



Academia Internacional

IAPAS
CIENCIAS
POLÍTICO-
ADMINISTRATIVAS
Y ESTUDIOS
DE FUTURO

Los Grandes Problemas y Procesos de
Nuestro Tiempo.

Una Visión al Futuro

*Edición Conmemorativa del
5º Aniversario de la IAPAS*

Roberto Moreno Espinosa
Oscar Mauricio Covarrubias Moreno
Coordinadores

**Los Grandes Problemas y Procesos de Nuestro
Tiempo. Una Visión al Futuro.**
ISBN: 978-607-96906-8-7

Autor: Moreno Espinosa, Roberto (coordinador)
Covarrubias Moreno, Oscar Mauricio (coordinador)
Uvalle Berrones, Ricardo
Arellano Gault, David
Arbesú Verduzco, Luis Ignacio
Pérez Lara, Jorge Enrique
Plasencia Díaz, Adriana
Espejel Mena, Jaime
Olivares Montero, Sergio
Astudillo Moya, Marcela
Morales y Gómez Juan Miguel
Gómez Collado, Martha Esthela
Cruz Villalobos, Osvaldo
Sandoval Ballesteros, Irma Eréndira
Aguilera Hintelholher, Rina Marissa
García Guzmán, Maximiliano
Sánchez González, José Juan
Rivera Hernández, Claudia
Pineda Guadarrama, Juan de Dios
Padilla Loredó, Silvia
Quintero Soto, María Luisa
Cisneros, José Luis
León Pérez, Alfonso
Moreno Plata, Miguel
Rosique Cañas, José Antonio
Rosique Cedillo, Gloria
Rivero Hernández, Melesio

Editorial: Academia Internacional de Ciencias
Político-Administrativas y Estudios de Futuro

Materia: Ciencia política
(Política y gobierno)

Publicado: 2017-12-15

N° Edición: 1

Idioma: Español

Hecho en México/ Made in México



Academia Internacional
IAPAS
CIENCIAS
POLÍTICO-
ADMINISTRATIVAS
Y ESTUDIOS
DE FUTURO

La Academia Internacional de Ciencias Políticas, Administrativas y Estudios de Futuro, ac (aicpaef) o *International Academy of Political & Administrative Sciences and Future Studies* (iapas-fs) -por su denominación y siglas en inglés- es una iniciativa impulsada por una red de investigadores a nivel internacional, para contribuir al debate y la generación de nuevo conocimiento en las ciencias políticas administrativas y escenarios de futuro en favor del desarrollo.

www.iapas.mx

Email: jorge.perez@iapas.mx

Twitter: @iapasfs

Facebook.com/IAPASF

Documento coordinado por:
Roberto Moreno Espinosa y
Oscar Mauricio Covarrubias Moreno

Antiguo Camino a San Pedro Mártir No. 42,
Casa 5, Colonia Villa Tlalpan, Delegación Tlalpan,
México, Distrito Federal, 14630, México

Registro RENIECYT: 2014/19119

ISBN: 978-607-96906-8-7



Licencia Creative Commons License 3.0 Reconocimiento-No Comercial-Sin Obras Derivadas. Usted es libre de copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra bajo las condiciones siguientes: Reconocimiento - Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra). No comercial - No puede utilizar esta obra para fines comerciales. Sin obras derivadas - No se puede alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de esta obra.

Más información en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/>



Contenido

Parte I

- 1** La relevancia de las instituciones en el desarrollo de las sociedades democráticas
Ricardo Uvalle Berrones _____ 15

- 2** Dinámicas políticas y burocráticas en una democracia: los límites de las reformas administrativas y el debate que viene en México
David Arellano Gault _____ 30

- 3** Origen y desarrollo de los ejercicios de reflexión del futuro en la administración pública mexicana
Luis Ignacio Arbesú Verduzco _____ 50

- 4** La innovación de la gestión pública desde un enfoque integral
Oscar Mauricio Covarrubias, Roberto Moreno Espinosa, Jorge Enrique Pérez Lara _____ 76

- 5** Federalismo administrativo: construyendo gobiernos multinivel
Adriana Plasencia Díaz _____ 93

- 6** Diseño institucional y acciones de los gobiernos locales en el Estado de México
Jaime Espejel Mena _____ 120

- 7** Gobiernos locales: retos y perspectivas
Sergio Montero Olivares _____ 141

- 8** Las finanzas de los gobiernos subnacionales: ¿problemática sin solución?
Marcela Astudillo Moya _____ 158

- 9** Avances de la Profesionalización en el Gobierno del Estado de México 2012-2014
Juan Miguel Morales y Gómez, Martha Esthela Gómez Collado _____ 186

- 10** Los desafíos de la Gestión Pública para la atención de la sociedad ante los cambios del milenio
Oswaldo Cruz Villalobos _____ 204

9 Avances de la Profesionalización en el Gobierno del Estado De México 2012-2014

Juan Miguel Morales y Gómez
Martha Esthela Gómez Collado

Introducción

El servicio profesional de carrera en los gobiernos estatales en México se considera en la actualidad uno de los desafíos más importantes a superar y a su vez, en una necesidad a atender, puesto que hoy al Estado moderno se le asigna la responsabilidad de dar respuestas a las demandas de la población, que se traducen en contar con gobiernos cada vez más próximos, eficientes, profesionales y transparentes, y en los que los ciudadanos puedan participar en libertad, tanto en su derecho de petición como para externar sus opiniones en apego a los principios constitucionales de justicia y equidad.

En este sentido, el mejoramiento administrativo no puede establecerse de manera aislada, sino en consideración con factores importantes para la vida de las comunidades en los municipios del país y en particular las del Estado de México, como es el caso de la atención a los problemas de pobreza, de salud, de educación, de trabajo, de vivienda y de seguridad, pues caminan en la misma dirección a la existencia y actuación del Estado, pero también a la par de las estrategias de modernización de la administración pública.

Admitiendo la existencia de la crisis de credibilidad de los gobiernos, el desfase de los tiempos de respuesta, así como la efectividad en las soluciones a las demandas ciudadanas y la revaloración del espacio público, los gobiernos están llamados a transformarse profundamente, para así ofrecer soluciones efectivas y rápidas a los requerimientos de la sociedad que se multiplican y transforman de manera acelerada.

El presente capítulo tiene como propósito mostrar el grado de avance que se ha tenido en los últimos años en el gobierno del Estado de México, así como también, efectuar el análisis que explique logros y señalamientos relativos a problemas y dificultades que se

aprecian para implantar en el futuro cercano el servicio profesional, considerado como el sistema que garantiza la ética, la calidad y la responsabilidad política. De esta manera, se incluyen varios factores fundamentales como son: los relativos a las bases para establecer condiciones favorables para instaurarlo, en las que se deban valorar las estructuras administrativas relativas al desarrollo y administración de personal, la realización de prácticas de selección de personal, el establecimiento de programas de capacitación y su operación, las medidas para el reconocimiento del trabajo de servidores públicos y, en su caso, el otorgamiento de estímulos. Asimismo, se considerarán los mecanismos de evaluación, con el fin de determinar la existencia o no de programas, acciones y decisiones a favor de la profesionalización de los servidores públicos en la entidad.

Importancia de la profesionalización en el Estado De México

La pregunta inicial que debemos formular es ¿Por qué profesionalizar? y tendríamos como respuesta que se trata de una demanda de la sociedad tanto explícita como implícita y, por lo tanto, se convierte en una necesidad que el gobierno debe atender. La sociedad requiere vigilar la institucionalización de los servicios que ofrece su aparato gubernamental, siendo así, busca que el servicio público sea profesional y que el contacto de la ciudadanía con el gobierno sea con calidez y de calidad. La atención al ciudadano usuario o “cliente” en servicios de ventanilla es fundamental, no solo para la buena imagen del gobierno, sino para el conocimiento de los asuntos que debe tener la sociedad en razón de ser la que está más próxima, puesto que ello representa una manera de inhibir y reducir la corrupción y los servicios ineficientes.

Bajo estos planteamientos, la importancia de la profesionalización en el gobierno mexicano es que actúe en gobiernos democráticos, ya que es una tarea básica que permite la pluralidad y que exige al gobierno atender y dar solución a problemas de carácter público. El servicio público necesita desarrollarse en contextos de estabilidad política, reconocimiento de la autoridad y en la coordinación de esfuerzos. Por tal motivo, es indispensable la continuidad en los puestos que establece la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, con la finalidad de contar con un gobierno eficiente, eficaz y oportuno, dando cabal cumplimiento a los principios meritocráticos, de superación, permanencia y promoción, así como el retiro digno.

La normatividad del servicio profesional de carrera en la administración pública federal y sus reformas

A partir de que se publicó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal en abril de 2003 en México (cuyo antecedente es la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil que utilizó un Instrumento de Coordinación y Asesoría del Ejecutivo Federal para la Instauración del Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, que se mantuvo vigente del 29 de junio de 1983 hasta el 10 de abril de 2003), se estableció la expectativa de que habría igualdad de condiciones para acceder a puestos dentro de la Administración Pública basadas en el mérito, capacidad y profesionalismo de cada persona, y que poco a poco se irían abandonando las viejas prácticas de politización y sistema de botín que se tenían dentro de los gobiernos anteriores, sobre todo porque en términos de conducción de gobiernos, los que fueron del régimen priísta de más de 70 años en el poder, no generaron condiciones para establecer el sistema de profesionalización y, más bien se pasó a un régimen panista en donde existió voluntad política del gobierno federal para aprobar este instrumento jurídico que buscó erradicar esas malas prácticas gubernamentales, así como evitar no solo la formación de grupos de amigos, de lealtades, de proyectos políticos, sino que realmente requería de una transformación de fondo y no privilegiando el clientelismo.

Conviene destacar que en esta ley se incluyeron los principios la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género para hacer de este sistema el pilar fundamental de una administración eficiente, transparente, igualitaria y que tuviera estabilidad y permanencia en el empleo y así, aprovechar el capital humano ya capacitado y que podría desarrollar armoniosa y eficientemente las funciones de servicio público que se requerían.

Al entrar en vigor, esta ley establecía que los niveles o rangos a concursar eran de direcciones generales, direcciones de área, subdirecciones de área, jefes de departamento y enlaces, también contemplaba los niveles adjuntos mientras que los servidores públicos de libre designación y los trabajadores de base de la Administración Pública Federal podían acceder al servicio profesional de carrera, siempre y cuando al separarse de esas responsabilidades cumplieran los procedimientos de reclutamiento, selección y nombramiento contemplados en la propia ley.

Se pone especial énfasis en materia presupuestal que es realmente el problema básico de toda implementación de sistemas, porque si esta ley no cuenta con las partidas presupuestales necesarias, simplemente seguirán siendo buenos deseos y no una realidad que manifieste los mejores resultados.

En las reformas y adiciones realizadas a diversos artículos de la ley de 2003 y que se publicaron en 2006, se observa que son referentes a la inclusión y capacitación de la equidad de género y movilidad de los miembros del sistema, cuestiones que muestran una evolución no solo desde el punto de vista técnico, sino también del desarrollo humano.

Se establece además el Registro Único del Servicio Público Profesional, que es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos y que apoya el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las diferentes dependencias. Además, se contempla un aspecto importante el reclutamiento, el cual se hace a través de convocatoria pública abierta, esto es, cualquier persona que cumpla con los requisitos y perfiles necesarios es aspirante para ocupar plazas de primer nivel de ingreso al sistema dentro de la Administración Pública Federal con la restricción de estar sujeto a la disponibilidad presupuestaria previamente autorizada.

Se estipula también la movilidad tanto vertical como horizontal para el personal de carrera y el intercambio de sus respectivos cargos para reubicarse en otra ciudad o dependencia que sea equiparable, es decir, que existan condiciones salariales proporcionales y equitativas. Se incluye dar mayor importancia a la calidad de los servidores públicos mediante cursos de capacitación que fortalezcan el cumplimiento de sus funciones, así como la certificación que sea necesaria derivada de su participación en su desarrollo profesional. Con la finalidad de mantener actualizados el perfil y aptitudes del personal, se contempla evaluar por lo menos cada 5 años a los servidores públicos, que esto se convierte en requisito de permanencia en el sistema y en su cargo. En cuanto a la valoración de méritos para el otorgamiento de distinciones no económicas y de los estímulos o reconocimientos económicos distintos al salario, se efectúa siempre con base en la disponibilidad presupuestaria autorizada. (www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/260.doc) consultada el 7 de agosto de 2013.

Por otra parte, el 1 de septiembre de 2005, se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al artículo octavo, en el cual se establece que, en la Secretaría de Relaciones Exteriores, los servidores públicos no miembros del Servicio Exterior Mexicano permanecerán como servidores públicos de libre designación.

Aportaciones al Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera

Respecto al Reglamento de la Ley del Servicio Profesional se contempla celebrar convenios bajo ciertas características para que opere el sistema en las entidades de la

Administración Pública Paraestatal que así lo requieran, estableciendo puntualmente su marco de actuación. Se establece además que los servidores públicos de carrera podrán ser eventuales y titulares, esto fue aprobado el 31 de marzo de 2004.

Además, contiene diversos artículos sobre las inconformidades que presente el procedimiento y el recurso de revocación en contra de las resoluciones que recaigan en el proceso de selección de aspirantes a ingresar al Sistema, o bien a los servidores públicos de carrera que participen en los concursos públicos.

La estructura orgánica, operativa y funcional de los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Capacidades; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, así como los órganos que los operan, constituye su marco de funcionamiento tanto para la Ley como para el Reglamento del Servicio Profesional de Carrera en México (<http://www.cnsf.gob.mx/Servicio/Normativa/RLSPCAPF.PDF>) consultada el 12 de agosto de 2013.

Reforma al artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal

El 6 de septiembre de 2007 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación, la reforma al artículo 34 en el cual se establece la ocupación temporal de puestos, vacantes o plazas de nueva creación sujetos al Servicio Profesional de Carrera para que servidores públicos de carrera de nivel jerárquico inferior y que cubran el perfil requerido a desempeñar el puesto de manera provisional, perciban los mismos ingresos y puntuación que la plaza otorga y asimismo estipula que ésta no podrá ser mayor a 10 meses.

La ocupación abierta y temporal de puestos, vacantes o plazas de nueva creación del Sistema, confiere el derecho del servidor público sin que constituya derecho alguno de ingresar al Servicio Profesional de Carrera, esto podrá ocurrir hasta por dos ocasiones en un periodo de dos años, también tiene la característica de la plaza que no debe estar sujeta a concurso. Asimismo, los puestos ocupados conforme a la normatividad que se encuentran en concurso y sean declarados desiertos se registrarán por la reforma al artículo 34 (www.spc.gob.mx/art34-07.html) consultada el 12 de agosto de 2013.

El 22 de noviembre de 2012 se publicó la reforma al artículo 8 y se deroga el inciso a) del artículo 5 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera donde se establecía que quedaban fuera del Sistema Profesional de Carrera los cargos de directores generales y sus niveles de adjunto, homólogos y cualquier otro equivalente. Esta medida permite afirmar que el

gobierno actual nuevamente retoma el viejo sistema de botín para poder otorgar las direcciones generales, las direcciones adjuntas y sus equivalentes para su gente de confianza y compromisos partidarios; lo que se observa es que volvemos al pasado en lo que respecta a las lealtades, distribución del poder de manera unilateral y continuación con las viejas prácticas de discrecionalidad, opacidad y corrupción a las que se nos tenía acostumbrados. Esto es muy importante porque en lugar de ser un avance en la continuidad del trabajo burocrático y administrativo, lo que ocasiona es inconformidad de servidores públicos, retraso en las funciones directivas en virtud de que es necesaria una curva de aprendizaje y sus respectivos errores y dejar de lado lo que en gobiernos panistas se había ganado. (http://portal2.edomex.gob.mx/ueaja/acerca_unidad/marco_juridico/groups/public/documents/edomex_archivo/ueaja_pdf_leyatspem.pdf) consultada el 14 de agosto de 2013.

La profesionalización en el Plan De Desarrollo del Gobierno del Estado de México 2011 - 2017

En el Plan de Desarrollo del gobierno del Estado de México 2011 - 2017 se tiene planteado mantener estrecha comunicación con los municipios para coordinar esfuerzos y hacer efectivas las atribuciones que le corresponden como parte de su política integral. Asimismo, se tiene estipulado que la ejecución de sus atribuciones recaudatorias, tales como el cobro del impuesto predial, así como la mejora administrativa, tengan procesos de sistematización eficientes a fin de reducir los tiempos de espera y eliminar la discrecionalidad de los servidores públicos que pudiera generar actos de corrupción. Esto en teoría es lo deseable, sin embargo, con las prácticas cotidianas del actuar gubernamental se pone de manifiesto que no se respeta esta parte porque se siguen de manera constante las viejas prácticas del sistema de botín que evitan avanzar a un esquema moderno para esta administración.

En el Plan también se incluye el uso de plataformas tecnológicas de apoyo en las funciones de gobierno, como Internet, en tanto, herramienta para acercar el gobierno a la gente y acelerar los procesos de simplificación administrativa que la ciudadanía demanda. En este sentido, lo que pretende el gobierno del Estado es avanzar hacia un gobierno digital que permita a los servidores públicos consolidar en un conjunto de información único, todos los datos necesarios para brindar mejores servicios públicos, así como para poner a disposición de la ciudadanía los servicios públicos por medios electrónicos accesibles.

En materia de profesionalización de los servidores públicos, el Plan de Desarrollo actual considera llevar a cabo la simplificación administrativa y el fomento del empleo de las

herramientas tecnológicas para que los servidores públicos estén preparados para atender las necesidades y cuenten con una actitud de servicio. Esta línea de acción que establece el Plan se cumplirá siempre y cuando se cuente con el apoyo presupuestal para brindar las herramientas tecnológicas oportunas para que el servidor público pueda cumplir con sus funciones cabalmente.

Además, se señala como fundamental la capacitación y profesionalización continua de los servidores públicos para que sean capaces de mantener vigentes las habilidades necesarias y sensibilizarlos sobre la importancia de su labor en un aparato gubernamental integral y al mismo tiempo, reafirmar su vocación de servicio, así como analizar la correspondencia entre sus capacidades y habilidades con el perfil deseado a favor de la ciudadanía.

El Plan de Desarrollo Estatal considera la aplicación de líneas de acción transversales en todas las dependencias de su Administración Pública, y enfatiza la necesidad de apoyar la profesionalización de los servidores públicos a través de vincular las capacidades de los funcionarios con las aptitudes necesarias para el puesto, y procurar que dichos funcionarios tengan un perfil que resalte la honestidad y la actitud de servicio. A la vez, se fomenta el uso de la tecnología en los trámites gubernamentales y el empleo de tecnologías de información para dar respuestas oportunas a los ciudadanos (http://transparencia.edomex.gob.mx/plandesarrollo/2011-2017/plandedesarrolloII-17_5.pdf) consultada el 5 de agosto de 2013.

En los objetivos y estrategias se contempla establecer una gestión gubernamental que genere resultados para lo cual se afirma en el documento que a través de líneas de acción incorporadas en el apartado 2.2 sobre un Gobierno eficiente que señala:

- Avanzar en la actualización de la legislación y normatividad en materia laboral para lograr un mayor nivel de eficiencia por parte de los servidores públicos, en el marco de un sistema de servicio profesional de carrera administrativa a nivel institucional.
- Avanzar hacia la consolidación de un servicio civil de carrera con base en la certificación de competencias.
- Integrar programas de capacitación especializada conforme a las necesidades propias de las unidades administrativas y de los servidores públicos, para ofrecer servicios de calidad y con una actitud de servicio. Lo anterior en colaboración con instituciones académicas y especializadas en administración pública.

- Emitir un Código de Ética de los Servidores Públicos del Estado de México

*(http://transparencia.edomex.gob.mx/plandesarrollo/2011-2017/plandedesarrollo11-17_5.pdf)
[Consultada el 5 de agosto de 2013]*

De lo anterior se desprende que se está dando un fuerte impulso a la certificación en el gobierno del Estado de México, mismo que tiene dentro de sus funciones esenciales el apoyo a competencias de los servidores públicos a través del Instituto de Profesionalización, así como también el impulso a la capacitación de los servidores públicos por áreas especializadas para brindar los conocimientos que requiere cada dependencia u organismo auxiliar para su mejor funcionamiento. Para dar cumplimiento a lo establecido en el mencionado apartado 2.2 referente a la actitud de servicio que el servidor público tiene que dar a la ciudadanía y a la prestación de servicio con calidad, es imprescindible que las autoridades ejecutivas, como son los secretarios de estado, subsecretarios y coordinadores con nivel jerárquico más alto que los directores generales actúen de esa manera y que su ejemplo sea modelo a seguir por sus subordinados, porque generalmente se está acostumbrado a extremar, de parte de los subordinados, actitudes serviles con respecto a los jefes y obedecer sus indicaciones aunque se esté consciente de que no son las mejores decisiones.

En cuanto al Código de ética de los servidores públicos, se aprecia como adecuada la decisión, siempre y cuando sea llevada a cabo por los servidores públicos que ocupan los mandos superiores, pero también los que ocupan los niveles inferiores.

La vigencia de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios del Estado de México

ARTÍCULO 4. Para efectos de esta ley se entiende: VI. Servidor Público: A toda persona física que preste a una institución pública un trabajo personal subordinado de carácter material o intelectual, o de ambos géneros, mediante el pago de un sueldo.

En el capítulo II de esta ley se señala, en el artículo 99, que las instituciones públicas que contemplen el sistema de profesionalización, puesto que no todas las dependencias y organismos auxiliares de la administración pública estatal cuentan con el mismo, deben impulsar que se permita el ingreso de personal calificado para que garanticen la estabilidad y movilidad laboral de los servidores públicos de acuerdo a su desarrollo profesional y méritos dentro del servicio.

Para su instrumentación se requiere contar con un catálogo de puestos y el nivel salarial y escalafonario adecuado. También se considera importante la capacitación para fomentar la superación individual y colectiva de los servidores públicos, así como mejorar la calidad de la prestación de los servicios. (http://portal2.edomex.gob.mx/ueaja/acerca_unidad/marco_juridico/groups/public/documents/edomex_archivo/ueaja_pdf_leyatspem.pdf) consultada el 14 de agosto de 2013.

Con relación a los avances de la profesionalización en el gobierno del Estado de México, es pertinente señalar que desde sus orígenes se centró en poner la atención a la profesionalización policial, misma que se remonta a la capacitación que se desarrollaba en Santa Rosa, Tlalnepantla, Estado de México, en tanto se construían las instalaciones que actualmente ocupa el plantel Valle de Toluca, ubicado en el Rancho de La Palma en el Municipio de Almoloya de Juárez.

Derivado de lo anterior, conviene señalar que desde la administración 1981-1985, se inició el Colegio de Policía, institución organizada para brindar capacitación fundamentalmente a los cuerpos de policía de la entidad con la idea de profesionalizarlos y con ello ponerlos al servicio de la ciudadanía. (<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>) consultado el 2 de agosto del 2013.

Cabe destacar también que la formación destinada a los cadetes del Colegio se ha orientado a una capacitación técnica, sin considerar todavía una verdadera formación vocacional que rigiera su actuación, ello desde el punto de vista de la profesionalización integral, puesto que se carecía del programa específico que permitiera la capacitación, actualización, especialización y compromiso social de los elementos en activo, así como de los mandos medios y superiores, que son quienes posibilitan un adecuado funcionamiento. (<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>) consultado el 2 de agosto del 2013.

Resulta entonces importante mencionar que el primer plantel del Colegio de Policía fue mejorando y ampliando los sistemas, tanto los que se refieren a los rubros educativos, como los de orden administrativo y, sin embargo, la misma demanda de seguridad pública, ocasionada principalmente por el aumento poblacional y en consecuencia el incremento de delincuencia en la entidad, generó integrar un número mayor de personal policial con la calidad moral, humana y técnica en aras de buscar satisfacer tales necesidades, lo cual implicó que se crearan dos planteles más que se ubicarían estratégicamente en el territorio que ocupa la entidad, eligiéndose los municipios de

Tlalnepantla de Baz y Nezahualcóyotl, para que fueran sedes en la formación policial, los cuales se constituirían en el Colegio de Policía.

En la administración 1993-1999 se inauguraron dichos planteles, de esta manera el gobierno del Estado de México estableció la infraestructura para formar ciudadanos con plena vocación de servicio a la sociedad. Es así que el Colegio de Policía ha definido una política uniforme e integral en materia de formación y capacitación policial, lo que ha permitido establecer criterios, lineamientos y contenidos académicos a seguir, en aras de reforzar el compromiso social del gobierno y para prever a la sociedad de personal con principios éticos, de lealtad, honor y disciplina, con los cuales el Estado esté en posibilidades de ejercer la función de seguridad pública de manera tal que responda a los intereses colectivos y satisfaga las necesidades, tanto individuales como en su caso las colectivas.

En el año 2006 se creó la Agencia de Seguridad Estatal, órgano desconcentrado de la Secretaría General de Gobierno, la cual dio paso a la transformación del Colegio de Policía en Instituto de Profesionalización en diciembre de 2007. Es así que la formación impartida por el Instituto de Profesionalización, a la policía estatal, ha sido permanente, a fin de que ésta sea considerada como la herramienta fundamental para darle el servicio que está demandando cada vez con mayor firmeza y énfasis la sociedad y a su vez, se constituya como el instrumento del Estado para preservar el cumplimiento de la ley y por lo tanto reducir la impunidad delincinencial y a su vez prevenir el delito en la entidad. (<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>) consultado el 2 de agosto del 2013.

El objetivo fundamental de la profesionalización de los cuerpos de seguridad pública en la tarea de proteger y servir, es fortalecer sus programas, para lo cual, a partir de la homologación de procedimientos y formación, se conduzcan éticamente y actúen con eficacia en las tareas de seguridad pública. En este sentido, se imparten cursos de actualización y capacitación para los integrantes de la Agencia, además de diplomados en coordinación con instituciones académicas, públicas y privadas de prestigio.

Adicionalmente, a efecto de darle mayor contundencia a las tareas de seguridad, se han elaborado manuales cuyo contenido está relacionado con temas que forman parte de la currícula que se imparte en los planteles del Instituto de Profesionalización, en un ejercicio de actualización permanente. Como puede apreciarse, ello define una política de institucionalización de la que es imprescindible disponer.

Finalmente, derivado de la colaboración existente con corporaciones policiales de otros países, personal de esta Agencia de Seguridad Estatal, hoy Agencia de Seguridad

Ciudadana, ha participado en ejercicios académicos en el extranjero, principalmente en España, Chile y Colombia, los cuales han contribuido a enriquecer los programas académicos existentes para aprovechar experiencias, conocimientos y técnicas útiles para la formación de nuevos cuadros de la policía del gobierno del Estado de México. (<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>) consultado el 2 de agosto del 2013.

Como se puede observar, estas acciones dan cuenta de avances importantes puesto que se aprovecha el conocimiento y experiencias de otras realidades de países de América Latina y España, que habrá que decir, debiera ser permanente con estos países y otros con los que en el futuro puedan establecerse relaciones en este aspecto, tanto de la seguridad como de aspectos técnico administrativos.

En otro orden de análisis, la apertura de la información es una gran herramienta de gobierno, la cual debe ser presentada de manera clara, oportuna, expedita y gratuita. La transparencia en la información debe ser el primer paso para integrar activamente a la ciudadanía en la acción gubernamental. Con la información proporcionada por medio de las políticas de transparencia, los ciudadanos pueden mantenerse al tanto de las acciones de gobierno y, como consecuencia, monitorear y exigir resultados.

Finalmente, es fundamental enfatizar la descripción del estudio, en la idea de tener un gobierno que obtenga resultados eficaces, siendo importante derivar una visión integral de mediano y largo plazos, que atienda la problemática económica, social y de seguridad en la entidad. El Plan de Desarrollo del Estado de México 2011-2017 se ha elaborado con estos objetivos, además de delinear las estrategias y líneas de acción que seguirá el gobierno estatal para los próximos años. Asimismo, del Plan de Desarrollo surgirán programas sectoriales y regionales que complementarán el ejercicio de planeación de la política estatal.

Por lo que se refiere al Programa instrumentado por el Instituto de Profesionalización, conviene señalar que desde el principio se realizó la detección de necesidades de capacitación para integrar el Programa General de Capacitación y Desarrollo 2013, mismo que ha posibilitado a los servidores públicos consultar el Sistema Integral de Administración de la Profesionalización (SIAP), el cual sirve para los servidores públicos. En él se pueden identificar los eventos de capacitación en los que se haya programado cada servidor público, así como los programados para cursar en el futuro, ello da cumplimiento al artículo 98 fracción IX de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, así como a los artículos 31, 33 y 40 del Reglamento de Capacitación y Desarrollo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México.

(<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>), consultado el 19 de junio de 2013.

En la administración del gobernador Eruviel Ávila se ha establecido la política del gobierno en materia de profesionalización, consistente en avanzar en la actualización de la legislación y normatividad en materia laboral, se trata en este aspecto de armonizar y, en su caso, actualizar los ordenamientos: Ley Orgánica de la Administración Pública, Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México, Ley de Responsabilidades, Reglamento de Formación y Desarrollo, Reglamento Interior de la Secretaría de Finanzas, Reglamento Interior del Instituto de Profesionalización, Manual de Organización del Instituto de Profesionalización y Manual de Procedimientos del Instituto de Profesionalización, lo cual permitiría avanzar hacia la consolidación del Servicio Profesional de Carrera Administrativa, sustentado en la certificación de competencias consistente en: diseño e implantación de sistemas de competencias de desempeño, tipos de dominio de capacidades, identificación de competencias de desempeño, diseño de competencias, guías de trabajo para grupos de diseño de competencias, descripción normalizada de competencias y componentes de cada competencia e integrar programas de capacitación especializada conforme a las necesidades propias de las unidades administrativas y de los servidores públicos con la intención de ofrecer servicios de calidad y con una actitud de servicio.

Lo anterior se viene realizando bajo una estrategia que implica el uso de las tecnologías de información y comunicación a fin de acercar la capacitación a los servidores públicos en las dos vertientes: Programa Genérico de Capacitación y Programa Genérico de Informática; asimismo se ofertan cursos que de acuerdo a las necesidades institucionales y de servidores públicos, se orientan a dependencias y entidades de los organismos auxiliares y que en su conjunto se establecen para dar respuesta a las demandas que el propio gobernante ha recibido de la sociedad en su campaña política.

El sistema de competencias del desempeño del proceso de profesionalización

En este sistema se plantearon como referentes: transición de la educación del saber al saber hacer, calidad educativa, informe de la competitividad global, asimismo dentro del contexto nacional se estableció como referente importante el Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, los Planes de Desarrollo del gobierno del Estado de México en los periodos 2005-2011 y 2011-2017 y la Carta Mexicana de Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera en Gobiernos Locales.

A continuación se muestra el proceso de profesionalización adecuado a los nuevos tiempos y realidades del gobierno del Estado de México:

1. Planeación (en esta etapa se considera la definición de estructuras, descripción de puestos y competencias, inventario de personal, instrumentos para el sistema de profesionalización administrativa).
2. Ingreso (reclutamiento y selección).
3. Capacitación (detección de necesidades, planes y programas, acreditación y certificación de competencias).
4. Desarrollo Profesional (planes de carrera, regularización y/o actualización académica).
5. Evaluación del Desempeño (cumplimiento de funciones y metas, capacitación lograda, aportaciones realizadas, actitud, otorgamiento de estímulos y acciones correctivas).
6. Promoción y Regulación (ocupación de plazas, ascenso, convocatorias y movimientos de personal).
7. Separación (baja temporal y definitiva, cambio de unidad o adscripción y jubilación).

Adicionalmente se mencionan los cursos que se refieren al diseño de competencias de desempeño, que están perfilados para que el servidor público pueda recibir no solo una preparación en el conocimiento específico del cargo, sino que vaya más allá, puesto que se integran e imparten cursos dirigidos a la formación para elevar la calidad del servicio en términos de calidad y calidez en el servicio (<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>), consultado el 19 de junio de 2013.

En el cuadro siguiente se pueden apreciar los diversos cursos que se han diseñado y que se imparten para la capacitación integral de los servidores públicos de la entidad.

Tipo A	Tipo B	Tipo C:	Tipo D	Tipo E
1.- Introducción a la administración pública. 2.- Conducta ética y profesional en el servicio público.	4.-Planeación estratégica.	5.- Negociación en el marco de actuación de los servidores públicos.	6.- Responsabilidades. 7. Evaluación Institucional.	8.- Desarrollo Social y humano, 9.- Trabajo en equipo.

3.- Actualización responsable del servidor público.				
---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia con base en la información de la Dirección General de Profesionalización del GEM.

Logros de las acciones de profesionalización

En este aspecto conviene destacar algunos resultados iniciales, siendo los más representativos los siguientes: en el año 2012 en la operación del Programa de Capacitación se atendieron a 23,933 servidores públicos; se detecta que el 57.5% se ha dedicado a capacitación específica en forma de diplomados, seminarios y talleres y competencias de desempeño en línea. Esta última estrategia de impartir los cursos habla de una modernización que refleja un mayor impacto en el número de servidores públicos capacitados. Además, se impartieron cinco cursos sobre planeación estratégica, introducción a la administración pública, conducta ética y profesional, negociación en el marco de actuación de los servidores públicos y actuación responsable en el servicio. Estos cursos, como puede observarse, plantean la intención del gobierno para impactar en los dos fundamentos del servicio público, es decir, elevar aptitudes y también actitudes. Se han certificado a 360 servidores públicos en el desempeño del puesto y en informática, esta última en la modalidad vía internet.

Estos resultados pueden verse todavía como reducidos, pero si representan el inicio de la política de capacitación en la vertiente de aprovechar los recursos y herramientas que proporcionan las tecnologías de la información y comunicación, a efecto de conformar en una segunda etapa en el sistema de profesionalización y certificación de competencias de los servidores públicos del gobierno del Estado de México.

En la impartición de cursos se ha logrado la participación de instituciones universitarias como la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad Autónoma del Estado de México, además el Sistema Integral de Administración de la Profesionalización se ha convertido en el medio para proporcionar la capacitación que se requiere en las dependencias del gobierno del Estado de México.

En lo que se refiere a la capacitación para mejorar y optimizar trámites por parte de los servidores públicos, han cursado este programa 1,275 empleados públicos y se ha obtenido la certificación del proceso de contratación y desarrollo de eventos de capacitación en el

sistema de gestión ISO 9001:2008 (datos obtenidos de la página del gobierno del Estado de México

(<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>), consultado el 19 de junio de 2013.

Como puede apreciarse, los esfuerzos son todavía iniciales, sin embargo, para efectos de este trabajo se debe reconocer el nivel de lucha que se está haciendo en esta materia y que seguramente producirán buenos resultados en el futuro, y al mismo tiempo, señalar que los avances son reducidos pero firmes, lo cual, significa continuar con esta política en beneficio de la organización gubernamental y, en consecuencia, para elevar los niveles de calidad de la sociedad.

Conclusiones

Siendo el objetivo del capítulo mostrar un panorama general de la situación actual del gobierno del Estado de México en materia de profesionalización con el fin de conocer sus avances de manera detallada, se constata que se considera como base la Ley del Servicio Profesional de Carrera del Gobierno Federal aprobada en 2003, así como en sus diferentes reformas tomando en consideración la más reciente en 2012, en la cual se establece que queden fuera de esta ley, los cargos de directores generales y sus niveles de adjunto, homólogo o equivalente. Sin duda, esto significa un retroceso en el sistema de méritos y de libre participación de la sociedad en el ejercicio público. Sin embargo, para el caso del gobierno del Estado de México los resultados en la capacitación y certificación de competencias están demostrando no solo un gran esfuerzo, sino que apuntan paulatinamente a fortalecer el sistema de profesionalización de sus servidores públicos, puesto que además garantiza la ética, la calidad y la responsabilidad política.

Es de vital importancia la continuidad de un servicio profesional de los servidores públicos en el Estado de México, a pesar de las reformas realizadas a la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal, porque es indispensable dar certeza, objetividad, legalidad, prontitud y transparencia, así como mejorar los servicios que ofrece la Administración Pública estatal para contrarrestar las malas prácticas de regresar al modelo del nepotismo, compadrazgo, amiguismo en la asignación de puestos públicos, es decir, al sistema de botín.

El gobierno del Estado de México en el Plan de Desarrollo 2011-2017, ha diseñado políticas públicas orientadas a establecer un gobierno solidario, un estado progresista y una sociedad protegida, teniendo como objetivo para todos ellos, el establecimiento de un

gobierno municipalista y además señalar como uno de sus ejes transversales, la profesionalización del servicio público, junto con ella, la simplificación administrativa, el fomento del empleo de las herramientas tecnológicas, ello garantiza tener servidores públicos preparados para atender la realidad cambiante y que además cuenten con una actitud de servicio con calidad y calidez.

Se tiene contemplado en el Plan de Desarrollo estatal dar mayor eficiencia al modelo de profesionalización en el estado, pero si las autoridades encargadas de la toma de decisiones no lo llevan realmente a cabo con vocación y voluntad política, entonces seguiremos planteando un puñado de buenas intenciones y nos quedaremos en solo tener la letra y no la acción para dar cumplimiento a un documento del gobernante en turno, se seguirán teniendo “sueños guajiros” y no el diseño de una realidad aplicada a nuestro entorno.

Los avances de la profesionalización en la entidad señalan que desde sus orígenes, se centró en poner la atención en la profesionalización policial, sin que se dejara de lado la que corresponde a la referida a los servidores públicos que realizan tareas eminentemente administrativas, siendo su fase inicial la capacitación que se desarrollaba tanto en el valle de México como después en el valle de Toluca, con una estructura policial que se estableció con la idea de brindar capacitación a los cuerpos de policía de la entidad y, en consecuencia, fortalecer la profesionalización en aras de mejorar el servicio de seguridad.

Es pertinente señalar que desde 2006, la Agencia de Seguridad Estatal, órgano desconcentrado de la Secretaría General de Gobierno, dio paso a la transformación del Colegio de Policía en Instituto de Profesionalización, destacando como una de sus virtudes la formación impartida por este instituto, estructura dependiente de la Secretaría de Finanzas, en la que se ha asegurado la capacitación y profesionalización policial en forma permanente, puesto que de esta forma se garantiza proporcionar un servicio de calidad que a su vez permite el cumplimiento de la ley y, por lo tanto, contribuye a reducir la delincuencia en la entidad.

Dicho instituto, al establecer el Sistema de Profesionalización, ha logrado identificar las necesidades de capacitación para integrar el Programa General de Capacitación y Desarrollo, mismo que posibilita a los servidores públicos al SIAP, el cual sirve para que cada servidor público identifiquen los eventos de capacitación en los que ha sido programado, así como los programados para cursar en el futuro, ello da cumplimiento no solo a la ley laboral, sino que es un instrumento efectivo para elevar permanentemente la capacitación y la actualización, que se traduce y seguirá traduciendo en disponer de mejores profesionales de la administración estatal mexicana.

El Sistema de Competencias del Desempeño planteó definir la transición de la educación del saber al saber hacer, y elevar la calidad educativa, tomando como base de sustento el Servicio Civil de Carrera de la Administración Pública Federal, en sus dos últimos periodos del gobierno, rubros importantes que aseguran el diseño y operación de un sistema de profesionalización que se va consolidando.

La profesionalización sin duda, debe adaptarse a los nuevos tiempos, por lo que en la experiencia en el gobierno del Estado de México se ha desarrollado un conjunto de etapas que son pertinentes tales como: la planeación para la definición de estructuras, descripción de puestos y competencias, inventario de personal y la definición de instrumentos para el sistema de profesionalización administrativa; el ingreso que refiera al reclutamiento y selección; la capacitación en torno a la detección de necesidades, planes y programas; acreditación y certificación de competencias; desarrollo profesional, que implica planes de carrera, regularización y/o actualización académica; evaluación del desempeño referida al otorgamiento de estímulos y acciones correctivas; promoción y regulación y separación que se traducen en el manejo de la baja temporal y definitiva, cambio de unidad o adscripción y, jubilación. En este sentido, el reto hoy es poner en marcha todas estas estrategias para que se cristalice en un futuro próximo, un sistema de profesionalización de carrera con todas sus bondades y con todos los desafíos para ser atendidos en beneficio de la colectividad.

Los resultados de la política de profesionalización se traducen en cursos a un número creciente de servidores públicos, así como la capacitación permanente y la forma de hacerlo en donde las tecnologías de la información y comunicación puedan ser utilizadas adecuadamente y para beneficio del sistema y del servicio, aunque en este momento todavía con resultados iniciales y magros, sin embargo, representan la política de capacitación sistemática y permanente para dar el paso hacia la profesionalización y certificación de competencias de los servidores públicos del gobierno del Estado de México, lo cual permitirá crear las condiciones de un sistema fundamental para prestar verdaderamente servicios efectivos a la sociedad.

Fuentes de Información

http://portal2.edomex.gob.mx/ueaja/acerca_unidad/marco_juridico/groups/public/documents/edomex_archivo/ueaja_pdf_leyatspem.pdf

<http://qacontent.edomex.gob.mx/ssc/seguridadpublica/formacionacademica/institutodeprofesionalizacion/index.htm>)

http://transparencia.edomex.gob.mx/plandesarrollo/2011-2017/plandedesarrollo11-17_5.pdf

<http://www.cnsf.gob.mx/Servicio/Normativa/RLSPCAPF.PDF>

http://www.google.com.mx/#bav=on.2,or.r_qf.&fp=f313f2c9a821606c&q=modificaciones+a+la+ley+del+servicio+profesional+de+carrera&safe=active

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/doc/260.doc

www.spc.gob.mx/art34-07.html

El Libro *Los Grandes Problemas y Procesos de Nuestro Tiempo. Una visión al futuro.*
se terminó de editar en la Ciudad de México el 22 de
diciembre de 2017

En su diseño y formación se utilizaron las fuentes: *Athelas*,
Century y *Karkisim* en diferentes variables de peso, tamaño y
posición.

El diseño editorial corrió a cargo de Abel G. Sanvicente
(abelsanvicente@gmail.com)

ISBN: 978-607-96906-8-7



9 786079 690687

