

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

|  |  |
| --- | --- |
| **MATERIA:** | **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN** |

**MTRO. RICARDO DAVID ESTRADA SOTO**

**MAESTRANTE: L.A.E. SANDRA ANAHI LÓPEZ GORDILLO**

Tapachula, Chiapas a 30 de Octubre de 2015.

TEMA:

SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

TITULO:

IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN EL AYUNTAMIENTO DE TAPACHULA.

OBJETO:

CREAR UN SISTEMA QUE PERMITA POTENCIALIZAR EL DESARROLLO PROFESIONAL DE CADA TRABAJADOR DEL AYUNTAMIENTO PARA APROVECHAR AL MAXIMO SUS CONOCIMIENTOS PROFESIONALES Y APTITUDES EN PRO DEL MEJORAMIENTO DE LA FUNCION PUBLICA.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL:

CLASIFICAR, SELECCIONAR Y REASIGNAR ACTIVIDADES DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO SEGÚN SUS CAPACIDADES.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. EFICIENTAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE CADA FUNCIONARIO.
2. MEJORAR LA CALIDAD DEL SERVICIO PUBLICO.
3. MAXIMIZAR LA APLICACIÓN DE RECURSOS.

PROBLEMA DE INVESTIGACION:

EL DESARROLLO Y ORGANIZACIÓN DE UNA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL NO ES SENCILLA, PUESTO QUE CADA PERSONA ES DISTINTA, VIVE REALIDADES SOCIALES, PROFESIONALES Y POLÍTICAS MUY DIVERSAS Y CAMBIANTES EN EL AMBIENTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL POR ESO ES NECESARIO RECONOCER SUS APTITUDES Y PATRONES DE COMPORTAMIENTO Y DESARROLLAR LA ORGANIZACIÓN DEL GOBIERNO LOCAL ADECUADO PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS DESEADOS.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, COMO PRINCIPIO DE LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES, DEBERÁ PERSEGUIR EN TODO LA SATISFACCIÓN DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES DEL GOBIERNO LOCAL, GENERANDO UNA ESTRUCTURA ADECUADA A TRAVÉS DEL ESFUERZO COORDINADO Y CONSTRUYENDO UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y EQUIPO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS. SIN GENTE EFICIENTE, CREATIVA Y ENTREGADA NO ES POSIBLE QUE EL GOBIERNO MUNICIPAL LOGRE DE LA MEJOR MANERA SUS OBJETIVOS.

JUSTIFICACION:

LAS AUTORIDADES MUNICIPALES SON GESTORES Y OPERADORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE PERMITEN EL DESARROLLO DE SUS COMUNIDADES; LA CIUDADANÍA HA RETOMADO UN PAPEL ACTIVO EN EL DESARROLLO Y CONSIDERACIÓN DE LOS ASUNTOS PÚBLICOS DE SU ENTORNO POR LO QUE ES NECESARIO QUE LOS GOBIERNOS LOCALES TENGAN LA OBLIGACIÓN DE TRANSPARENTAR Y RENDIR CUENTAS DE LAS ACTIVIDADES Y PROYECTOS REALIZAR.

POR LO QUE ES NECESARIO QUE LAS PERSONAS SELECCIONADAS PARA REALIZAR ESTAS ENCOMIENDAS SEAN LAS MÁS CAPACITADAS Y QUE SUS ACTITUDES Y APTITUDES SEAN NECESARIAS PARA DESARROLLAR AL MÁXIMO CADA OBJETIVO.

LA ALTA ROTACIÓN DEL RECURSO HUMANO, ASÍ COMO LA FALTA DE CAPACITACIÓN Y ESQUEMAS DE PROFESIONALIZACIÓN LABORAL IMPLICAN DEBILIDADES ESTRUCTURALES Y ADMINISTRATIVAS PARA LOS ENTES PÚBLICOS MUNICIPALES Y LOCALES.

VINCULACION Y/O PERTENENCIA DEL TEMA:

EN MI EXPERIENCIA COMO SECRETARIA DE ADMINISTRACION MUNICIPAL CONOCI DE CERCA LA NECESIDAD DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA YA QUE DE ESTA SECRETARIA DEPENDIA EL AREA DE RECURSOS HUMANOS Y AL CURSAR LA MAESTRIA VISUALICE DE UNA MANERA DISTINTA COMO SERIA UN MANEJO OPTIMO BASANDONOS EN ESTE SISTEMA.

METODOLOGIA:

BASANDONOS EN LOS MANUALES DE OPERACIÓN CONOCERIAMOS LAS CUALIDADES Y CONOCIMIENTOS CON LOS QUE DEBE CONTAR CADA FUNCIONARIO Y CON DISTINTO TIPOS DE EVALUACIONES SE REALIZARIA LA REASIGNACION DE FUNCIONES Y/O RECATEGORIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS EXISTENTES, ASÍ COMO EL FORTALECIMIENTO A TRAVES DE CAPACITACIONES DE LA PLANTILLA DE PERSONAL EXISTENTES, ADEMAS DE QUE LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO CUENTEN CON LA PREPARACION ADECUADA AL AREA A ASIGNAR.

HIPOTESIS:

ES ENTONCES EL RECURSO HUMANO EL MÁS IMPORTANTE Y SUSCEPTIBLE DE APROVECHAR Y MEJORAR PARA QUE LOS RECURSOS FINANCIEROS Y MATERIALES, PROPIOS Y EXTRAORDINARIOS, A LOS QUE TIENEN ACCESO LOS GOBIERNOS MUNICIPALES, SEAN APROVECHADOS DE LA MEJOR MANERA POR SERVIDORES PÚBLICOS CAPACITADOS Y CONSIENTES, EN POSIBILIDAD DE CUMPLIR CON SUS FACULTADES Y ATRIBUCIONES Y ATENDER LAS NECESIDADES DE LA POBLACIÓN OPTIMIZANDO COSTOS Y TIEMPOS.