23

-

2

-

2016

Sistema de Servicio Profesional de Carrera

en el municipio de Tapachula,

Chiapas

.

**Maestrante: L.A.E. Sandra Anahí López Gordillo.**



**Maestría en Administración y Políticas Públicas**

**Materia:** PROYECTO DE INVESTIGACION CAPITULO 1 Y 2

**Maestro: Mtro.** Ricardo David Estrada Soto

**Maestrante:** L.A.E. Sandra Anahí López Gordillo

Tapachula, Chiapas a 23 de febrero del 2016.

1. Tema:

Sistema de Servicio Profesional de Carrera en el municipio de Tapachula, Chiapas.

1. Título:

*Implementación de un sistema de servicio profesional de carrera, en el Ayuntamiento Municipal de Tapachula, Chiapas: 2012 – 2015; en el área de*

*Administración durante la gestión del Presidente Municipal: Mtro. Samuel Alexis Chacón Morales.*

1. Objeto de Estudio:

Crear un sistema que permita potencializar el desarrollo profesional de cada trabajador del ayuntamiento para aprovechar al máximo sus conocimientos profesionales y aptitudes en pro del mejoramiento de la función pública, dando como resultado la optimización y calidad en el servicio a usuarios del área

1. Objetivos de la Investigación:
   1. Objetivo General:

Clasificar, seleccionar y reasignar actividades del personal del ayuntamiento según sus capacidades.

* 1. Objetivos Específicos:

1. Hacer eficiente el desempeño profesional de cada funcionario.
2. Mejorar la calidad del servicio público.
3. Maximizar la aplicación de recursos.

* 1. Problema de Investigación:

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.

* 1. 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.

* 1. Justificación:

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.

El proceso de profesionalización tiende a establecer un grupo de normas y de conducta de cualificación de los miembros de la profesión y también tiende a insistir en que los miembros de la profesión actúen en conformidad con dichas normas, y cumplir, más o menos estrictamente, con los procedimientos para asegurar la acreditación en conformidad con las expectativas generales del puesto.

1. Vinculación y/o Pertenencia del Tema:

En mi experiencia como secretaria de administración municipal conocí de cerca la necesidad de la aplicación del sistema de servicio profesional de carrera ya que de esta secretaria dependía el área de recursos humanos y al cursar la maestría visualice de una manera distinta como sería un manejo optimo basándonos en este sistema.

La Profesionalización es el proceso social por el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio. Por el cual cualquier comercio, u ocupación en este caso dentro de un cargo en administración municipal, se transforma en una verdadera profesión de la más alta integridad y competencia.

1. Estado del Arte:

Marco Legal

LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL

Publicada en el diario oficial de la federación del 10 de abril del 2003.

VICENTE FOX QUEZADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

DECRETA: Que se expide la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administraci0on Publica Federal; se reforma la ley orgánica de la administración pública federal

En su Capítulo Único

Artículo 1.- La presente Ley tiene como objeto establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del sistema de Servicio Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Publica Federal Centralizada.

Artículo 2.- El sistema de Servicio Profesional de carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base al mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

1. Metodología:

Basándonos en los manuales de operación conoceríamos las cualidades y conocimientos con los que debe contar cada funcionario y con distinto tipos de evaluaciones se realizaría la reasignación de funciones y/o re categorización de los empleados existentes, así como el fortalecimiento a través de capacitaciones de la plantilla de personal existentes, además de que los trabajadores de nuevo ingreso cuenten con la preparación adecuada al área a asignar.

1. Hipótesis:

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.

1. Variables.

13. Capitulado

**Introducción**

**Capítulo 1: Antecedentes Históricos del Servicio Profesional de Carrera.**

Francisco Longoha realizado un importante trabajo en el cual se analiza el concepto de función pública, (más utilizado en Europa)**,** según diferentes criterios. De acuerdo con el criterio de la naturaleza de las Normas, define a la función pública como *aquella parte del empleo público regulada por normas de derecho público, diferentes de leyes civiles o laborales que regulan el resto del trabajo por cuenta ajena en la sociedad***.**

Después de esta revisión, Francisco Longo plantea su propuesta en la que define a la función pública como: *sistema de articulación del empleo público mediante el que determinados países garantizan, con enfoques, sistemas e instrumentos diversos, ciertos elementos básicos para la existencia de administraciones públicas profesionales*. Esta definición, está estrechamente relacionada con el concepto que adopta la Carta Iberoamericana de la Función Pública, en la cual se define a la función pública como *el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden Normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas.*

Por su parte, encontramos aportaciones como la de Mauricio Merino, quien utiliza el término de profesionalización y la especifica como *la política pública mediante la cual se organizan las normas y los procedimientos administrativos indispensables para garantizar que un cuerpo burocrático cuente con las capacidades profesionales necesarias para cumplir con las atribuciones que le han sido asignadas de manera estable*. Aunque esta definición, que se refiere también a un

modelo integral de gestión de recursos humanos, nos abre un camino distinto a las concepciones anteriores, ya que puntualiza el desarrollo de capacidades profesionales de los servidores públicos.

Definición de profesionalización

Dependiendo del autor, la profesionalización puede entenderse de tres maneras diferentes, que a su vez acarrean una serie de relaciones particulares con otros conceptos:

* Como categoría: esta interpretación la pone en el mismo plano de las ciencias de la educación y del trabajo, además de la sociología, entre otras ciencias sociales;
* Como proceso: dado que abre las puertas a la creación de procesos de formación de profesionales;
* Como principio: de manera que sirva como reguladora de los procesos de formación y desarrollo que tienen lugar en el ámbito escolar.

Se conoce como profesionalización al proceso y al resultado de profesionalizar o convertir una actividad o una afición en una profesión. Por ejemplo: “La profesionalización del equipo se desarrolló de manera paulatina”, “Es imprescindible lograr la profesionalización de los dirigentes: un negocio tan grande no puede ser manejado por improvisados”, “El gobierno trabajará por la profesionalización de la actividad turística en el pueblo”.

La profesionalización implica una serie de cambios en algo, por lo general con la intención de incrementar su calidad y de alcanzar ciertos estándares.

Supongamos que los dirigentes de un club son vecinos y amigos que, como pueden, llevan adelante la gestión de la institución. Por ganarse su sustento con otras actividades, sólo dedican al club su tiempo libre y no pueden realizar cursos ni aprender sobre gestión. Si se decide apostar por la profesionalización, se contratarán dirigentes profesionales o se empezará a pagar un sueldo a los antiguos dirigentes para que puedan dedicarse a tiempo completo a esta actividad.

Existen diferentes enfoques de profesionalización, y dentro de las administraciones públicas, la gestión de recursos humanos ha sido conceptualizada de distintas formas. Encontramos términos como función pública, empleo público, servicio civil de carrera, gestión de recursos humanos, gestión de capital humano, servicio profesional de carrera, profesionalización, etc. Como resultado de la puesta en marcha de esos modelos en momentos, condiciones y con intenciones diferentes.

En el Foro Nacional Permanente de Profesionalización en Gobiernos Locales, también la profesionalización se define como *la adquisición de un perfil calificado e integral de desempeño en un puesto o función dentro del servicio público, para lo cual, dicho perfil es susceptible de planificarse en un área de dominio profesional o cognitiva, en una especialidad o en un puesto, con componentes de consistencia en conocimientos, experiencia, criterio, capacidad de juicio técnico, y conciencia y compromiso ético, entre otros elementos, que pueden ser evaluados y certificados*.

Este segmento, tiene el propósito de señalar los antecedentes de la profesionalización del servicio público y el tratamiento de la profesionalización como una política pública.

La profesionalización como servicio de carrera tiene su origen en Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio de la Corona al servicio del Estado que estableció, en reemplazo de las decisiones del monarca, la competencia y la responsabilidad como cualidades de los servidores públicos. El surgimiento del servicio de carrera se asoció a cinco procesos históricos:

* La separación de lo público y lo privado
* La separación de lo político y lo administrativo
* El desarrollo de la responsabilidad individual
* La seguridad en el empleo
* La selección por mérito e igualdad.

En el periodo comprendido entre 1821 a 1991 se ubican los orígenes del servicio de carrera, durante la Colonia, las únicas normas de empleo público fueron que los altos puestos estuvieran reservados a los españoles de nacimiento (virrey, alcalde, delegado) y a los criollos los de menor importancia, mientras que el aprendizaje y la capacitación se obtenían en forma empírica. En 1821, los borbonistas y republicanos se organizaron en sociedades secretas masónicas y “guerrillas del liberalismo”, a las cuales se incorporaron los “aspirantistas”, conocidos como los pretendientes a ocupar los cargos de la administración pública y vivir a costa del erario sin ofrecer beneficios a la ciudadanía.

En 1829, ante el incremento de los compromisos internacionales de México, se expidió la primera Ley del Servicio Exterior Mexicano, a tan sólo ocho años de la creación de la Secretaría de Relaciones Exteriores (1821), en la que se establecieron las reglas mediante las cuales se establecían representaciones ordinarias, extraordinarias y consulados.

En la época de la Reforma se establecieron los primeros intentos por clasificar los puestos; en el Porfiriato, la regla más importante de ingreso, ascenso y remuneraciones fue la relación personal, no obstante que en esa época se estableció la Escuela de Contaduría y Administración que debían cursar los aspirantes a empleos públicos, además se estableció un sistema de capacitación.

El primer antecedente legislativo del Servicio Civil de Carrera en México fue el proyecto de Ley del Servicio Civil de 1911, que intentaba asegurar derechos y dar estabilidad a los burócratas; fue precedente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 donde se asentaron las bases para el servicio civil, ya que se planteó que la designación del personal se realizaría mediante sistemas que permitieran adquirir los conocimientos y aptitudes de los aspirantes, por medio de escuelas de Administración Pública, y los trabajadores gozarían de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorgaran en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad, aunque este proyecto de ley no fue aprobado.

En 1960, se incorporó al artículo 123 de la constitución el apartado B, regulador de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, para que se elevase a rango constitucional la necesidad de establecer sistemas que permitiesen a los trabajadores ascender conforme a sus conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Como se explica en los párrafos anteriores, La profesionalización tiene evidencias desde mediados del siglo XVIII, pero NO como una política pública. En las últimas dos décadas, uno de los grandes retos para las administraciones públicas en sus procesos de reforma o modernización administrativa ha sido sin lugar a dudas la profesionalización del servicio público en su intento por marchar hacia nuevas formas de gestión de los asuntos públicos, con servidores públicos profesionales capaces de satisfacer las demandas ciudadanas y hacer posible el progreso y bienestar de las sociedades.

Características de la profesionalización.

* Es un proceso que tiene lugar en la sociedad, tanto en el ámbito familiar como en el educativo y en el laboral.
* Si se la considera una categoría pedagógica que relaciona la educación, la política y el trabajo, no puede entenderse sin tomar en cuenta las distintas clases sociales.
* La educación es, en sí misma, la profesionalización del estudiante;
* Los diferentes objetivos que se plantean a lo largo del proceso de profesionalización se alcanzan de forma gradual.
* El individuo que participa del proceso debe actuar de manera activa y consciente, con motivación y dejando espacio para la reflexión.
* La profesionalización juega un papel fundamental en la comunidad, ya que promueve el compromiso con la educación y el desarrollo.

**Capítulo 2: Chiapas y la política pública de profesionalización.**

En el caso particular de Chiapas, la Ley Orgánica (Gobierno, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Chiapas, 2014, p.18) atribuye a la Secretaría de la Función Pública, la Selección, evaluación y capacitación del personal al servicio de la Administración Centralizada, promoviendo la instrumentación de sistemas de profesionalización que coadyuven al mejoramiento de la Administración Pública.

A pesar de haber evolucionado y pasar de ser un departamento a un órgano desconcentrado con estructura y autonomía administrativa y operativa, sus funciones se mantuvieron limitadas al reclutamiento, selección y capacitación, es decir, opera –hasta ahora‒ solo tres subsistemas del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, con la debilidad de que no funcionan de manera articulada o sistémica; sin embargo, se apreciaba como una fortaleza evidente el que resto de los subsistemas eran parte de las atribuciones de la Secretaria de Administración.

Con el relevo sexenal registrado el 8 de diciembre del año 2006, la administración pública se enfrentó de nuevo a cambios, modificaciones y reestructuraciones provenientes de la visión del gobierno en turno. Una buena noticia para el tema, fue que en el Plan de Desarrollo Chiapas Solidario 2007-2012, se mantuviera la profesionalización como política pública de ese gobierno, sin embargo, la extinción de la Secretaría de Administración y el surgimiento de la Secretaría de la Función Pública generaría efectos más negativos que positivos en materia de la anhelada profesionalización como servicio civil basado en la meritocracia. Con la existencia en Chiapas de una secretaría homóloga a la Secretaria de la Función Pública Federal con la atribución de dirigir el servicio profesional de carrera, se esperaría una influencia positiva para el respectivo sistema de profesionalización en Chiapas; sin embargo, no se cumplió con la expectativa esperada, por el contrario, la creación de la nueva Secretaría de la Función Pública en la entidad, terminó por desintegrar el naciente sistema de gestión de recursos humanos, que concentraba la Secretaría de Administración, dado que cuatro subsistemas pasaron a ser parte de las atribuciones actuales de la Secretaría de Hacienda, Secretaría de Planeación, Gestión Pública y Programa de Gobierno y Secretaría del Trabajo, mientras que el instituto de Profesionalización se quedó como órgano desconcentrado de la Secretaría naciente con las tareas de reclutamiento y selección, formación y evaluación y seguimiento; esta condición implicaría hacer concurrir voluntades, tiempos, visiones, recursos y más, para impulsar un sistema de gestión de recursos humanos, haciendo de esa encomienda una tareas casi imposible, mientras no exista un agente articulador con las atribuciones amplias de normar planear, ejecutar y evaluar la política pública de la profesionalización.

2.1 Modelos de gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.

Desde la perspectiva de la revalorización de los modelos de gestión de recursos humanos tradicionales de tipo burocrático en las administraciones públicas, en estudios recientesencontramos que existe un consenso en cuanto a su clasificación. A esta clasificación hacen referencia Carles Ramió y Miquel Salvador cuando afirman que hay dos grandes modelos de función pública o de servicio civil como se encuentran organizados los empleados: el modelo de gestión de recursos humanos cerrado y el modelo abierto.

El modelo cerrado también llamado servicio civil de carrera, parte de la consideración de que el empleado público va a estar vinculado a lo largo de la vida profesional a la Administración, ocupando diferentes puestos de trabajo, y haciendo carrera a lo largo de ésta; uno de los rasgos distintivos es la estabilidad de sus sistemas políticos y administrativos. Este modelo de estructura cerrada tiene como características:

* La existencia de un estatuto o ley particular, considerando a los servidores públicos como empleados de derecho público y no empleados privados;
* La carrera administrativa, que diseña una arquitectura que se fundamenta en los cuerpos que vienen a ser colectivos profesionales con rasgos básicos comunes dentro de los cuales se establecen categorías que marcan una

escala interna y fijan los criterios de carrera profesional .

* El ingreso de nuevos servidores públicos generalmente se realiza sólo a niveles iniciales de la estructura organizacional; los puestos intermedios o superiores únicamente están abiertos a quienes ya forman parte del servicio.

Los procesos de reclutamiento y selección se basan en los siguientes elementos:

* Quienes desean ingresar a la función pública deben contar con un nivel educativo específicamente predeterminado en el estatuto o ley.
* La vía privilegiada de ingreso es el concurso público.
* La experiencia laboral previa en el sector privado de los candidatos no suele considerarse como un factor relevante para la selección definitiva.

Por su parte, el modelo **abierto** denominado también sistema de empleo, se basa en la diferenciación de los puestos de trabajo de la Administración, lo que supone hacer un estudio detallado de cada uno de ellos con el objetivo de reclutar a las personas más idóneas.

La persona de nuevo ingreso puede acceder a puestos prácticamente en cualquier nivel de la estructura jerárquica, en tanto que la persona es titular del puesto y permanece en función de la existencia de éste.

* Los procesos de reclutamiento y selección en el modelo de empleo suelen enfocarse en los conocimientos y habilidades específicos de los candidatos, más que en la posesión de niveles o grados educativos.
* La experiencia laboral en el sector privado también puede ser un factor a considerar al momento de decidir qué persona podría ser la más adecuada para cada puesto.
* La persona no entra en una carrera con derechos, prestaciones, ascensos y

retiro.

Adicionalmente, se considera posible combinar estos dos modelos en un sistema mixto con la idea de no incurrir en la rigidez y de aplicar lo mejor de cada uno. Sin embargo los matices que se den a cada modelo particular van a depender de las necesidades y capacidades institucionales del ámbito en que se desarrollen.

A pesar de estas diferencias, Rafael Martínez Puón señala que existen cuatro elementos comunes de los sistemas de gestión de recursos humanos:

* Los sistemas e instrumentos de acceso, esto es, el conjunto de mecanismos establecidos para el reclutamiento y selección de empleados públicos hasta mecanismos como la promoción y evaluación.
* La organización de la carrera profesional, que arranca con la distinción básica entre sistemas de carrera y de empleo.
* El conjunto de derechos y deberes establecidos para el reclutamiento y selección de los servidores públicos.
* La administración del sistema de servicio civil, que hace referencia fundamentalmente al grado de centralización – descentralización de éste.

El término gestión de personal, a finales de los noventa, el discurso y la práctica se sustituyen por la gestión estratégica de recursos humanos como parte de las reformas vinculadas a la reinvención del gobierno.

marco legal:

* 1. Ley de servicio del servicio profesional de carrera en la administración pública federal.

* 1. Nueva ley publicada en el diario oficial de la federación el 10 de abril de 2003. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 09-01-2006.

**Capítulo 3: Propuestas de implementación del sistema del servicio profesional de carrera.**

propuesta de creación

-diagnostico

-jefes de oficina

**Conclusión**