|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| https://pbs.twimg.com/profile_images/412632169542991872/ffvXDsLX.jpeg |  | |
| **Presentación del 50% del Protocolo de Investigación, el cual comprende la realización de 8 de los 16 apartados desarrollados del Protocolo de Investigación:1.- Tema. 2.- Título. 3.- Objeto de Estudio. 4.- Objetivos de la Investigación. 5.- Problema de la Investigación. 6.- Planteamiento del Problema. 7.- Justificación. 8.- Vinculación y/o Pertinencia del Tema.** | | **Actividad cuatro** |

**Metodología de la Investigación**

**Docente: Mtro. Ricardo Estrada Soto**.

**Maestrante: Rocio Guadalupe Cervantes Cancino.**

1. **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El servicio civil de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas en el periodo 2012-2018.

1. **TITULO**

El servicio civil de carrera en la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas periodo 2012-2018*: Propuesta de un modelo de implementación del servicio civil de carrera.*

1. **OBJETO DE ESTUDIO**

Describir los diferentes factores legales, políticos y administrativos, que en el ámbito federal influyeron en el proceso de la instauración del servicio civil de carrera, y compararlos con la situación actual en la que se encuentra el Estado de Chiapas en la administración 2012-2018 en los mismos factores y proponer la implementación de la misma.

1. **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**
   1. **Objetivo General**

Proponer un modelo eficiente y adecuado de El servicio civil de carrera en la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas periodo 2012-2018, que contribuya a la eficiencia y profesionalización del quehacer gubernamental.

* 1. **Objetivos Particulares**
     1. Analizar el modelo de servicio civil de carrera aplicado en la Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas 2012-2018.
     2. Analizar las variables que intervienen en el proceso de implementación del servicio civil de carrera y determinar su grado de eficiencia, determinando los factores que en ella intervienen.
     3. Diseñar y proponer un modelo de servicio civil de carrera que fortalezca la función pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas, basada en los factores del sistema de carrera federal en nuestro país.

1. **HIPÓTESIS**

Si se adopta el modelo de servicio de carrera civil propuesto en el presente trabajo de investigación, entonces se podrá contribuir a incrementar la eficiencia y eficacia del manejo de la Administración Pública Centralizada del Ejecutivo del Gobierno del Estado de Chiapas, siempre y cuando se cumplan estrictamente las condiciones que en él se proponen.

**5.- PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

La deficiencia del modelo de servicio civil de carrera implementado en el Administración Pública Centralizada del Gobierno del Estado de Chiapas periodo 2012-2018.

**6.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Esta investigación parte de la siguiente pregunta general: ¿Cuáles han sido los alcances del proceso de formación del servicio civil de carrera en lo que respecta a mejorar y aumentar las habilidades y aptitudes de los trabajadores de la administración pública centralizada en el estado de Chiapas en el 2012- 2018?

Para dar respuesta, se reconoce que existen diversos factores que pueden incidir en el proceso (estructural, presupuestal, institucional, etc.) No obstante el la implementación de esta política pública, tiene un peso fundamental en virtud de que constituye el principal vehículo por el que se forma y capacita a los funcionarios. En este sentido, esta investigación parte del supuesto que las limitaciones actuales al proceso de formación de la administración pública estatal estriban en gran medida en la concepción y operación misma de los estándares de calidad y aplicabilidad de los procesos encargados de la administración del estado concediéndolo como el ente general, el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes particulares y acorde con las funciones de los de la administración pública.

Por lo que la instrumentación del sistema del servicio profesional de carrera, para el reclutamiento, selección, certificación, capacitación, evaluación y separación del servidor público de carrera no ha sido revocado y continua en operación, entonces se ha cumplido con la consecución de los principios y objetivos plasmados en la Ley del Servicio Profesional de Carrera.

**7.- JUSTIFICACIÓN**

El tema de la profesionalización vía un servicio civil o profesional de carrera se ha convertido en años recientes en uno de los asuntos más importantes de la agenda político-administrativa mexicana.

Si bien es cierto que en años anteriores se habían dado algunos esfuerzos de profesionalización en algunos órganos especializados de la administración (se destaca el caso del Instituto Nacional Electoral y el Poder Judicial de la Federación hablando del ámbito federal y en el ámbito local el poder Judicial del Estado de Chiapas), no fue sino apenas en años recientes cuando se dio un paso importante sobre este asunto en el ámbito de la administración pública federal, por tratarse del aparato que concentra al mayor número de servidores públicos del país es por ello que también se convirtió en parte de la política pública de los Estados.

Existen diversas razones para avanzar en la idea de establecer un servicio profesional de carrera. Sin duda, la más importante es, ante la institucionalización del fenómeno de la alternancia partidista, la de poder contar con una burocracia profesionalizada capaz de garantizar la continuidad de programas y políticas a través de una burocracia estable frente a los cambios de gobierno. Sin duda alguna, lo que más ha llamado la atención de este proceso de profesionalización o establecimiento de un servicio profesional de carrera es que se trata de una experiencia inédita.

Es decir, a diferencia de muchos países, concretamente de América Latina, que se encuentran en procesos similares a partir de la expedición de nuevas leyes o la implantación de sistemas que tratan de corregir los sistemas anteriores (lo cual denominamos procesos de reprofesionalización), en México por primera vez se establece un sistema de esta naturaleza a través de la publicación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 2003, así como de su Reglamento, en abril de 2004. Cabe agregar que este esfuerzo de profesionalización ha cobrado igual fuerza en algunos estados de la república a través de la expedición de las leyes respectivas. Durante los tres últimos años, esto ha significado el diseño y la implantación de un plan que ha apuntado a la completa transformación tanto de la propia administración pública como de la gestión de su personal. Lo cual ha incluido profundos cambios en los aspectos estructurales-organizacionales, presupuestales, tecnológicos y, sobre todo, culturales; tarea, que por supuesto no ha sido sencilla, ha estado llena de rezagos, por la manera como estaba organizada y venía operando la administración pública, y de resistencias, tanto de los propios servidores públicos como de los aspirantes que desean pertenecer al servicio público vía el nuevo sistema. Además, no han faltado las críticas provenientes tanto de círculos periodísticos y partidistas como académicos. Así que, en el fondo, el gran reto sigue siendo cómo se consolida un sistema de profesionalización que goce de gran legitimidad y eficacia y quede fuera de toda sospecha en cuanto al mal manejo de sus concursos, procedimientos y resultados, donde el ingreso de las personas se base en el mérito y la igualdad de oportunidades, y el cual, por supuesto, sea contrario a todo el sistema prevalenciente de botín y se oponga a cualquier ingreso de una persona por sus relaciones personales y políticas en lugar de por sus méritos.

En una época en donde todo el mundo gira alrededor de procesos de modernización, la administración pública no puede ser la excepción y quedarse al margen de este movimiento a nivel global. Como ya se mencionó en los antecedentes y como suele suceder en temas tan sensibles, a nivel federal ya se dieron los primeros pasos para marcar el rumbo en la materia, ahora corresponde el turno a nuestro Estado de seguir esta ola de procesos renovadores y romper con las viejas prácticas y costumbres que se mantienen arraigadas dentro de nuestro sistema de administración pública.

En la actualidad la necesidad de instaurar en las administraciones públicas un sistema de profesionalización moderno, que no únicamente brinde estabilidad a los servidores públicos, sino que garantice que el mérito y la competencia sean los criterios que rigen su desarrollo profesional, esto traerá como beneficio contar con gobiernos más eficientes, responsables y honestos, que basen su actuación en buenos resultados, en la prestación de servicios públicos de calidad y en el buen trato con los ciudadanos.

Por lo anterior, se entiende que el servicio civil de carrera, no solo es un instrumento que sirve para generar tranquilidad y estabilidad en los servidores públicos, sino que además es una herramienta que busca y tiene como propósito el generar ante la ciudadanía la certidumbre de contar con personal altamente calificado, que pueda dar solución a sus dudas y problemas, que sean sensibles ante las necesidades de la población, pero sobre todo que se reflejen con una burocracia eficiente, eficaz, transparente y con resultados hacia la comunidad.

Además con la instauración del servicio civil de carrera, se busca desplazar prácticas poco éticas en el ingreso al servicio público y únicamente la capacidad y responsabilidad de los aspirantes serán os factores que garanticen su ingreso, permanencia y ascenso dentro de la gestión pública.

En nuestro país, se han sentado las bases para el servicio civil, en específico, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos, en su apartado “B”, detalla:

“...

*VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.*

*VIII. Los trabajadores gozaran de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función del os conocimientos, aptitudes y antigüedad.*

*...”*

Bajo este esquema el Gobierno Estatal, plasmado en el Plan de Desarrollo del Estado de México 1993-1999, la necesidad de aumentar la efectividad social del aparato administrativo, haciendo sus actuaciones productivas, ejerciendo un control adecuado que garantizara el pleno ejercicio del os recursos asignados.

Sin embargo, para lograr esto también considera la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos y de esta manera garantizar que su desempeño se lleve a cabo con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

**8.- Vinculación y/o Pertinencia del Tema**

Las condiciones creadas por el nuevo modelo del servicio civil de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas, conllevan riesgos y retos potenciales. De hecho, una nueva reglamentación no sería un extra a los problemas generados con anterioridad y a los existentes. Si no la punta de lanza para empezar a cambiar la situación existente, pero esto no se logrará de inmediato.

Una de las deficiencias manifiestas en el funcionamiento del servicio civil de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas es la ausencia de un sistema de consecuencias, que determine, por un lado, incentivos para quien lo hace bien y castigos para quien lo hace mal.

El servicio profesional de carrera desde sus inicios no ha contado con la ayuda suficiente para lograr ese cometido. Con un nuevo modelo se pretende darles mayores atribuciones a los Órganos Internos de Control para que realicen un mejor trabajo, sobre todo con la pretensión de que se cumpla la Ley.

Así mismo como ya se había enfatizado, uno de los problemas es el de no contar con una actividad sólida de control y vigilancia, prevalecerá la sospecha de la existencia de impunidad y, por tanto, se estará directamente afectando la credibilidad del funcionamiento del sistema en su conjunto.

Es por ello que los problemas que se plantean son importantes, pero cabe precisar que también son corregibles. Por el lado de los retos, éstos son continuos, y podrían en el marco de los estudios comparados, ser extrapolables a otros países con situaciones similares.

Dentro delos retos se pretendería buscar una adecuada relación entre políticos y miembros del servicio profesional de carrera. Este es uno de los temas más complicados en el diseño y operación de un servicio profesional de carrera.

Así mismo definir las fronteras entre políticos y administrativos siempre será un tema complejo, y en este punto los criterios pueden ser variados, que van desde definir rangos, funciones o niveles de especialización, ya sea de manera transversal, a toda la administración, u optar por un esquema vertical, al interior de cada órgano sujeto a la Ley..

Conseguir el sano equilibro entre centralización y descentralización para la operación, se considera que irremediablemente en un tiempo próximo se tendrá que institucionalizar la evaluación del servicio civil de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas por parte de agentes externos y contar con las herramientas e instrumentos de gestión suficientes para poder implementar correctamente el nuevo modelo.

De igual manera difundir permanentemente la importancia del servicio civil de carrera en el Gobierno del Estado de Chiapas, tanto al interior de la propia administración como en la sociedad en su conjunto. Este asunto también es de cabal importancia, y desafortunadamente en las áreas de recursos humanos no se valora como tal. Sobre todo al identificar al servicio civil o profesional como simples prácticas de personal, dejando de lado la importancia y el impacto que tiene en el mejoramiento de los servicios públicos, estando en juego valores tan transcendentales como el mérito y la igualdad de oportunidades.

Más allá de cualquier cambio propuesto, continuarán los retos que se posicionan por encima de cualquier coyuntura de reforma y que requieren un trabajo permanente. De ahí la importancia de no perder de vista los aspectos a resolver de corto, mediano y largo plazo. En esa coincidencia se pueden conseguir grandes resultados y confeccionar, así, el futuro del servicio profesional de carrera en el estado de Chiapas.