



**Proyecto: Gestión transparente del capital humano
en la municipalidad de Cozumel**

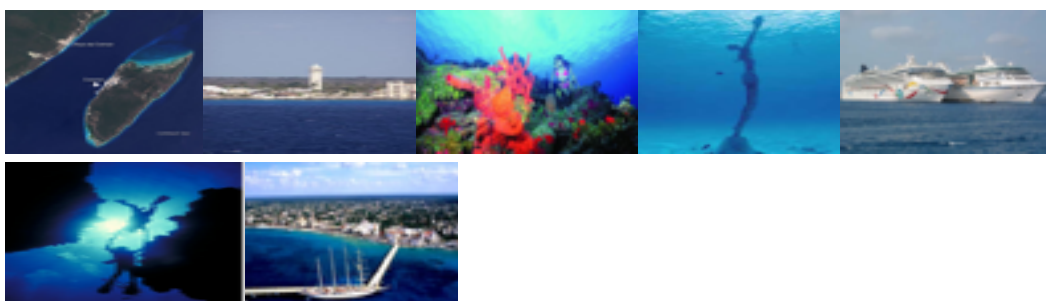
Cozumel, Quintana Roo Diciembre 01/2008



Integrantes:

Lic. Adriana García Calzada

Lic. José Carlos González Alarcón



INDICE

Tema		Pág.
Portada	
Indice	2
Antecedentes de los integrantes	4
Designación del jefe del equipo	4
Parte I	
Datos generales del entorno	5
Número de habitantes	5
Proyección para el año 2010	5
Principal actividad económica	6
Economía	6
Turismo	6
Gobierno	7
Antecedentes relevantes del municipio	7
Historia	7
Desastres	8
Página de internet del municipio	8
Parte II		
Identificar el problema	9
Vulnerabilidad del municipio	9
Visión	10
Misión	10
Análisis del problema	11

AC= propuesta de combate a la corrupción	11
Definir objetivo del proyecto	12
El proyecto como Acción por parte del Gobierno	13
El proyecto como parte de los responsables equipo y ciudadanía.	13
Identificación de acciones y herramientas	13
Acciones	13
Rediagnóstico	14
Prevención	14
Planeación	15
Procesos	15
Personal	15
Ciudadana Participación	15
Presupuesto	15
Publicación	15
Estrategias de Solución.	16
Encuestas	16
Cuestionario interno	16
Cuestionario externo	17
Herramientas	17

Tema		Pág.
Objetivo de los indicadores de gestión	18
Elaboración de reformas	18
Reforma a las contrataciones de Empleados y Funcionarios	18
Parte III		
Estrategia de sustentabilidad	19

Fuerzas y limitantes	19
Fuerzas	19
Limitantes	20
Medir el impacto	20
Impacto	21
Causantes del impacto	21
Entorno del municipio de Cozumel	21
Ejemplo real de la verificación y constancia de los indicadores del entorno del municipio.	21
Indicadores de monitoreo	22
Conceptos de la tabla	23
Explicación de la tabla	23
Indicadores propuestos	24
Tablero de control del municipio de Cozumel, Quintana Roo	24
Anexo.- Presentación y verificación de los indicadores actuales del gobierno del estado de Quintana Roo.	25
Propuesta de vinculación del proyecto con la sociedad	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
Estrategia	26
Grupos multiplicadores o audiencias clave de Cozumel.	27
Propuestas de herramientas y acciones	28
Estrategia del seguimiento de acuerdos	28
Calendario de trabajo	28
Presupuesto de actividades	28
Consideraciones presupuestales	29
Parte III	

Conclusiones y Reflexiones	30
Parte IV	
Bibliografía	31
Carta de autorización	32
Carta de aprobación	33

ANTECEDENTES DE LOS INTEGRANTES

Integrante:

Adriana Amelia García Calzada

Dependencia:

Gobierno del estado en Cozumel

Puesto:

Jefe de departamento de gestión social y seguimiento

Antigüedad:

3 años

Funciones:

Atención a la ciudadanía, gestión de ayudas sociales

Ultimo nivel de
escolaridad formal:

Estudios en Licenciatura

Correo electrónico:

aagarciacalzada@hotmail.com

Teléfono:

01 (987) 87-20082 y 01 (987) 5640112

Integrante:

José Carlos González Alarcón

Entidad:

Catedrático Universidad Unitec/UVM
Ex funcionario público en entidades federales, Fideicomiso de Fomento Minero, Banrural, Contraloría en el IMSS, SAT y CONAPESCA; en Iniciativa privada funcionario de empresas de servicios financieros.

Puesto:

Catedrático y asesor financiero

Antigüedad:

13 años en conjunto

Funciones:

Enseñanza en áreas de administración de PyMES y desarrollo humano, así como en la simulación de negocios. Asesoría financiera.

Ultimo nivel de
escolaridad formal:

Estudios en licenciatura en administración de empresas y en
maestría en ingeniería en economía y finanzas

Correo electrónico: josecarlosga@yahoo.com.mx

Teléfono: 01 (33) 15299371

JEFE DEL EQUIPO:

Adriana Amelia García Calzada

Correo electrónico:

aagarciaalzada@hotmail.com

Teléfono: 01 (987) 87-20082 y 01 (987) 5640112

Datos Generales del Entorno

Cozumel del maya yucateco "Kuzam" que significa "*golondrina*" y "Lumil" que significa "*tierra de*" formando la palabra Kuzamil: *Tierra de las golondrinas*, es una isla mexicana, la tercera más grande y la segunda más poblada del país. Se ubica al sureste de México, en el Mar Caribe, a unos cincuenta kilómetros de Cancún y constituye (junto a dos enclaves continentales Calica y Xel-Há) uno de los nueve municipios de Quintana Roo.

Número de habitantes del municipio de Cozumel y su entidad federativa.

La población en Cozumel del año 2009, es de 81,383 personas, con una tasa de crecimiento media anual de 24.84, para el año 2010 se espera una población de 83,571 pobladores.

Tabla de Población en el 2000 y tasa de crecimiento media anual

Cve	Municipio	Población 1995	Porcentaje	Población 2000	Porcentaje	TCPA
01	Cozumel	48,385	6.9	60,091	6.9	24.84
02	Felipe Carrillo Puerto	56,001	8.0	60,365	6.9	21.56
03	Isla Mujeres	8,750	1.2	11,313	1.3	25.86
04	Otón P. Blanco	202,046	28.7	208,164	23.8	20.61
05	Benito Juárez	311,696	44.3	419,815	48.0	26.94
06	José María Morelos	29,604	4.2	31,052	3.5	20.98
07	Lázaro Cárdenas	18,307	2.6	20,411	2.3	22.30
08	Solidaridad	28,747	4.1	63,752	7.3	44.35
Estado		703,536	100.0	874,953	100.0	24.87

Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000, del estado de Quintana Roo.

Proyección para el año 2010

Para el año 2010, el estado de Quintana Roo tendrá más de un millón de habitantes, siendo el 6.5% del municipio de Cozumel.

Proyección de la población (2001-2010)

Cve	Municipio	2001	2003	2005	2007	2009	2010
01	Cozumel	62,421	67,329	72,148	76,850	81,383	83,571
02	Felipe Carrillo Puerto	66,741	69,860	72,563	74,857	76,731	77,511
03	Isla Mujeres	10,423	10,940	11,396	11,789	12,118	12,258
04	Otón P. Blanco	247,987	262,468	275,762	287,831	298,566	303,411
05	Benito Juárez	440,586	491,618	545,478	602,033	660,882	691,019
06	José María Morelos	35,129	36,686	38,016	39,123	40,004	40,361
07	Lázaro Cárdenas	21,870	22,928	23,854	24,649	25,310	25,589
08	Solidaridad	37,077	39,992	42,855	45,648	48,340	49,640
Estado		922,234	1,001,821	1,082,072	1,162,780	1,243,334	1,283,360

Fuente: Elaborado por el CEDEMUN con base en datos de CONAPO.

Con respecto a la comunidad local, el modelo turístico en la región ha producido un nuevo orden territorial caracterizado por un proceso de concentración urbana. El 99% de la población se localiza en el puerto-ciudad de San Miguel, con una tasa de crecimiento de 7.1% anual. La migración, atraída por el desarrollo de la actividad terciaria ha tenido como consecuencia una constante demanda de suelo urbano y un aumento en la mancha urbana de 38 hectáreas por año. (HAC Plan de Desarrollo Municipal Cozumel PDMC 2005-2008, 2005).

Principal actividad económica

Economía

Cozumel no posee industrias, por lo que depende del turismo para desarrollarse. Los alimentos y bienes manufacturados son embarcados desde tierra firme hacia la isla. Se destaca como destino turístico, principalmente por sus sitios dedicados al buceo.

Turismo

En todo el litoral de la isla se pueden encontrar playas de blanca arena y el mar color turquesa de gran belleza. Existen zonas hoteleras como Playa Norte y la Zona Sur y se cuenta con varios balnearios diseminados en el litoral. Laguna de Chankanab ubicada al sur del poblado es un cuerpo de agua comunicada por un túnel subterráneo con el mar en donde puede observarse, como en un acuario natural la fauna y flora marina; alrededor de la laguna existe un jardín botánico con la vegetación representativa de la región y en la costa que se encuentra aproximadamente a 100 metros de la laguna, existen arrecifes coralíferos y la estatua submarina de una virgen. Está catalogado como área natural protegida. Caleta Xel-Ha, situado en la zona peninsular, constituye un centro turístico de belleza excepcional por la variedad de flora y fauna marina que puede observarse, además de los vestigios arqueológicos de la cultura maya. Puede considerarse el acuario natural más grande del mundo. Cuenta con tiendas, restaurantes y un museo marítimo.

Paralelamente a la migración y urbanización, los espacios naturales se han popularizado para el uso turístico y recreativo, lo cual ha conllevado a su masificación. Esta problemática se agrava por el hecho que no existe gestión alguna del patrimonio y recurso natural. Por otra parte la creciente capacidad de movilidad interna que han generado los nuevos hábitos turísticos, especialmente con el incremento de los excursionistas y del consecuente alquiler de vehículos, ha provocado que muchas barreras naturales hayan cedido ante la presión del turismo, provocando situaciones de masificación en espacios antes inexplorados.

Año	Cruceristas	Transbordador	Turistas
1996	985,656	ND	ND
1997	1,087,882	ND	ND
1998	1,142,619	ND	416,838
1999	1,341,203	ND	398,737
2000	1,504,604	1,153,476	421,541
2001	1,567,614	1,150,636	455,620
2002	2,338,781	1,130,844	383,676
2003	2,708,913	1,296,851	364,787
2004	2,864,137	1,422,654	418,598
2005	2,519,179	1,374,145	396,734
2006	2,350,838	1,256,653	ND

Estos impactos han sido identificados por el propio Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel (HAC Plan de Desarrollo Municipal Cozumel 2005-2008, 2005), donde se afirma que los problemas turísticos “se han agudizado por la consolidación y aparición de nuevos destinos turísticos, los cambios en los hábitos de consumo y satisfactores de los turistas, deterioro en la calidad de desarrollo, presiones por el acelerado crecimiento urbano y sus impactos sobre los entornos naturales” (HAC Plan de Desarrollo Municipal Cozumel 2005-2008).

Gobierno

Cozumel es un municipio del estado de Quintana Roo. El territorio del municipio consta principalmente de la Isla de Cozumel y una porción de territorio en tierra firme. El presidente municipal de Cozumel es elegido cada 3 años por elección popular y actualmente ocupa el cargo el Sr. Juan Carlos González del Partido Revolucionario Institucional.

Antecedentes relevantes del municipio o entidad federativa

- Líder Nacional de Cruceros
- Población: 80,621 habitantes
- Población Indígena: 8,300 personas
- Tasa anual de Crecimiento: 5,2%
- Densidad poblacional: 79 Hab. por Km²
- Ingresos: más de 100 millones de dólares anuales
- Ingreso per cápita: 2 salarios mínimos
- Población marginada estimada: 12,000 personas
- Gasto promedio por turista: 76 dólares

Historia

Los primeros mayas se establecieron en Cozumel hace 2,000 años. Sin embargo, durante el periodo de 300-900 d.C., periodo en que los sacerdotes estaban en el lugar más alto de la jerarquía social en el Mundo Maya y la vida giraba entorno a ceremonias religiosas, Cozumel se convirtió en uno de los santuarios más

importantes en la región de Yucatán. Los mayas creían que la isla era un santuario sagrado. Fue en esta isla donde toda clase de mercancía llegó de lugares lejanos. Los artículos se almacenaban en canoas antes de enviarse a otros puntos de distribución.

Fue hacia 1518 que el explorador español Juan de Grijalva llegó a la costa de la isla en Mayo 3, Día de la Santa Cruz y bautizó a esta tierra como la “Isla de la Santa Cruz” y proclamó a la isla como propiedad de Doña Juana y Don Carlos, Reyes de España. Los españoles arribaron a Cozumel en Mayo 6, haciendo una parada pacífica en la isla, siendo recibidos por los locales con los que intercambiaron oro y una variedad de artículos.

Cozumel fue el primer lugar donde el ejército de Hernán Cortés tocara tierra, en lo que ahora es territorio mexicano, convirtiéndose en el punto de inicio para la conquista de México. Fue en esta isla donde inició y se efectuó el largo y penoso dominio en Yucatán. Entre la llegada de Cortés en 1519 y el año 1524 cuando culminó la conquista, no hubo en la isla confrontaciones a gran escala entre indígenas y españoles. El gobernante maya de Cozumel aceptó el dominio en forma pacífica. El conquistador avanzó para destruir muchos de los templos mayas. Para el tiempo en que Cortés dejó Cozumel, la antigua civilización yacía en ruinas. Al mismo tiempo, un brote de viruela mató a miles.

Hacia 1525 Francisco de Montejo hizo una solicitud al rey de España para que autorizara la conquista y desarrollo de la isla de Cozumel (Montejo era uno de los capitanes que llegara con Cortés 9 años antes). Don Francisco de Montejo llega a Cozumel el 29 de Septiembre de 1527 y le dio el nombre cristiano de San Miguel de Cozumel. Dado el decreto del Rey de España de Julio 15 de 1583, Cozumel se volvió directamente dependiente de la iglesia de Yucatán. Entre 1519 y 1570, la población bajó de 40,000 a 30,000 habitantes. Para 1700 quedó finalmente deshabitada.

La depresión de los años 30 afectó seriamente a la isla en su economía pero tuvo un fuerte resurgimiento durante la Segunda Guerra Mundial, poniendo nuevamente a Cozumel en el mapa. Los Estados Unidos construyeron una base aérea para aviones de caza de barcos acorazados en medio del Atlántico y se construyó un aeropuerto.

Atraídos por las aguas cristalinas, los hombres rana venían a entrenar y regresaban a casa con historias de las magníficas vistas submarinas. Jacques Cousteau dio a conocer en 1960 sobre la riqueza de los arrecifes de coral que rodean la isla, lo que hizo que los entusiastas por lo submarino se enteraran de la existencia de Cozumel.

Para 1970, la población de Cozumel creció rápidamente a 10,000 habitantes y hoy en día la isla cuenta con más de una población de 75,000 habitantes.

Desastres

El Huracán Wilma fue devastador para la isla. La vegetación de la isla fue gravemente dañada debido a los fuertes vientos, por lo que la gran parte de los árboles perdió su follaje, y otro tanto se dañó por la entrada de agua salada a tierra, el sistema de drenaje de San Miguel Cozumel fue severamente dañado.

Pero estos daños han sido restaurados lo antes posible para mantener el turismo, su principal fuente de ingresos

Página de Internet del municipio o entidad federativa

<http://www.cozumel.gob.mx/>

Parte II

Para llevar mejores prácticas a partir de la implementación de un Gobierno Abierto y Participativo que promueva confianza y credibilidad, consideramos seriamente los siguientes puntos para su aplicación en la gestión gubernamental de Cozumel.

Identificar el problema.

Vulnerabilidad del municipio de Cozumel

Para identificar áreas de vulnerabilidad nos apoyamos del Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel, (PMD) 2008-2011, y que en su fundamento se basa en dos sólidos pilares;

- 1.1.- Legalidad porque está alineado al Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011, su Modelo de Desarrollo Integral, cumple con la Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Quintana Roo, y porque su estructura es acorde al modelo de planeación del Comité de Planeación del Desarrollo Municipal (COPLADEMUN).
- 1.2.- El Espíritu Democrático porque el plan se basa en una amplia consulta pública por la que todos los sectores ciudadanos fueron invitados tanto a opinar sobre los retos que debían ser atendidos, como a proponer estrategias de acción para triunfar ante tales desafíos

El Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel, (PMD) 2008-2011, fue elaborado siguiendo este orden metodológico:

- 1.- Gobierno eficiente y eficaz**
- 2.- Infraestructura que impulsa el desarrollo**
- 3.- Desarrollo integral**
- 4.- Calidad de vida**

1.- Gobierno Eficiente y Eficaz

- 1.1. Democracia Participativa
- 1.2. Seguridad Pública
- 1.3. Justicia Cívica
- 1.4. Protección Civil
- 1.5. Gestión Pública
- 1.6. Tesorería Municipal

2. Infraestructura que Impulsa el Desarrollo

- 2.1. Financiamiento del Desarrollo
- 2.2. Planeación y Ordenamiento Territorial
- 2.3. Mejora Regulatoria
- 2.4 Formación de Capital Humano
- 2.5. Preservación del Ambiente
- 2.6. Infraestructura que Genera Desarrollo

3. Desarrollo Integral

- 3.1. Desarrollo Equilibrado
- 3.2. Diversificación del Turismo
- 3.3. Explotación Racional de la Pesca
- 3.4. Impulso al Comercio y Servicios
- 3.5. Desarrollo en Comunicaciones

4. Calidad de Vida

- 4.1. Educación para todos
- 4.2. Cultura
- 4.3. Deporte
- 4.4. Agua Potable
- 4.5. Salud para todos
- 4.6. Equidad de Género
- 4.7. Atención a la Juventud
- 4.8. Asistencia Social a Grupos Vulnerables
- 4.9. Vivienda
- 4.10. Esparcimiento para Todos

El plan municipal de desarrollo, es el resultado de una interacción entre el gobierno y la sociedad, sobre los problemas y alternativas del desarrollo de Cozumel en sus distintos temas. Realizado por medio de foros públicos y el contacto personal con los diversos sectores de la Isla, ha permitido escuchar las opiniones de los especialistas y de amplios sectores de la sociedad.

EL PMD 2008-2011: UN DOCUMENTO CONSTRUIDO POR TODOS

El gobierno de Cozumel, tiene por visión y misión, lo siguiente:

Visión

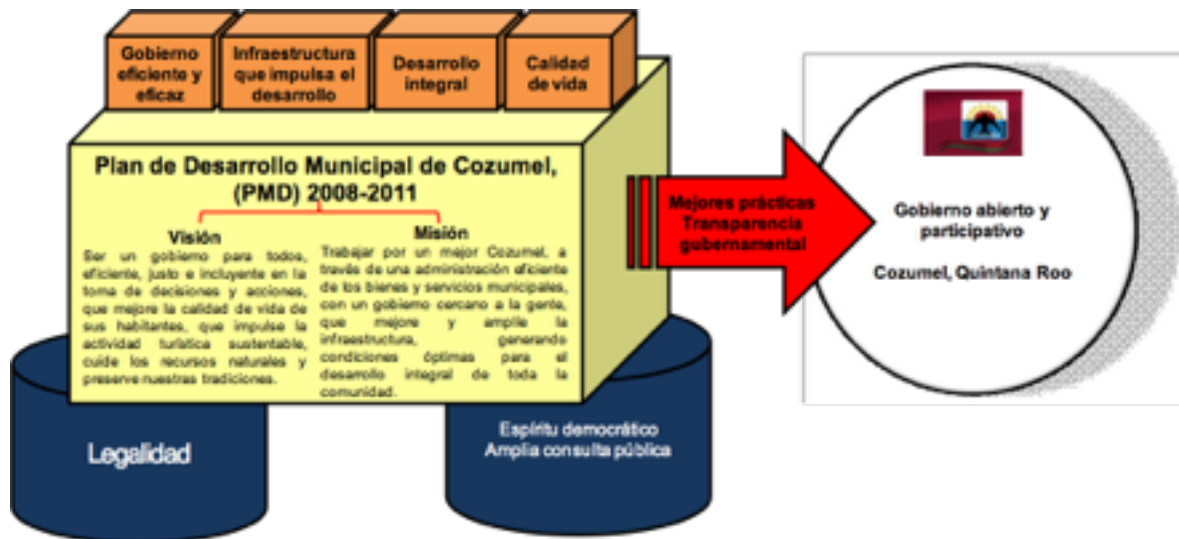
Ser un gobierno para todos, eficiente, justo e incluyente en la toma de decisiones y acciones, que mejore la calidad de vida de sus habitantes, que impulse la actividad turística sustentable, cuide los recursos naturales y preserve nuestras tradiciones.

Misión

Trabajar por un mejor Cozumel, a través de una administración eficiente de los bienes y servicios municipales, con un gobierno cercano a la gente, que mejore y amplíe la infraestructura, generando condiciones óptimas para el desarrollo integral de toda la comunidad.

En resumen, para tener un gobierno abierto y participativo, es necesario llevar las mejores prácticas, ser transparentes y profesionales en el servicio público. Tomando como soporte lo que conlleva al Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel, (PMD) 2008-2011.

Para lograr el GAP, se requiere del mejor personal calificado, por lo que la gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel debe ser estrictamente, evaluado y supervisado continuamente, sin tener corrupción sistemática, ni individual en la contratación o permanencia de los ya existentes.



Análisis del problema

Para alcanzar una correcta gestión, en la administración del municipio de Cozumel, se implementará la participación ciudadana, incluyendo un gobierno participativo.

Existen problemas que adolecen a todo el gobierno en sus tres niveles, federal, estatal, municipal; hay diferentes problemas, que son de administración, profesionalización, incorrectas auditorías, sin exceptuar la corrupción. Pero sobre todo **la falta de profesionalización** ya que es la raíz de la efectividad y eficiencia en cualquier negocio, dependencia o entidad.

Nos enfocaremos en la infraestructura que impulsa el desarrollo, y en la formación del capital humano, si analizamos las líneas de acción que propone el municipio en su Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel, (PMD) 2008-2011, podemos observar que en la mayor parte de ellas, para lograr el éxito deberá existir una alta participación ciudadana, ya que sin ella difícilmente se alcanzaría las metas y objetivos trazados, convirtiéndose en un esfuerzo vano, con poca trascendencia y sin institucionalizar los logros obtenidos.

Si no hay confianza de la sociedad hacia los empleados y funcionarios del gobierno de Cozumel, es porque en sí, desconocen plenamente a los integrantes de un municipio, que cada trienio van rotando, pero que al conocer que estos para ingresar a laborar o continuar en él puesto, han tenido una supervisión continua y estricta, por parte de los diferentes sectores de la ciudadanía, la confianza, el desarrollo y la participación ciudadana, se incrementará.

Para lograr que la ciudadanía participe, primeramente tenemos que recuperar la confianza perdida, posteriormente garantizarles que tendrán funcionarios y empleados de primer nivel, para ciudadanos de primer nivel.

Por lo tanto debemos de analizar la situación que priva dentro del ayuntamiento tomando como base la estrategia anticorrupción presentada en el modulo 5 del programa Gobierno Abierto y Participativo (GAP).

$$AC = I+D+R+S$$

Donde:

A = Propuesta de combate a la corrupción= Gestión transparente del capital
C humano en la municipalidad de Cozumel

I = **Información**: solo se conoce la información por parte del funcionario o empleado, que para obtenerla, conocer y comprenderla, necesito llevar un proceso de aprendizaje, con alto costo a la ciudadanía, por ser posiblemente de nuevo ingreso y requirió un tiempo de aprendizaje con cargo al erario. Posteriormente la información general se otorga la ciudadanía, pero no la estructural.

D = **Control de la discrecionalidad arbitraria**: En todas las municipalidades, gobiernos estatales y federales, existen demasiados reglamentos municipales, manuales administrativos, operativos, de procedimientos, de organización e información general, para el ciudadano, empleado y funcionario, pero la información de carácter trascendente e importante, no fluye debido a la discrecionalidad arbitraria. Esta es la que se genera, para lograr un beneficio extra, es decir un acto de corrupción y que no se encuentra registrada o pueden registrarse por falta de controles.

R = **Rendición de cuentas**: Se reduce a indicadores carentes de información trascendental, a la entrega de la cuenta pública, informe anual de actividades, información distribuida en los boletines de prensa y aquella información que se proporciona producto de presiones causadas por la desinformación ó especulaciones ventiladas en los medios.

S = **Fortalecimiento a la sociedad civil**: La participación ciudadana dentro del municipio se expresa a través de organismos empresariales, sociales, educativos, ONG'S, partidos políticos, colonos, organizaciones gremiales, etc., los cuales participan dentro de consejos consultivos, que convoca el ayuntamiento. Mientras la ciudadanía tiene años de experiencia en su ramo, esta se desespera y desilusiona, al tratar con funcionarios y empleados que cada trienio rotan y empiezan nuevamente a adquirir conocimientos de la función administrativa, áreas y diversos sectores, realizando interrupciones a la continuidad de proyectos para la sociedad.

Asimismo se establecen las 8 p's del modelo administrativo, que nos guiarán a la correcta construcción del proyecto, sin entrar por el momento, a detalle de definiciones conceptuales, que posteriormente, se definen y ejecutan:

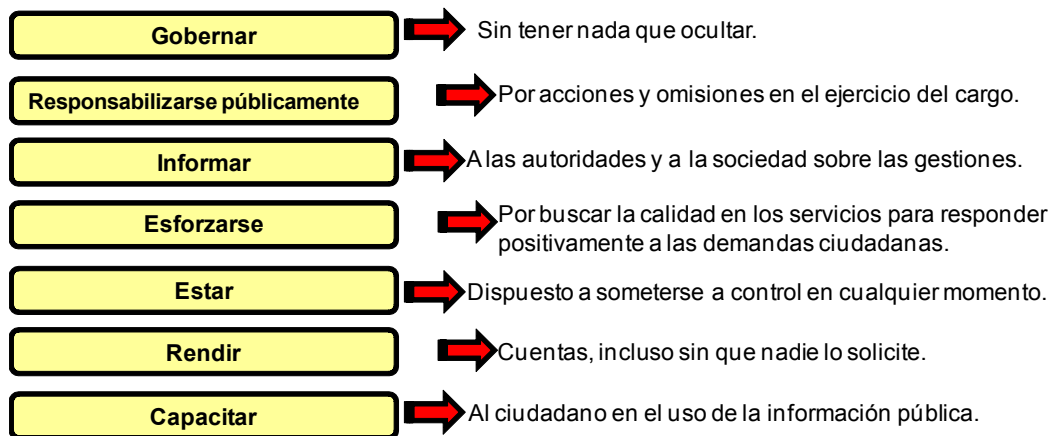
1. Rediagnóstico
2. Prevención
3. Planeación
4. Procesos
5. Personal
6. Participación Ciudadana
7. Presupuesto
8. Publicación

Definir objetivo del proyecto.

El objetivo del proyecto está enfocado en dos puntos básicos, Gobierno y Ciudadanía. Gobierno, como se profesionalizará y ciudadanía, como obtiene servicio de calidad por parte del gobierno.

El proyecto como Acción por parte del Gobierno.

El Gobierno al tener contratado a los funcionarios y empleados con el perfil adecuado, permite:



El proyecto como parte de los responsables del equipo y de la ciudadanía.

Implementar las bases que coadyuvan a supervisar, controlar y dar seguimiento a las acciones, indicadores de gestión y controles a personal que ingresa con el perfil correcto a la función pública, así como la profesionalización de los que ya se encuentran laborando.

La transparencia llevará los sistemas de información, de control de discrecionalidad arbitraria, los de rendición de cuentas y los mecanismos de participación ciudadana y fortalecimiento a la sociedad civil.

El correcto capital humano y el desarrollo de este, en la función pública, evitará la corrupción sistemática e individual en las entidades.

Identificación de acciones y herramientas.

Acciones:

Para:

- 1.- Gobernar**
- 2.- Responsabilizarse públicamente**
- 3.- Informar**
- 4.- Esforzarse**
- 5.- Estar**
- 6.- Rendir**
- 7.- Capacitar**

Se requiere implementar **bases** que supervisen, controlen y den seguimiento de las acciones, indicadores de gestión y controles de seguimiento a personal que ingresa con el perfil correcto a la función pública.

En palabras concretas, crear una sistematización de una evaluación confiable para obtener perfiles correctos que lleven un seguimiento de las acciones de un municipio.

Para la correcta construcción de este proyecto de Transparencia, se establecieron los siguientes puntos:

1. Rediagnóstico.

Desde los inicios de cualquier administración de municipios en esta República Mexicana, el empleado y funcionario, no tenían un perfil, experiencia y profesionalización de su laborum, aunado a una duración corta por administración, de acuerdo a la duración del grupo político que llega al municipio, el cual al terminar y migrar si es el caso a entidades estatales y federales se llevaba la poca experiencia y aprendizaje a puestos con mas gestión en otras entidades, duplicando el costo y agrandando el problema, haciéndole creer al mismo funcionario o empleado, que son los aptos para el puesto, y peor aún, cuando van cambiando constantemente, se corre el riesgo de que ocupen puestos en el congreso. La duración del funcionario y empleado en el laborum público dependerá de la corrupción sistemática y la supervivencia del grupo al que se pertenece. Sin importar que un posible administrador con poca experiencia, como por ejemplo un presidente de ayuntamiento, luego sea el encargado de una contraloría en otra entidad, aunque sean funciones y perfiles totalmente diferentes. A pesar de no tener el perfil y el conocimiento, se lo cree y se lo hacen creer, ocasionando costos por errores cometidos en su función y por volver a capacitar al nuevo funcionario que ya se encuentra contratado y laborando, inclusive posiblemente paso por un filtro de un servicio profesional de carrera ya federal pero que este es evaluado por pares iguales que tuvieron el mismo proceso de contratación, es decir la ciudadanía tiene funcionarios de acuerdo a las bases

establecidas por los mismos funcionarios que tuvieron procesos deficientes de contratación. A la vez este mismo será el responsable de ingresar sistemáticamente a los nuevos funcionarios que tienen el mismo procedimiento de ingreso. Faltando equiparar o asimilar procesos completos de selección y reclutamiento como los que se aplican en la iniciativa privada, en donde se buscan factores de éxito y perfil correcto para ser eficientes y la empresa tenga productividad. Esto ha provocado que empleados, al conocer que solo duraran un par de años, en el puesto, sean partícipes de actos de corrupción, y sea desvalorizada cualquier sanción que se imponga posteriormente y por otro lado totalmente diferente, que sea de conocimiento pleno del funcionario y empleado, que se encuentra protegido por la corrupción sistemática que llega al mismo grupo que tiene sus ramificaciones dentro de las contralorías federales y son parte de los comités verificadores de la selección y reclutamiento. Por lo anterior se debe buscar la estabilidad laboral del empleado y funcionarios, por interés propio del municipio, ciudadanía y federación, y por obligación, que cuenten con factores de éxito para poder desempeñar el cargo.

2. Prevención.

Se tendrán grandes ahorros evitando tantas liquidaciones innecesarias cada trienio, lo cual significa daño al contribuyente y al propio municipio.

El empleado y Funcionario, valorará el trabajo, por lo que siempre luchará por tenerlo, evitando un desánimo y disminuyendo el riesgo de una posible corrupción.

3. Planeación

Se llevará una actividad diaria, es decir errores-aciertos, por lo que la planeación será intensa y corta, evitando resultados en donde ya no se pueden corregir. Anticipación a problemáticas.

4. Procesos.

Procesos confiables de contratación, se establecerán indicadores, pero estos están sustentados en procesos ya vividos en entidades e iniciativa privada, y no constituirán “**indicadores informativos**”, esto son los que no sirven para evaluar y carecen de interés, por no representar información confiable y relevancia para la sociedad.

5. Personal

Todo el personal serán acordes al perfil del puesto.

Las contrataciones posteriores, aun más, estarán certificadas para el laborum.

No se necesitara contratar a ningún trabajador extra para este proyecto, sino que se trabajara con la plantilla de recursos humanos ya establecida y con el apoyo de la participación ciudadana.

6. Participación Ciudadana

Para este proyecto se establecerán alianzas con entidades como Cámaras, Universidades, Asociaciones Civiles, y Sociedad misma.

7. Presupuesto.

El mismo que se lleva actualmente en el municipio.

No significa ningún costo extra para este proyecto, ya que el personal de recursos humanos llevara el mismo encargo, pero respaldado para tener los perfiles correctos.

8. Publicación

Inmediata posterior a la autorización del Proyecto gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel.

Se generan canales de comunicación informando oportuna, veraz, cualitativa y cuantitativamente de los asuntos trascendentes de la acción gubernamental y sus componentes. Aunado a mecanismos de difusión como son radio, prensa, televisión, publicaciones, internet, módulos de atención ciudadana, teléfono, audiencias públicas, murales, foros con organismos, otros.

Como resultado se fortalece el Gap (Programa abierto y participativo), en donde la propuesta de combate a la corrupción, estará sostenida en las herramientas que a continuación se describen, en el siguiente apartado.

Estrategias de Solución.

Encuestas

Instrucciones: Coloca una  o una , a la opción que consideres sea la correcta.

Cuestionario Interno

Requieres en tu empleo:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Estabilidad laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidades de aprendizaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estatus social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Horario de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posibilidades de ascenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconocimiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estabilidad económica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ambiente laboral y trabajo en equipo:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Mi trabajo y prestaciones sociales corresponde con la responsabilidad de mi cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La labor desempeñada contribuye a mejorar mi nivel de vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La relación entre funcionarios, independientemente de su cargo promueven al trabajo en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El trabajo que desempeño contribuye a la satisfacción ciudadana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calidad laboral:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Se cumplen con los procesos de contratación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe nepotismo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las contrataciones recientes no incluyen a recomendados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existen empleados que tienen mejor puesto que el mío y su desempeño es bajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existen actos de corrupción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existen las ventas de plazas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

El proceso de contratación es sin metodología	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Cuestionario Externo

Entorno General, relativo al problema:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Las quejas o peticiones que se presentan se resuelven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la actual administración existe corrupción sistemática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En la actual administración existe corrupción individual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El desempeño del alcalde es bueno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El desempeño de sus colaboradores es bueno	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hay Influencia de grupos de interés (sindicatos, gremios, partidos políticos y otros)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La ciudadanía está cooperando en denunciar los actos irregulares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los funcionarios contratados son el perfil correcto y adecuado para dar eficiencia en la administración del municipio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conozco el perfil de todos los funcionarios de la administración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El municipio informa de los trámites que se realizaron para hacer un nombramiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

HERRAMIENTAS:

La transparencia llevará los sistemas de información, de control de discrecionalidad arbitraria, los de rendición de cuentas y los mecanismos de participación ciudadana y fortalecimiento a la sociedad civil.

Para lograr esta transparencia utilizaremos como herramientas a los indicadores acordes, para que se lleve una correcta contratación de elementos que den una efectividad y eficiencia a la administración del municipio de Cozumel.

Los indicadores representan un mecanismo de evaluación objetiva que permite, determinar periódicamente el grado de eficiencia y eficacia en el desarrollo de actividades, pero deben ser los indicadores correctos.

Objetivo de los Indicadores de Gestión:

Evaluar el desempeño, Costo-Beneficio en razón del presupuesto y rendimiento de la Gestión del Gobierno en el Municipio de Cozumel, en el Estado de Quintana Roo, y el correcto cumplimiento de los programas y procedimientos que regulan su funcionamiento; así como, promover y garantizar la adecuada aplicación de los recursos, verificando que se administren con eficiencia, eficacia y transparencia. Por lo mismo que representan, los indicadores deben ser **precisos y útiles**, ya que van a ser representativos para evaluaciones posteriores de la Gestión correcta del Municipio de Cozumel.

Los indicadores que se presentan a continuación, son propuestos pero pueden ser sujetos a cambios, depende de las necesidades del mismo Gobierno del Municipio de Cozumel, lo importante del tema de los indicadores es la implantación de un sistema de evaluación constante, que garantice al Municipio que se está realizando esta evaluación continua y se corrige el camino hacia una mejor administración.

Por igual se llevará un Tablero de Control, que es la sumatoria de los indicadores propuestos, pero en una tabla, la cual nos indicará en forma directa la situación actual del municipio y con anticipación, poder corregir el rumbo, prever problemáticas y erogaciones inútiles y no esperar a descubrir lo que una nueva contraloría de un nuevo grupo político, encontrará.

Este tablero de Control, establece colores como son el rojo (cuidado), amarillo (precaución), y verde (satisfactorio). El color atrae la atención del cliente y/o ciudadano.

Elaboración de reformas.

Hablar de reformas en este proyecto, es cambiar completamente la forma de actuar y gestionar, con un cambio completo de actitud y con la certeza y confianza que en el tiempo inmediato el municipio de Cozumel, se beneficiará de la implantación de estos procesos.

Las reformas específicas que se establecen, son las siguientes, sin dejar de considerar que con la aplicación de este proyecto, estarán presentándose otras que necesitarán mejoras.

Reforma a las contrataciones de Empleados y Funcionarios en el Municipio de Cozumel.

- I.-Se indica quienes son los autorizados para establecer contrataciones.
- II.-Se establecen los nuevos procesos y requerimientos de contratación.
- III.-Estos procesos están bien establecidos:
 - Examen Psicométrico
 - Factores de Éxito
 - Examen de Conocimiento
 - Examen de Confianza
 - Revisión Documental
 - Revisión de Referencias Personales y Laborales
 - Otros especificados en el cuerpo de este documento.
- IV.- Establecimiento de Indicadores
- V.- Establecimiento de Tablero de Control.
- VI.-Se establece El Comité Plural, Órgano verificador del cumplimiento de contratación.
- VII.-Las que se deriven y coadyuven al fortalecimiento de la Gestión del Área de Recursos Humanos del Municipio, avalado por el Comité Plural.

Parte III

1.- Estrategia de Sustentabilidad.

Generar la entrega constante de información anterior, actual y la que se vaya generando, del municipio de Cozumel, con el fin de autoevaluar el desempeño de los actuales funcionarios y de la certificación de los nuevos a contratar; desarrollarlos en sus puestos, mantenerlos o conservarlos, y profesionalizarlos, creando un plan de civil de carrera, para los que son **aptos y acordes** al puesto, evitando la corrupción Sistemática y el Servicio Partidista de Carrera, como es la realización de “Trajes a la medida” (concursos amañados) para contratar conocidos, familiares, amistades y recomendados, sin tener el perfil e incurriendo en “**Conductas penalmente reprimibles**” según el modelo de la Convención de las Naciones Unidas, provocando un alto costo para la ciudadanía, por la rotación de personal, derivado los cambios constantes de funcionarios y empleados a conveniencias de nuevas administraciones, cambio de poder político o partido, finalizando con el Tráfico de influencias y Abuso de funciones.

La información será evaluada por un Comité plural e integrantes del municipio.

Las **Herramientas** para la “Gestión Transparente del Capital Humano en la Municipalidad de Cozumel”, son:

1. Estándares de Selección.
2. Estándares de Reclutamiento
3. Verificación Documental.
4. Referencias Personales y Laborales.
5. Controles de Inspección y Vigilancia, Supervisión y Evaluación.

6. Los Indicadores de Gestión, (Reales, que evalúen correctamente, evitando indiferencia y desinterés hacia la autoevaluación de las áreas por la ciudadanía y el mismo Gobierno, por ser solo información de captura carente de valor).

Fuerzas y Limitantes.

Fuerzas:

1. Desarrollo Personal.
2. Conservación del Empleo.
3. Bajo Costo de Implementación.
4. Ahorros y Beneficios Inmediatos.
5. Participación ciudadana, social, burócrata y universitaria.
6. Recuperación de la credibilidad.

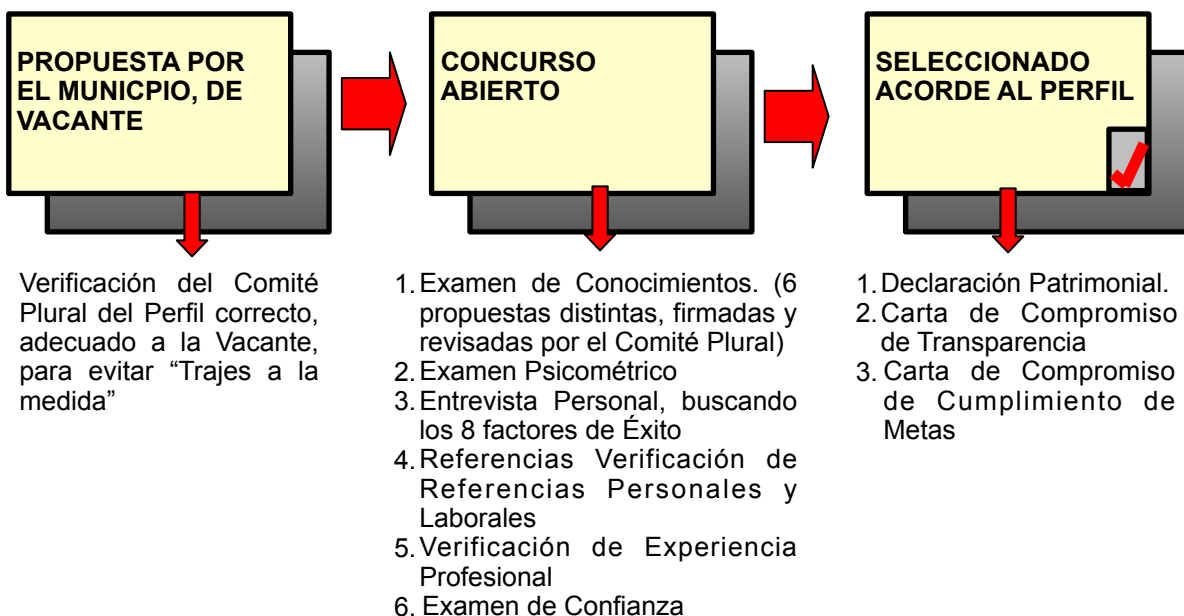
Limitantes:

1. Resistencia del funcionario, burócrata o empleado, al cambio o a la implementación del proyecto.
2. Indiferencia en el momento o en el tiempo, por la ciudadanía, funcionarios y empleados, de la evaluación constante.
3. Miedo por las diferentes partes, partidos, cámaras, sindicatos, y otros; ya que podría dar la continuidad de funcionarios acordes al puesto y prohibiría la inserción de partidistas.

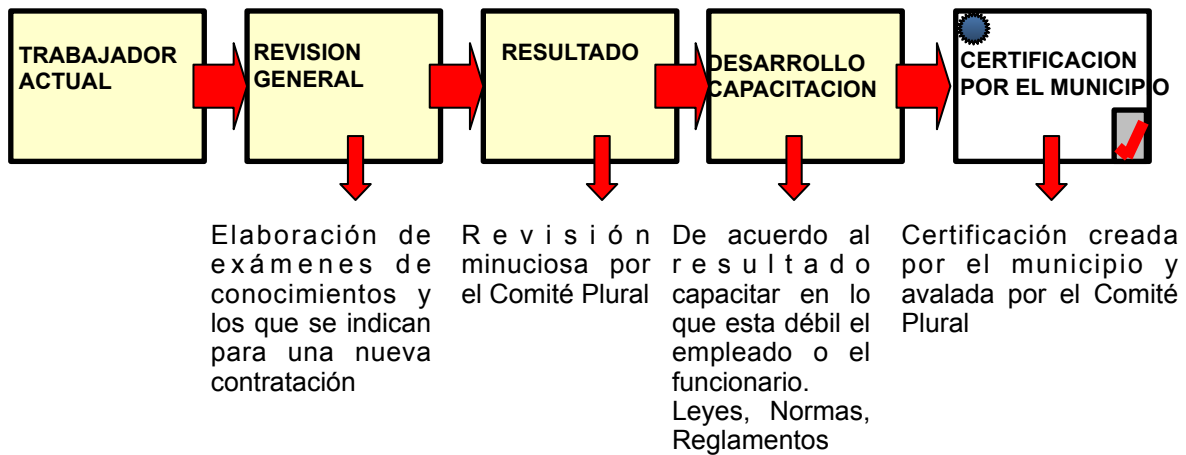
Medir el Impacto.

En la base, de que la Profesionalización es la raíz de la efectividad y eficiencia, en cualquier negocio o dependencia, se presentan dos esquemas bien definidos para la que se cumpla esta. Posteriormente se presentan indicadores de Gestión evitando los ya de costumbre, por la razón que se explica en este apartado.

A)



B)



Impacto:

Creación del primer Servicio Civil de Carrera confiable, autoevaluable, transparente, consultivo que bloquea la corrupción sistemática del Servicio Partidista de Carrera y permite la profesionalización y permanencia en el empleo de los mas aptos y congruentes al perfil del puesto.

Causantes del Impacto:

De acuerdo a la verificación de los Indicadores actuales de las entidades que se encuentran en el entorno de la municipalidad de Cozumel y a la falta de estos para la verificación, evaluación y seguimiento de contratación de personal, se estableció medir el Impacto. Algunas Áreas del Gobierno del Estado presentan sus indicadores, pero los que si los presentan, son de carácter urgente de proponer o modificar.

Entorno del Municipio de Cozumel.

Ejemplo real de la verificación y constancia del

En este caso se presenta como se encuentra de l

Dep

Of

[Procuraduría General de Justicia del Estado](#)

[Secretaría de Cultura](#)

[Secretaría de Desarrollo Agropecuario, Rural e Indígena](#)

[Secretaría de Desarrollo Económico](#)

[Secretaría de Desarrollo Urbano y Medio Ambiente](#)

[Secretaría de Educación](#)

[Secretaría de Gobierno](#)

[Secretaría de Hacienda](#)

[Secretaría de Infraestructura y Transporte](#)

[Secretaría de la Contraloría](#)

[Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional](#)

[Secretaría de Salud](#)

[Secretaría de Seguridad Pública](#)

[Secretaría de Turismo](#)

Dependencias

Despacho del Ejecutivo

[Secretaría Particular del Ejecutivo](#)

[Secretaría Técnica del Gabinete](#)

[Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo](#)

[Unidad del Vocero del Gobierno del Estado](#)

Entidades de la Administración Pública Paraestatal

Presenta

Presenta

Presenta

Presenta

Presenta

Aun No

Aun No hay Información para Visualizar *

Presenta Indicadores

Aun No hay Información para Visualizar *

Aun No hay Información para Visualizar *

Presenta Indicadores

Aun No hay Información para Visualizar *

Aun No hay Información para Visualizar *

Presenta Indicadores

Aun No hay Información para Visualizar *

Presenta Indicadores

Aun No hay Información para Visualizar *

Aun No hay Información para Visualizar *

Aun No hay Información para Visualizar *

Aun No hay Información para Visualizar *



* Pantalla que muestra la información solicitada sobre los indicadores del gobierno del estado.



Indicadores de Monitoreo.

Se establece un Tablero de Control (conjunto de indicadores) para la verificación y seguimiento mensual de los Indicadores establecidos, así como los conceptos y factores cualitativos. Este tablero de Control, establece colores como son el rojo (cuidado), amarillo (precaución), y verde (satisfactorio), debido a que el color atrae la atención del cliente y/o ciudadano.

Así mismo se integran a este proyecto los Estándares de Selección y Reclutamiento y serán verificados constantemente en una tabla de indicadores y en un Tablero de Control.




CONCEPTOS DE LA TABLA






- 1 Nom: Nomenclatura
- 2 Indicador: Nombre del indicador de Gestión
- 3 Fórmula: Cálculo del indicador
- 4 Resultado: Que se evalúa
- 5 Parámetro: Forma de cálculo para la evaluación

NOM.	INDICADOR	FORMULA	RESULTADO	PARAMETRO
PT1	Cumplimiento del Programa de Trabajo	Tarjetas de inspecciones realizadas Total de inspecciones programadas	Realización de las tareas encomendadas por la Dirección.	De 3 a 1 5 75 0 45



EXPLICACION DE LA TABLA

Los indicadores de Gestión propuestos, se especifican en una tabla; la cual evalúa por medio de su parámetro con tres colores, verde , Amarillo  y Rojo .

INDICADOR	FORMULA		BUENO	REGULAR O PREVENTIVO	MALO	
Cumplimiento del Programa de Trabajo	$\frac{\text{Total de Inspecciones realizadas}}{\text{Total de Inspecciones programadas}}$					
	Parámetros de validez		DE .8 A 1	DE .5 A .79	DE 0 A .49	
Ejemplo	8 /23	.34				

Indicadores Propuestos.

NOM.	INDICADOR	FORMULA	RESULTADO	PARAMETRO
D1	Disponibilidad Presupuestal en Sueldos y Salarios	$\frac{\text{Erogación total de sueldos en el Municipio}}{\text{Presupuesto Anual Asignado en sueldos}}$	Porcentaje disponible de recursos en sueldos y salarios en el Municipio	De 0.8 a 1 0.5 0.79 0 0.49
C1	Cumplimiento de Metas de Contrataciones	$\frac{\text{Total de contrataciones realizadas}}{\text{Total de contrataciones programadas}}$	Cumplimiento de Actividades de Contratación	De 0.8 a 1 0.5 0.79 0 0.49
C2	Factores de Éxito en el Puesto	$\frac{\sum (\text{sumatoria de Factores de éxito de contratados})}{\text{Total de Contratados} \times 6 (\text{num. de factores de éxito})}$	Cumplimiento de Contratación, con el Perfil correcto al Puesto (Factores de Éxito)	De 0.95 a 1 0.9 0.94 0 0.89
C3	Referencias Personales	$\frac{\sum (\text{sumatoria de Referencias Personales de contratados})}{\text{Total Contratados} \times 7 (\text{num. de Referencias Positivas})}$ 3 Referencias Personales Positivas del contratado 4 Referencias Laborales Positivas del contratado	Cumplimiento con la verificación correcta del contratado, de que es una persona confiable	De 0.95 a 1 0.9 0.94 0 0.89
C4	Efectividad en Contrataciones	$\frac{\sum (\text{de Procesos de contratación, de ya contratados})}{\text{Total Contratados} \times 6 (\text{num. de Procesos de contratación})}$ 6 Exámenes Psicométricos, Conocimiento, Confianza, Verificación de Experiencia Profesional, Cartas Compromiso de Metas y Transparencia	Cumplimiento correcto de contrataciones	De 1 a 1 0.97 0.99 0 0.96
T1	Eficiencia Operacional	$\frac{\text{Total de Sancionados e inhabilitados en el año}}{\text{Total de la Plantilla Laboral}}$	Seguimiento al Perfil del Puesto	De 0 a 0.03 0.04 0.08 0.09 1

Tablero de Control del Municipio de Cozumel, Quintana Roo

INDICADOR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEPT	OCT	NOV	DIC	ANUAL
D1													
C1													
C2													
C3													
C4													
T1													

Elaborado

Revisado

Nombre, Cargo y Firma

Nombre, Cargo y Firma

[illegible]

Propuesta de vinculación del proyecto con la sociedad.

Objetivo general.

Coadyuvar los representantes del ayuntamiento de Cozumel con empresarios, organizaciones empresariales, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil, colegio de profesionistas, sindicatos, actores internacionales y ciudadanos, en el logro del combate de la corrupción, eficientando la gestión en el municipio; abriendo espacios para la participación de la sociedad en el desarrollo de Cozumel. El objetivo general de la estrategia de vinculación es el de reunir a distintos actores sociales para compartir conocimientos y capacidades en la búsqueda de un fin común y fortalecer la reflexión y el aprendizaje sobre el tema en este caso de gestión transparente del capital humano, y su profesionalización.

Objetivos específicos:

- Crear el comité plural, para la vinculación estratégica
- Nombrar a los representantes de los grupos sociales que integran el comité plural
- Reglamentar los mecanismos de participación ciudadana
- Crear el mecanismo de certificación
- Informar a la sociedad del comportamiento de los indicadores de gestión oportunamente
- Informar sobre las erogaciones, ingresos municipales y la deuda pública
- Transparentar las actividades de los procesos de selección y reclutamiento.
- Actuar con transparencia en la contratación, despido y promoción de personal

Lo anterior obedece a lo siguiente:

- Reunir los esfuerzos, conocimientos y creatividad de la sociedad y el gobierno, para combatir la corrupción y fortalecer en todos los ámbitos, una cultura de respeto a las leyes, integridad y transparencia.
- Compartir y comunicar entre distintos segmentos de la sociedad, la información, habilidades y conocimientos del gobierno y sus dependencias.
- Abrir espacios para la participación de la sociedad y ofrecer a los individuos herramientas de comunicación, para que contribuyan efectivamente a resolver el problema de la corrupción.
- Identificar nichos o espacios de oportunidad para generar un impacto social positivo.

Estrategia

Abrir los espacios entre sociedad y gobierno, para establecer confianza y armonía entre las partes, vinculándose las mismas en todas las áreas de la gestión municipal.

Las estrategias de vinculación entre gobierno y sociedad ayudan a potenciar las capacidades de los individuos, y a ligarlos con las acciones de amplio beneficio social, en este caso, el fortalecimiento de una cultura de transparencia y legalidad y el combate a la corrupción.

Grupos multiplicadores o audiencias clave de Cozumel.

Se enumeran a los posibles integrantes de los grupos multiplicadores representativos en Cozumel, no siendo la totalidad pero si una parte representativa de estos, los cuales se consideraran para invitarlos a que designen representantes de grupo multiplicador y así vincularlos a la participación. Por lo menos se definen siete grupos multiplicadores.

Empresarios, organizaciones empresariales.

Representantes del Centro empresarial de Cozumel y agremiados.

Instituciones académicas

Universidad de Quintana Roo, Universidad Partenón de Cozumel, Universidad Internacional de Ciencias de Vanguardia., Universidad Anáhuac de Cancún, University Center Coral Reef-Caribe, otras.

Organizaciones de la sociedad civil

FUNDACION COMUNITARIA COZUMEL IAP, PROGRAMA "OSC'S" EN MOVIMIENTO, CLUB INNER WHEEL DE COZUMEL, CONSULTORES EN ECOSISTEMAS, S.C., CASA DEL ALFARERO NUAFA, AC, COMISION NACIONAL DE EMERGENCIA, A.C., COMITE PARA LA PROTECCION DE LOS RECURSOS NATURALES, A.C., ASOCIADOS VISUALES Y ASOCIADOS DE COZUMEL, CENTRO COMUNITARIO DEJAME AYUDARTE, AC, SOCIEDAD HUMANITARIA DE COZUMEL, AC, CENTROS DE INTEGRACION JUVENIL, A.C., CENTRO DE REHABILITACION PARA FARMACODEPENDIENTES LA ESPERANZA, AC, FUNDACION 2000 POR COZUMEL, I.A.P., FUNDACION PLAN ESTRATEGICO, AC, FUNDACION ORBE, AC, CIUDAD DE ANGELES, I.A.P., CLUB DE ROTARIOS DE COZUMEL, UNIDAD BASICA DE REHABILITACION FISICA DE COZUMEL, FAMILIA MEXICANA, AC, INSTITUTO ESCULTISTA INDEPENDIENTE, AC, CRUZ ROJA MEXICANA IAP DELEGACION COZUMEL, CENTRO DE FORMACION INTEGRAL DE LA MUJER DE COZUMEL, AC, CENTRO CULTURAL COZUMEL, S.C., SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DE COZUMEL, ASOCIACION NACIONAL PRO SUPERACION PERSONAL, A.C., CENTRO DE ATENCION MULTIPLE (EDUCACION ESPECIAL), ALCANCE VICTORIA, AC, CONSEJO COORDINADOR DE ORGANISMOS CIVILES DE COZUMEL, AC, COZUMEL CHRYSALIS GROUP, A.C., COMITE PRO DEFENSA DE LA ISLA DE COZUMEL, AC, AGENCIA DE DESARROLLO HABITAD, AC, CIELO TIERRA Y MAR, AC, EL CLUB ROTARACT DE COZUMEL, otros.

Colegio de profesionistas

Colegio de profesionistas del turismo, Colegio de ingenieros civiles de los municipios de Cozumel, Colegio de médicos de Cozumel A.C., Colegio de notarios, Colegio de abogados, otros.

Sindicatos

Sindicato de choferes taxistas similares de la isla de Cozumel, otros.

Actores internacionales

Green Peace, Asociación de Hoteles de Cozumel, asociaciones empresariales, otras.

Ciudadano individual

Representantes ciudadanos de colonias, fraccionamientos y otros.

Herramientas y acciones concretas

Herramientas

Se establece como herramienta principal de esta vinculación, el comité plural, que supervisará los indicadores y gestión administrativa del ayuntamiento de Cozumel así como la participación responsable de los grupos multiplicadores.

Acciones

- Conformación del Comité plural
- Establecimiento de reuniones quincenales para definir puntos de acuerdo
- Revisiones quincenales del comportamiento de indicadores de gestión
- Actualización mensual de datos.
- Establecimiento de objetivos mensuales
- Resultados mensuales del gobierno abierto y participativo

Estrategia de seguimiento de acuerdos

Revisión obligatoria del cumplimiento quincenal de las acciones definidas.

Calendario

Actividad	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Sept		Octubre		Nov		Diciembre	
	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q	1Q	2Q
Establecer reunión para informar del proyecto dentro del municipio																								
Aprobación del proyecto por parte del municipio																								
Establecer reunión para informar a los grupos multiplicadores																								
Conformación de los grupos multiplicadores																								
Conformar los indicadores de evaluación																								
Conformar al comité plural																								
Propuesta de indicadores de gestión y tablero de control																								
Propuesta de reformas estructurales																								
Establecimiento del proceso de selección y reclutamiento																								
Indicación de los responsables de contrataciones y sus supervisores																								
Recabación de información de los empleados y funcionarios actuales																								
Establecer Check list y conformar completamente los procesos																								
Arranque del proyecto																								
Establecimiento de reuniones quincenales para definir puntos de acuerdo																								
Revisiones quincenales del comportamiento de indicadores de gestión																								
Establecimiento de objetivos mensuales																								
Resultados mensuales del gobierno abierto y participativo																								
Resultados anuales del gobierno abierto y participativo																								
Propuesta de cambios en la gestión como resultado de los reportes y propuestas																								

Consideraciones presupuestales

Las erogaciones necesarias van a realizarse en forma extraordinaria y por única vez, para garantizar el inicio de la operación del proyecto propuesto, se requerirán de recursos financieros para que pueda operar adecuadamente en la práctica.

Presupuesto en documentación.

Servicios de impresión, fotocopiado, edición y encuadernación.

Presupuesto en capacitación

Recursos destinados a formar a empleados y funcionarios en selección y reclutamiento.

- Honorarios por la impartición de sesiones de capacitación.
- Gastos de elaboración de materiales.
- Renta de instalaciones.

Presupuesto en comunicación y difusión

Realización de campañas de comunicación y promoción para difundir el inicio de la operación del nuevo proyecto Gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel.

Partidas a consideración:

Publicaciones en medios de comunicación (periódicos, revistas especializadas), spots de radio y TV, pósters y publicidad impresa, folletos ilustrativos.

Otros.

Se refiere a gastos no contemplados en ninguna de las características anteriores.

Formato propuesto para controlar el presupuesto del proyecto.

Impresión y fotocopiado	\$	
Edición	\$	
Encuadernación	\$	
Otros	\$	
Total	\$	
Honorarios (gastos a cuenta del prestador de servicios, incluye materiales)	\$	
Total	\$	
Medios (radio y televisión)	\$	
Posters y folletos	\$	
Impresión y fotocopiado	\$	
Otros	\$	
Total		
Otros		
Total		
Presupuesto general	\$	

Autorizado y revisado por:

Representante del comité plural Representante del ayuntamiento Enc. despacho de Fin. y admon.

Nombre y firma

Nombre y firma

Nombre y firma

Parte III

Conclusiones

Existe en el medio gubernamental normatividad para controlar los procesos, pero siempre estará sujeta esta, al quebranto por parte de un sistema de corrupción o un individuo.

Actualmente la corrupción no se detiene por que se opera sistemáticamente antes de procesos, como ejemplo un concurso de obra, puede venderse desde antes, a pesar que exista todo un órgano federal para supervisar la licitación o concurso, y que existan mil indicadores, para estarlo monitoreando.

Antes de licitarse, ya la obra estaría vendida o asignada, debido a que existe un asesor contratado (juez y parte) que realiza la propuesta técnica (un traje a la medida) para que gane el recomendado y al ganarla, estaría limpio de cualquier acto de corrupción, porque se ganó en base a una licitación o concurso respaldado por la misma ley.

Actualmente sobrepasa lo imaginable, ya que los funcionarios de una secretaria intervienen en otra, según el grupo político que prevalezca, como ejemplo un director, secretario o comisionado de una entidad podría estar ganando una licitación de aires acondicionados en otra, bajo el nombre de una sociedad anónima, de un despacho o un prestanombres.

La importancia de este ejemplo, es porque muestra una claridad, de cómo se puede manejar cualquier partida del presupuesto, de hecho aunque exista un servicio profesional de carrera, este, estará sujeto al grupo político dominante.

Es por esto, que se debe iniciar un cambio de ética pero sustancial en la profesionalización de los empleados y funcionarios, sino esto va ser un cuento de nunca acabar.

El ayuntamiento de Cozumel, con la implantación de este proyecto, será el primer gobierno municipal de toda la república mexicana, que va de lado con la misma profesionalización de los empleados y funcionarios de la iniciativa privada nacional e internacional, por lo específico y transparente de los procesos, aunque existan procesos “similares”, estos son vulnerables por lo antes descrito. Aun les falta agregar los factores de éxito un empleado y funcionario, es decir el perfil correcto para el puesto.

Este proyecto, va más de lo propuesto ya que se dará un seguimiento y control de los procesos, por parte de la ciudadanía, pero fehaciente a indicadores que realmente evalúan.

Parte IV

Bibliografía:

- Plan de Desarrollo Municipal de Cozumel, (PMD) 2008-2011
- Código Municipal de Cozumel
- Ley Orgánica de Cozumel
- Manual de Gobierno Abierto y Participativo
- Portal del gobierno de Cozumel, <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/qroo/esta.htm>
- Portal del gobierno del estado de Quintana Roo, www.qroo.gob.mx/qroo/Estado/Cozumel.php
- Portal de Wikipedia, <http://es.wikipedia.org/wiki/Cozumel>
- Portal de Inegi, <http://www.islacozumel.com.mx/esp/dest-history.asp>
- Portal de foros locales de Cozumel, [forodesdelocal.gob.mx/work/resources/Foros/Material5toForo/.../presentacion%20proyectos%](http://forodesdelocal.gob.mx/work/resources/Foros/Material5toForo/.../presentacion%20proyectos%20)
- Portal de isla Cozumel, <http://www.islacozumel.com.mx/esp/dest-history.asp>
- Portal del gobierno de Cozumel, <http://www.cozumel.gob.mx/>
- Portal del información de Cozumel, <http://www.e-local.gob.mx/work/templates/enciclo/qroo/esta.htm>

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Fecha: 23 de Enero del 2009
Cozumel, Quintana Roo

Por medio de la presente hago constar que soy participante del Seminario en Transparencia y Buen Gobierno, impartido por el Tecnológico de Monterrey, en conjunto con el Instituto del Banco Mundial y la Secretaría de la Función Pública, el cual inició el 3 de noviembre del 2008 y terminó el 23 de enero del 2009.

Autorizo a las instituciones que impartieron el programa para que publiquen el proyecto final intitulado: “Gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel” en los diversos espacios que se tengan destinado para ello, de forma virtual a través de las páginas electrónicas del Tecnológico de Monterrey, Secretaría de la Función Pública e Instituto del Banco Mundial o en formato presencial en los diversos foros, eventos o ciclos posteriores de este programa.

Este trabajo ha sido desarrollado con fines única y exclusivamente académicos como parte de los requisitos necesarios para acreditar el “**Seminario en Transparencia y Buen Gobierno**” que consiste en elaborar propuestas orientadas a la solución de problemas y atención de áreas de oportunidad, exponiendo un caso relacionado con mi municipio/comunidad/estado/institución donde pueda aplicar las herramientas y los conocimientos adquiridos en el programa, por medio de un plan de acción a seguir para poder solucionarlo.

Atentamente

Lic. Adriana Amelia García Calzada

Lic. José Carlos González Alarcón

CARTA DE APROBACIÓN PARA PARTICIPAR COMO EXPERIENCIA PRÁCTICA DENTRO DEL SEMINARIO EN TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Fecha: 23 de Enero del 2009
Cozumel, Quintana Roo

A quien corresponda:

Por medio de la presente hago constar que el proyecto “**Gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel**” que elaboraron Adriana Amelia García Calzada y José Carlos González Alarcón, dentro del “Ayuntamiento del Municipio de Cozumel, durante el Seminario en Transparencia y Buen Gobierno, impartido por el Tecnológico de Monterrey, cumple con los requisitos estipulados dentro del marco institucional para ser publicado. Autorizo a las instituciones que impartieron el programa para que divulguen el proyecto final intitulado: **Gestión transparente del capital humano en la municipalidad de Cozumel** en los diversos espacios que se tengan destinado para ello, de forma virtual a través de las páginas electrónicas del Tecnológico de Monterrey, Secretaría de la Función Pública e Instituto del Banco Mundial o en formato presencial en los diversos foros, eventos o ciclos posteriores de este programa.

Todo lo anterior bajo la premisa de que el proyecto fue desarrollado con fines única y exclusivamente académicos como parte de los requisitos necesarios para acreditar el “**Seminario en Transparencia y Buen Gobierno**” que consiste en elaborar propuestas orientadas a la solución de problemas y atención de áreas de oportunidad, exponiendo un caso relacionado con el municipio de Cozumel, del estado de Quintana Roo, en su ayuntamiento municipal, donde pueden aplicar las herramientas y los conocimientos adquiridos en el programa, por medio de un plan de acción a seguir para generar alternativas de solución.

Atentamente

Lic. Juan Carlos González Hernández
Presidente Constitucional
Del Municipio de Cozumel 2008-2011