales.

Estas son algunos de los resultados de no tener continuidad con los funcionarios públicos que realmente trabajen, capacitados y preparados y que estén comprometidos en servir de manera eficaz y eficiente, transparentado todas sus acciones para que la comunidad sepa que se hace con sus impuestos.

El proponer que exista una adecuada elección de personal y establecer Servicio Civil, es evitar que OPERAGUA, se ineficiente y no cumpla con su objetivo primordial que es el suministro de agua al municipio.

Debido a que no hay continuidad en el gobierno y menos de los funcionarios públicos cada tres años cambia la organización en OPERAGUA, como lo podemos constatar en los anexos y se observa que este trienio saliente engrosó la nomina de personal con altos cargos y sueldos que no eran necesarios y no pusieron énfasis en aquellos puestos claves, los operativos prioritarios para el Organismo: “Se acaba de evaluar el estado que guarda la sesión del Concejo del Organismo de OPERAGUA, y en términos generales la situación es tan grave en el Organismo, que tenemos procedimientos cerrados con resoluciones de intervención de la caja del Organismo hasta por 15 años, de tal forma que se heredó una situación económica que obliga, en términos de la ley a entregarle el manejo del Organismo del agua potable por la deuda tan grande que tiene el área del gobierno del Estado denominado CAEM”¹⁰¹

¹⁰⁰ IDEM Pág. 10-12

¹⁰¹ IDEM Pág. 15

El municipio tienen un gran problema en la dotación del agua, la queja principal de la ciudadanía es el abastecimiento de este líquido vital, se deberán crear más pozos pero de manera estratégica, realizando estudios de factibilidad, además se deberán realizar campañas reales y efectivas para el ahorro del agua, verificar la línea de agua potable y hacer cambios de la tubería vieja para evitar fugas de agua, así como atender de manera oportuna la reparación de las mismas.

También tendrán que realizar procedimientos para la separación de aguas negras, grises y blancas, el tratamiento de aguas residuales e industriales en las cuales el gobierno saliente no puso énfasis.

Se deberán crear mecanismos para la captación de pagos por el servicio de agua, realizando un padrón confiable y actualizado cruzando los datos con el catastro de viviendas del municipio, realizar campañas de regularización, poner medidores y cobrar el consumo real de cada consumo de agua.

Hay que regular toda las actividades empresariales que utilizan agua, la comercial y la vivienda, ir a todas las localidades con camionetas con días específicos para el cobro del agua, realizar convenios con bancos, autoservicios y establecimientos de más importancia en todo Izcalli para que la gente pueda pagar sus adeudos y el Organismo pueda tener ingresos que se puedan verificar con la Hacienda Estatal para obligar a los usuarios al pago de la misma.

La situación de la dotación de agua en Izcalli es muy grave, se dio permiso para la construcción desmedida de fraccionamientos principalmente en este trienio porque el Edil tiene una constructora familiar, sin importarles que Izcalli no tiene la suficiente agua para dotar a todos los fraccionamientos.

Se esta creando un caos en este municipio y en pocos años no habrá agua si el municipio no realiza acciones para su suministro.

Los gobernantes que vienen deberán ver al Organismo no como la caja chica del Ayuntamiento, ni como el botín para colocar a sus amistades y compromisos políticos, en estos dos trienios hemos observado que más del 60% del personal es administrativo.

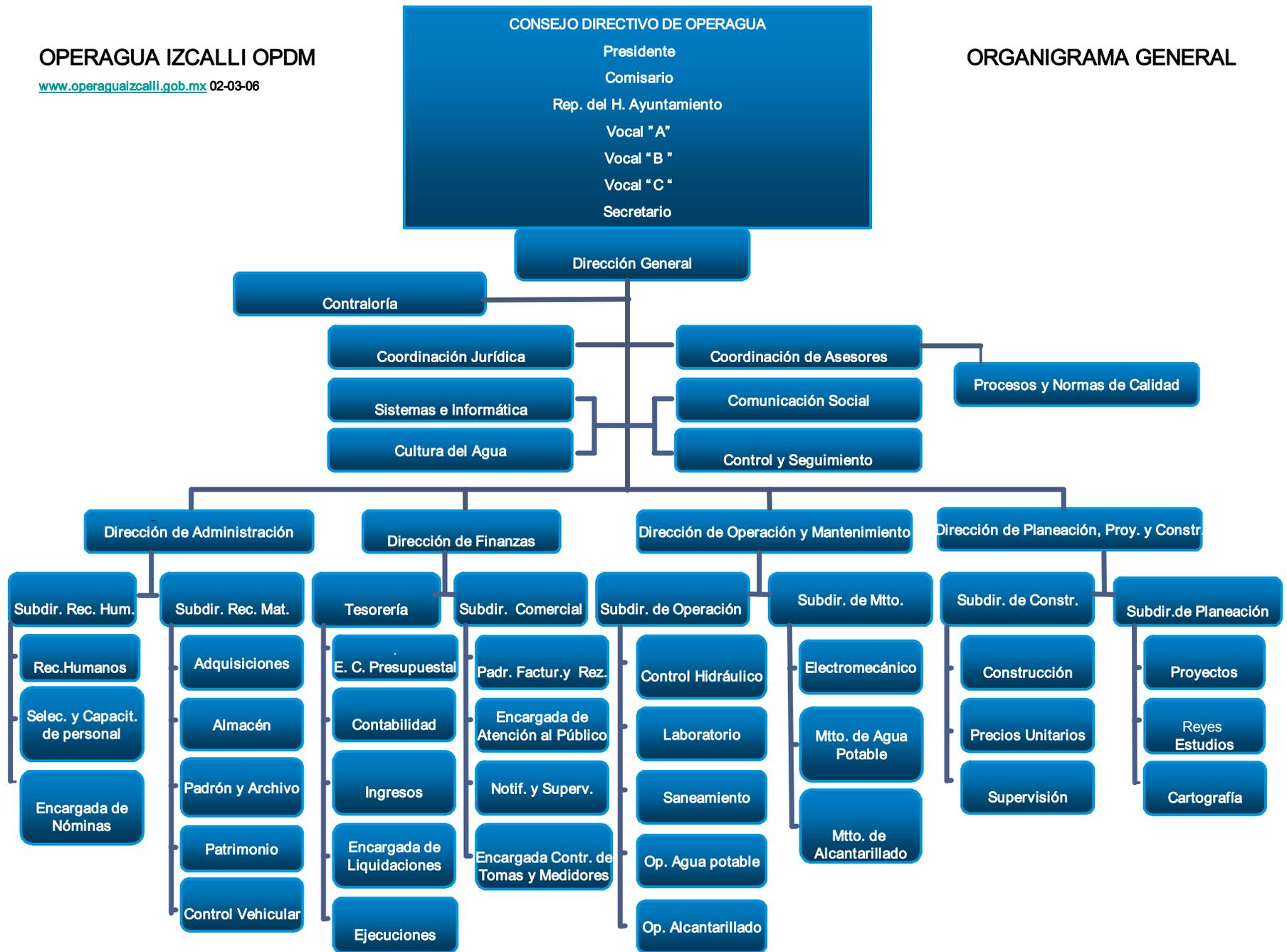
Durante el trienio 2003 –2006 se incrementó el número de trabajadores administrativos, creando Direcciones, Subdirecciones (ver organigrama anexo) obviamente con sueldos y salarios muy altos, y el personal operativo disminuyó notablemente, al grado de que cuando había fugas no tenían personal para ir a reparar. No se realizaron campañas para el pago de los adeudos, faltaba personal para ir a realizar un padrón de casas con y sin medidores y mucho menos no existía personal para ir a tomar lecturas de agua a las casas, comercios e industrias. No se hicieron proyectos para reciclaje del agua y la separación de la misma.

Es necesario que exista más personal operativo y técnico, que apoye a la reparación de fugas, desazolves, creación de pozos con estudios de factibilidad, análisis de agua para efectuar la separación de las mismas, crear sistemas de reciclaje de aguas residuales e industriales, campañas a la ciudadanía para el ahorro en el consumo de agua, actualizar todo el padrón.

OPERAGUA IZCALLI OPDM

www.operaguaizcalli.gob.mx 02-03-06

ORGANIGRAMA GENERAL



CONCLUSIONES

En este trabajo nuestro Objetivo General fue Analizar la Transparencia de la Selección del personal en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M. Período 2000 – 2003.

Para cumplir dicho objetivo la presente tesina abarcó tres capítulos, de los cuales daremos a continuación un breve panorama.

En el capítulo uno, se definió los conceptos de Servicio Civil de Carrera (SCC) y Transparencia en donde: El Servicio Profesional de Carrera (SPC) es la versión moderna del SCC, ya que incorpora la evaluación del desempeño, la certificación de capacidades, estudios y además de mantener el sistema tradicional de ingreso y mérito. Con condiciones de igualdad y oportunidad.

Como pudimos observar el proceso de globalización que arrastra tras de sí a la mayoría de los Estados, pide un imperioso cambio en los servidores públicos, contar con mejores recursos humanos, altamente profesionales con conocimientos especializados y eficientes. Para que los Estados puedan modernizar su aparato público es necesario que cuente con acciones dirigidas a mejorarlos y modernizarlos. Proponiendo políticas innovadoras que buscan adecuar sus organizaciones gubernamentales a las necesidades y satisfacción de su sociedad.

La profesionalización la entendimos como la articulación de una serie de mecanismos que permitan hacer claras y transparentes las reglas que deben de regir el desempeño de los funcionarios de la APF. Estas reglas indicaron la permanencia, entrada y salida, la movilidad, ascensos y asignaciones de las actividades de los funcionarios públicos.

Constatamos que el contar con un Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal garantiza la selección adecuada, el desarrollo profesional y un retiro digno para los servidores públicos que contribuirán a óptimos relevos en la titularidad de las dependencias y entradas en donde se aprovechan las experiencias y conocimientos del personal dando continuidad al funcionamiento administrativo.

Por otra parte definimos a la Transparencia: como la posibilidad de que todos los procedimientos son vistos con entera limpieza por la comunidad en sus antecedentes, ejecución y propósito; asegurando la honestidad y ética. Las cosas deben ser limpias publicas sin permanecer ocultas.

Como describimos en esta tesina la transparencia al alcance del ciudadano es una herramienta para que vigile lo que sucede dentro de la estructura del gobierno. Es una herramienta administrativa estratégica para el ejercicio del gobierno, además

de responder a las demandas de acceso a la información por parte de la sociedad, comprobamos que facilita la oportunidad de desempeñar un papel más activo en la toma de decisiones como la vigilancia de los actos de los funcionarios públicos y la supervisión del buen uso de los recursos públicos.

Por lo que concluimos que la transparencia ayuda a evitar la corrupción, ya que es un mecanismo de control a las acciones y desempeños de los funcionarios públicos y gobernantes en el poder, logrando tener un gobierno eficaz y eficiente con información clara, precisa, abierta para que la sociedad analice y verifique donde hay corrupción, como por ejemplo en el que se maneja el erario público. Es poner la información disponible a la sociedad para su escrutinio de las acciones tomadas de los gobernantes en el poder de una manera pronta y expedita y poder consultar esta información, detectando de manera oportuna el desempeño de los funcionarios públicos y sus posibles irregularidades en su desempeño, exigiendo rendición de cuentas y ajustes de las mismas.

En el capítulo dos, abordamos la Selección de personal y como se efectúa ésta en OPERAGUA Izcalli O.P.D.M 2000 – 2003. A la Selección de Personal (SP) la definimos como la elección entre los candidatos reclutados, el más adecuado para el cargo existente (vacante), tratando de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficiencia de la Organización. Buscando solucionar dos problemas fundamentales: Adecuación del hombre al cargo y eficiencia del hombre al cargo . Es decir la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado. La persona idónea para el puesto vacante.

Pudimos verificar que la Selección de Personal es una actividad de comparación y confrontación, de elección, opción y decisión, es el filtro de entrada. Su principal objetivo es elegir entre los candidatos reclutados aquellos que tengan probabilidades de adaptarse al cargo y desempeñarlo bien.

Analizamos el proceso de Selección de Personal consta de pasos específicos que se siguen para decidir cual solicitante cubrirá el puesto vacante. La Organización tratará de identificar al candidato que mejor se ajuste a las necesidades generales de la Organización.

Por los que se constató que una elección desafortunada o errónea impidió el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o detuvo la entrada a alguien con influencias negativas. No es exagerado afirmar que la Selección de Personal adecuada es esencial en la Administración Personal e incluso el éxito para la Organización.

Fue claro que para la Selección de Personal, es fundamental definir y respetar las características que exigía el puesto a cubrir, que tipo de empleados se necesitaban, y poder realizar un adecuado análisis de puestos para que la selección del candidato fuera la óptima de acuerdo a los requerimientos solicitados.

En cuanto a OPERAGUA, éste es un Organismo Publico Descentralizado Municipal, que se creó para la prestación de los servicios de agua potable, alcantarillado y saneamiento del municipio de Cuautitlán Izcalli, a partir de 1992.

En OPERAGUA, analizamos el proceso de selección de personal para la contratación del personal, en el cual pudimos constatar que no existió un proceso de selección. Todavía en el municipio de Cuautitlán Izcalli, imperó el sistema de botín para el partido político que llegó al poder, es decir se repartieron las plazas y se pagaron favores.

Cuando hubo una vacante en el Organismo se cubrieron éstas a través de las recomendaciones de los funcionarios públicos, sindicato y personal del partido en el poder que en el trienio 2000 – 2003 fue el PAN (Partido Acción Nacional) .

La mayoría de los casos el personal no cumplía con los mínimos requisitos para el puesto vacante, el departamento de recursos humanos, solo contrataba al personal que fue enviado sin verificar curriculums, antecedentes de trabajos anteriores, referencias personales, estudios, no se realizaron estudios psicometricos, médicos, ni tampoco hubo entrevista al personal, etc.

En este municipio aún se estila que los funcionarios públicos cambian de trienio en trienio a diferentes dependencias del municipio y se llevan a su personal más cercano y lo colocan de acuerdo a sus intereses personales. Por lo que este personal no fue verificado por el departamento de recursos humanos solo los contrato sin ninguna investigación.

Es por demás decir que no existió ni existe el Servicio Profesional de Carrera, no importa que se contara con personal calificado, preparado o con experiencia, solo colocaron a personas recomendadas. No se hace una carrera profesional, cuando el empleado ascendió es por que contaba con un buen amigo que le ayudo y no por mérito, eficacia o aptitud. En el departamento de Enlace Técnico Administrativo, había un Ingeniero Civil, egresado del Politécnico, Titulado, con experiencia en área de construcción de pozos, desasolvez, reportes a glosa, experiencia en el manejo de personal, sin embargo en la Administración 2000 – 2003 no tuvo relación alguna con los funcionarios. Y no lo ascendieron al puesto de Gerente de Construcción y Consolidación. Ese puesto fue otorgado a una Arquitecta que no tenía experiencia en construcciones de pozos, alcantarillados, ni nada referente a lo que se realiza en OPERAGUA, no tenía conocimiento de cómo se solventaban las obras y el reporte a glosa, pero fue una recomendación del Subdirector de Planeación, además de que era miembro activo del partido.

En el departamento de recursos humanos no se tenía los perfiles de puesto ni los conocimiento de la instauración de la Ley de Servicio Profesional de Carrera instaurado en este sexenio (2000 –2006). Los puestos se fueron creando de acuerdo a las necesidades de cada trienio. Crecieron de manera desmedida sin razón ni lógica.

En el capítulo tres, formulamos una propuesta a fin de transparentar el proceso de Selección de Personal en OPERAGUA, y sentar las bases de la instrumentación del Servicio Civil de Carrera, por lo que pudimos observar que este sexenio de Vicente Fox, se implementó la Ley Servicio Profesional de Carrera, la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, a través del IFAIL.

Nos queda claro que con la instrumentación del Servicio Civil de Carrera o Servicio Profesional de Carrera, se fomenta entre el personal que labora en la Administración Pública la posibilidad de ascender a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad a través de méritos en el trabajo, capacitación constante y mecanismos de evaluación. En una carrera ética y transparente.

Destacamos que una de las razones más importantes para el funcionario público sobresalga en su trabajo, crezca dentro de una organización, sepa que cada cambio de trienio no va ser cambiado o cesado sin importar que haya trabajado eficazmente, es necesario que tenga la seguridad de que va tener continuidad en su puesto o mejor aún que a través del mérito pueda llegar a mejores puestos y obtener más salario y sobretodo a lo largo del tiempo pueda obtener un retiro, pensión o jubilación por todos los años que ha trabajado en el gobierno.

Estas condiciones de estabilidad y desarrollo del servidor público traerá como consecuencia que el trabajo se lleve a cabo con eficacia y eficiencia de tal forma que se incremente la calidad en el servicio, así como la rendición de cuentas.

Analizamos la importancia de la transparencia en la Selección de Personal y la creación del Servicio Profesional de Carrera en OPERAGUA, garantizando la óptima contratación del personal en los puestos vacantes. *“La elección del individuo adecuado para el cargo adecuado”.*

Cuando se contrató personal por nepotismo, compadrazgo o compromisos políticos, no sólo dañó la estructura organizacional si no que generó gastos extra al Organismo debido a la ineptitud del personal contratado en la toma de decisiones, malversación de fondos etc.

Peor aún cuando se contrato personal y no existieron vacantes para esas personas lo único que ocasiono fue engrosar la nómina del Organismos, al no estar justificado los puestos hubo duplicidad de funciones, puestos fantasmas que dañaron al Organismo y a la sociedad en general.

Lo que generó al Organismo falta de eficacia y eficiencia en sus objetivos y metas para lo que fue creado. Por que cada tres años existen cambios de personal de acuerdo a como se haya repartido el botín y compromisos políticos.

Por ello como señalamos en el último capítulo de esta tesina, mi propuesta para el próximo edil de Cuautitlán Izcalli, trienio 2006 – 2009, en esta materia será:

1. Se debe realizar un análisis de cada uno de los puestos del Organismos, verificando que tipo de trabajo se efectúa, quien lo realiza, analizando si no existe duplicidad de funciones, si es necesario el puesto, este análisis deberá ser ético y transparente.
2. Analizar al personal contratado para dicho puesto, si cumple con los requisitos para efectuar el trabajo, comprobando su archivo personal, grado de estudios, exámenes médicos, psicométricos etc., Y de igual forma deberá realizar este análisis de manera transparente, profesional y ético.
3. Efectuar un análisis del organigrama, que puestos necesita y que tipo de personal debe cubrir cada uno de los puestos del Organismo. Planear a corto, mediano y largo plazo teniendo claro los propósitos, metas y objetivos así como deberes de cada uno de los miembros del Organismo.
4. Instaurar el SPC, después de revisar y analizar cada uno de los empleados del Organismo, su evaluación de los jefes anteriores y actuales así como las entrevistas personales, ya que SPC garantiza la selección adecuada y el desarrollo profesional de los empleados que contribuirán a óptimos resultados en la organización.
5. Cuando exista alguna vacante en el Organismo deberá ser publicado para que la ciudadanía sepa que hay trabajo disponible, y exista un real reclutamiento y selección de personal y así poder cubrir las vacantes de acuerdo a las especificaciones que solicita el Organismo. Existen múltiples técnicas para contratar al personal adecuado. Este proceso de contratación deberá ser transparente y cada uno de los solicitantes debe conocerlo. Y así tener:
 - Adecuación del hombre al cargo y
 - Eficiencia del hombre al cargo.

BIBLIOGRAFÍA:

ACOSTA, Romero Miguel, Teoría General de Derecho Administrativo, México, Editorial Porrúa, 2002.

BOHLANDER, George, Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Thomas Learning 2000.

BORJA. Rodrigo Enciclopedia de la Política, México, FCE, 1997 .

CHÁVEZ A. Margarita, Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública, INAP, México, 1985

CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Colombia, Mc Graw Hill, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestión de Talentos Humanos, “El nuevo papel de Recursos Humanos en las Organizaciones”, Colombia, Mc Graw Hill, 2002.

DE GORTARI Eli Introducción a la Lógica Dialéctica, México, FCE, 1956.

ESPINOSA, Víctor y ARIAS, Fernando, Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño, México, Trillas, 1999.

GARCÍA CASTILLO, Rafael, Investigación y Desarrollo en Administración, México, UAM-Azcapotzalco, 1995.

HARO, Belchez, Guillermo Aportaciones para la Reforma de la Función Pública en México, Madrid, Editorial FARESO, 1988.

LUCAS, Ramón, Técnicas de Dirección de Personal, México, Mc Graw Hill, 1997.

OSPINA Bozzi Sonia M. Gestión Política y Desarrollo Social: hacia la profesionalización de la Gestión Pública, Gestión y Política Pública. Vol. II Ene. – Jun. 1993, México, CIDE.

OCDE, Públic management development, París, OCDE, 1995

KLINGNER, Donal, La Administración de Personal en el Sector Público, Contextos y Estrategias, México, Trillas, 2002.

SIKULA, Andrew y MCKENA, Jonh, Administración de Recursos Humanos “Conceptos Prácticos”, México, Limusa, 1989.

WERTHER, Davis, WILLIAM, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, México, Mc Graw Hill, 2000.

VERGARA, Rodolfo. La Transparencia como Problema, 5 Cuaderno De Transparencia, IFAI, México 2005,

ZOO, Jun, KAUFMAN D. Kraay. La gobernabilidad es fundamental del análisis a la acción (finanzas y desarrollo del FMI), México, FCE, 2000

LEYES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México, Editorial Porrúa, 2005.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, México, Editorial SISTA, 2003.

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, México, Editorial SISTA, 2003.

TRUEBA, Urbina Alberto y TRUEBA Barrera Jorge, LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRÁTICO, México, Editorial Porrúa, 1993.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, México, Porrúa, 1998.

DOCUMENTOS OFICIALES.

Diario Oficial de la Federación 22 Abril 2002, Decreto donde se aprueba el Programa Sectorial Denominado Programa 2001 –2006, México, 2001.

Informe Anual de Glosa Diciembre 2003, OPERAGUA Cuautitlán Izcalli, O.P.D.M. 2000 –2003.

Proyecto para la instauración del Servicio Civil de Carrera administrativa en México, SPP, México 1984.

Programa Nacional de Combate a La Corrupción y El Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006. México, 2001

Municipio de Cuautitlán Izcalli, Monografía de Cuautitlán Izcalli, Mimeo, México 2003 – 2006.

HEMEROGRAFIA

AA.VV. Recursos Humanos en el Sector Público, Experiencias Análisis y Propuestas, Chile, Dolmen, 1999.

AA. VV. Revista Servicio Profesional Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Volumen II Num. 3, 1er semestre 2005, México.

AA.VV: Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, INAP, segundo semestre de 2005.

AA: VV. Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, México, INAP, 2001.

A.A V.V “La carta de Chetumal,” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

ARELLANO Gault, David “Problemas estratégicos para la implementación del Servicio Profesional de Carrera en el ámbito Federal en México” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

JUÁREZ Edgar, Punto Medio Cuautitlán Izcalli, Año 4 Número 147, México, Septiembre 2006.

Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

LÓPEZ Alfredo. “El sistema de Administración Personal, su vinculación e Importancia, Servicio Público de Carrera en México”, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. 1ª Edición, México, 2001.

MEJÍA José. “Posibles implicaciones de una Iniciativa de Ley Servicio Público de Carrera en México”, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001.

MENA V. Apolinar “La experiencia en el Gobierno del Estado de México” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP México, 2001.

MÉNDEZ J. Luis “Los procesos de ingreso y permanencia en el Servicio Profesional de Carrera.” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001.

MARTÍNEZ Puón, Rafael, “El Servicio Profesional de Carrera en las Entidades Federativas de la Republica Mexicana”, Revista Servicio Profesional Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Volumen II Num. 3, México, 1er semestre 2005.

MEJIA Lira, José. “La necesidad de implementación y desarrollo de metodologías para la Evaluación del Desempeño en la Administración Pública.” Servicio profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

PADILLA Jaime “Ética y Responsabilidad de los Servidores Públicos, en Servicio Civil Carrera. Servicio Público de Carrera en México”, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001.

PERMAN BRUCE J. y PINEDA J. de Dios “Una revisión Institucional sobre 4 experiencias del Servicio Civil de Carrera y/o Servicio Profesional de Carrera ” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

ROMERO RAMOS, Eduardo “Avances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

TREJO Contel J. Manuel La Transparencia En México, Origen Y Objetivo, Revista Probidad No. 27 México 2004.

VÁZQUEZ Cano, Luis, “Bases para un modelo del Servicio Profesional de Carrera para la Administración Pública del Gobierno Federal” Servicio Público de Carrera en México, Experiencias y perspectivas, Memorias de Seminario, INAP. México, 2001.

WALLACE I. Graham, Patricia “Me estas hablando a mí? Las limitaciones de la rendición de cuentas en el Servicio Profesional de Carrera”, Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005

ZARATE Francisco. “La ley del Servicio Profesional de Carrera para el Estado Guanajuato” Servicio Profesional de Carrera, Fundación Mexicana de Estudios Políticos y Administrativos Vol. II núm. 4, México, segundo semestre de 2005.

CONFERENCIAS

El Lic. Rogelio Flores Jiménez del IFAI, 5 Nov. 2005, UNAM, FES ACATLAN, en Seminario de Titulación Control y Transparencia.

SEMINARIO

Lic. Raúl Medina, Seminario de Titulación de Control y Transparencia 21 Ene 2006, UNAM FES ACATLAN.

FUENTES ELECTRÓNICAS

www.operaguaizcalli.gob.mx, 09 /03/2006