



TLATEMOANI
Revista Académica de Investigación
Editada por Eumed.net
No. 33 – Abril 2020.
España
ISSN: 19899300
revista.tlatemoani@uaslp.mx

Fecha de recepción: 07 de octubre de 2019
Fecha de aceptación: 19 de marzo de 2020

NIVEL DE PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DE CIUDAD VALLES, SAN LUIS POTOSÍ

AUTORES:
Porfirio Miguel López Domínguez*
Pormild9@gmail.com

Hugo Jesús Ochoa Hernández***
hochoa@uaslp.mx

David Gómez Sánchez**
david.gomez@uaslp.mx

Héctor López Gama**
hlopez@uaslp.mx

Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca*

Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Media**

Facultad de Economía ***

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

RESUMEN

El fin de la incorporación de elementos de la administración privada a lo público en la última década es contar con una mejor burocracia, adecuar los servicios públicos y prestar servicios de calidad gubernamental. En los últimos años han surgido una serie de retos y desafíos para mejorar la prestación de servicios

TLATEMOANI, No. 33, abril 2020.
<https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/index.html>



públicos municipales en entidades como San Luis Potosí y para ello el presente trabajo de investigación pretende determinar el nivel de profesionalización del servicio público en el gobierno municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí.

PALABRAS CLAVE: profesionalización, servicio público, gobierno municipal, administración pública, calidad gubernamental.

ABSTRACT

The aim of incorporating elements of private administration into the public over the past decade is to have better bureaucracy, adapt public services and provide government-quality services. In recent years a number of challenges and challenges have emerged to improve the provision of municipal public services in entities such as San Luis Potosí and for this purpose the present research work aims to determine the level of professionalization of the service municipal government in Ciudad Valles, San Luis Potosí.

KEYWORDS: professionalization, public service, municipal government, public administration, government quality.

INTRODUCCIÓN

La profesionalización del servicio público en las democracias contemporáneas ha sido un referente para analizar instituciones de gobierno, los servicios que prestan éste en los tres ámbitos federal, estatal y local y sus procesos de eficacia y eficiencia en beneficio de la ciudadanía. Autores como Aguilar (1992, p. 21) indica que, sin el soporte de un riguroso ejercicio lógico, científico y técnico, las decisiones de gobierno podrían caer en peores equivocaciones, dispendios, imprevisiones que por la magnitud de su impacto acarrearían males y sufrimientos sociales.

Guerrero (2000, p. 28), manifiesta que la profesionalización del servicio público debe formar parte de una reforma integral de la administración pública que se dirija a resolver los principales problemas que la aquejan: la informalidad, el desapego de la ley, el abuso de autoridad, la corrupción, la impunidad, la

ineficiencia. Merino (2006-a, p.1) también considera que a nivel municipal la profesionalización del servicio público está lejos de adoptarse como una política deliberada y estable. El escenario que prevalece es el del cambio trianual de los cuadros directivos a partir de supuestos basados en la lealtad y en la cercanía con los presidentes municipales y por tanto la profesionalización comenzó a realizarse como una política explícita en el año 2003. Por su parte Arellano (2002, p. 7), expresa que los esfuerzos por instaurar un servicio civil pueden ser rastreados en la historia del siglo XX en México, por lo menos desde 1923 en el estado de San Luis Potosí con la llamada Ley del Servicio Civil.

En consecuencia, para analizar el nivel de profesionalización del servicio público en el municipio de Ciudad Valles el trabajo de investigación se desarrolló en once departamentos del gobierno municipal de Ciudad Valles, San Luis Potosí, mismos que se eligieron por el mecanismo de conveniencia entre los actores involucrados y el personal que se dio a la tarea de investigar el nivel de profesionalización.

Para desarrollar la investigación y poder medir el nivel de profesionalización del servicio público en el municipio de Ciudad Valles, S.L.P. se realizó una muestra que estuvo constituida por 64 encuestas para las cuales el nivel de confiabilidad fue de 0.737 que de acuerdo con un 22% de mandos superiores, 27% de mandos medios, y un 51% de empleados generales.

II. Desarrollo teórico.

Cabrero (2007, p. 351), expresa que se deben inducir nuevos esquemas de incentivos en los actores de la administración pública que premien el profesionalismo y limiten la orientación de la decisión por coaliciones de grupo o camarilla. Es fundamental mantener una dinámica organizacional que permita la reconfiguración de las estructuras, una nueva articulación de agencias en torno a las políticas públicas, nuevas formas de interlocución con la ciudadanía y, sobre todo, una capacidad de renovación institucional y revaloración del servicio público.

Cabrero (2003, p. 10), identifica tres etapas de las políticas de modernización administrativa municipal, la primera de modernización gerencial cimentada en la Nueva Gestión Pública, la segunda es la reforma administrativa tradicional que consiste en establecer reglamentos básicos, manuales de organización y procedimientos, adopción de sistemas formales de control presupuestal y de planeación, mejoramiento de los sistemas contables, creación de oficinas o departamentos de recursos humanos, obras públicas, finanzas entre otros y la tercera es de construcción administrativa elemental referida a políticas encaminadas a ajustar la organización interna vinculadas frecuentemente con formas tradicionales de gobierno local (distribución de funciones entre miembros del cabildo).

Pardo (1995, p. 277) considera que la dificultad del análisis de la profesionalización del servicio público parte del hecho que aún en países en los que se ha desarrollado una sólida cultura político-administrativa, y se cuenta con un servicio civil como recurso para lograr un grado de mayor profesionalismo de los funcionarios públicos no se sabe con precisión cómo funcionan los órganos que integran la administración pública y, por lo tanto, es difícil definir cuáles serían los requerimientos que habría de incluir un sistema que contribuyera a mejorar la función pública. En tanto, Uvalle (1999, p. 7) considera que la profesionalización se ha convertido en punto central de las agendas de gobierno y se enlaza con la necesidad de que la función pública sea más abierta, competitiva y democrática. Ziccardi (1999, p. 160) parte de la idea de fundar gobernabilidad a nivel local lo cual exige sortear muchos y variados obstáculos vinculados a las condiciones políticas y a las funciones de administración y gestión que cumplen los gobiernos municipales sobre su territorio y en su sociedad. No es solo traspasar funciones y recursos sino crear instituciones locales eficientes y democráticas. Mientras que Martínez (2008, p. 129) indica que la profesionalización del servicio público es un término “catch all” o “atrápalo todo”, ya que abarca muchos enfoques y perspectivas, como la de incluir a los servicios civiles o incluir medidas vinculadas con el desarrollo profesional, capacitación o competencias.

Martínez (2005, p. 19) asevera que el servicio profesional de carrera en México no funciona adecuadamente, una posible justificación es que posiblemente se encuentren en una etapa de revisión y evaluación o que quizá exista un problema de comunicación interna ya que durante décadas una de las aspiraciones de la Administración Pública mexicana en sus tres órdenes de gobierno ha sido y es la de poder contar con servidores públicos profesionalizados.

Pontifes (2007, p. 11) identifica que la profesionalización está más regulada en sus aspectos procedimentales administrativos que en materia de sus componentes de método y contenidos, por tanto, se puede hablar de un déficit de normas que determinen el deber ser en aspectos sustantivos de la profesionalización.

Gómez (2002, p. 68) hace énfasis en la movilidad de los funcionarios de la administración pública local y aseveran que la alta movilidad ha sido una causa para imposibilitar la realización de una carrera administrativa y profesionalizar adecuadamente a los servidores públicos de los mandos medios y de forma paralela se insiste en que la profesionalización pública es una actividad progresiva, una labor de profesionales que debe garantizar el desarrollo y una atención adecuada de la sociedad.

Por su parte García (2000, p. 18) asevera que un elevado número de funcionarios a cargo del manejo de los servicios públicos tienen un conocimiento deficiente sobre la operación técnica de éstos, así como sobre las formas alternativas para la prestación de los servicios que podrían emplear para mejorarlos. Esta condición de nuevo aparece marcada por la heterogeneidad municipal, pues los ayuntamientos de menor desarrollo coinciden en general con un menor uso de tecnologías propicias y presentan mayores dificultades para asimilar innovaciones. De igual manera Pérez (2004, p. 81,82) remarca que si bien se han definido sistemas de servicio civil de carrera en el ámbito federal y local en el caso del estado de Quintana Roo falta superar los viejos vicios de la cultura burocrática y patrimonialista que limitan cualquier intento por profesionalizar a los servidores públicos.

Arroyo (2010, p.7, 8) manifiesta que la profesionalización del servicio público se consolida a partir del año 2000 cuando inicia el proceso de alternancia electoral en la presidencia de la república. Y es en el año 2003 cuando se implementa el servicio profesional de carrera. Existe de forma paralela el Foro Nacional Permanente de Profesionalización en Gobiernos Locales integrado por 23 entidades federativas, lo cual ha dado lugar a la Carta Mexicana de Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera en Gobiernos Locales. En el año 2009 en el marco de los trabajos de la Conferencia Nacional de Gobernadores (Conago) se tomó el tema en la agenda temática de la Comisión para la Modernización y Simplificación Gubernamental e integró el Grupo de Trabajo de Profesionalización.

Martínez (2006, p. 464-465) indica que en el caso de México el servicio profesional de carrera mexicano puesto en marcha en abril de 2004 se sustenta en siete subsistemas: subsistema de planeación de recursos humanos, subsistema de ingreso, subsistema de desarrollo profesional, subsistema de capacitación y certificación de capacidades, subsistema de evaluación del desempeño, subsistema de separación y subsistema de control y evaluación.

Es a partir del año 2001 que se consolida el Foro Nacional para la Profesionalización y el Servicio Público de Carrera en Gobiernos Locales coordinado por el Instituto Nacional para el Federalismo (INAFED) participan en él entidades como: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

A partir de la creación del primer foro se declaró la Carta Mexicana de Profesionalización y Servicio Profesional de Carrera en Gobiernos Locales donde se concibe a la profesionalización del servicio público como medio imprescindible para auspiciar el desarrollo de los servidores públicos, así como para lograr la consolidación de otras prácticas de mejoramiento institucional de la función pública y por tanto su instauración merece tratarse como política pública a efecto

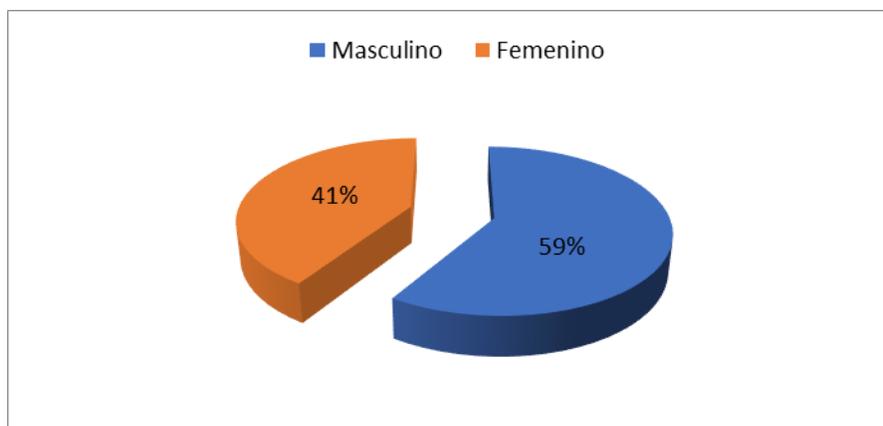
de lograr consolidar la base institucional y social que lo respalde de manera definitiva (p. 7).

En el año 2003 se crea la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal la cual considera en su artículo 2º a la profesionalización como el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

III. La profesionalización del servicio público: El caso del municipio de Ciudad Valles.

En el plano gubernamental institucional el Plan Municipal de Desarrollo de Ciudad Valles para el trienio 2009-2012 en el eje rector número 4 denominado Buen Gobierno, manifiesta que los recursos humanos servirán para proveer y mantener personas competentes y participativas con base en su perfil, capacidad, formación, habilidades, ética y experiencias laborales creando condiciones que promuevan el desarrollo, la igualdad, la mejora continua y un clima laboral adecuado, con el fin de que el H. Ayuntamiento cuente con una estructura organizacional en cada área que contribuya al cumplimiento de sus funciones y objetivos y que responda a los intereses y necesidades de la ciudadanía.

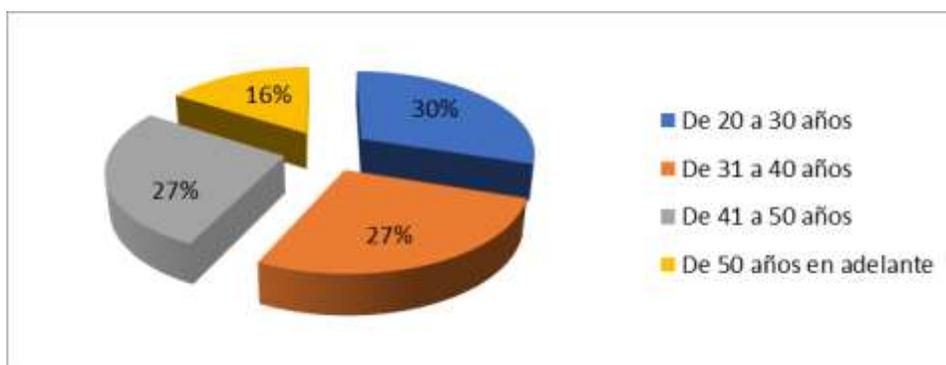
El Plan Municipal de Desarrollo de Ciudad Valles para el trienio 2012-2015 en el eje rector número 5 denominado Gobierno Eficiente, Transparente, Honesto y Austero contempla como estrategia propiciar el fortalecimiento municipal incorporando temas y aspectos sustanciales, como la profesionalización jurídico-administrativa, basada no solo en adopción de técnicas administrativas, sino también en la capacitación de los servidores públicos. En consecuencia, los resultados encontrados de la presente investigación se muestran a continuación.



Gráfica 1. Sexo de los encuestados

Fuente: Elaboración propia.

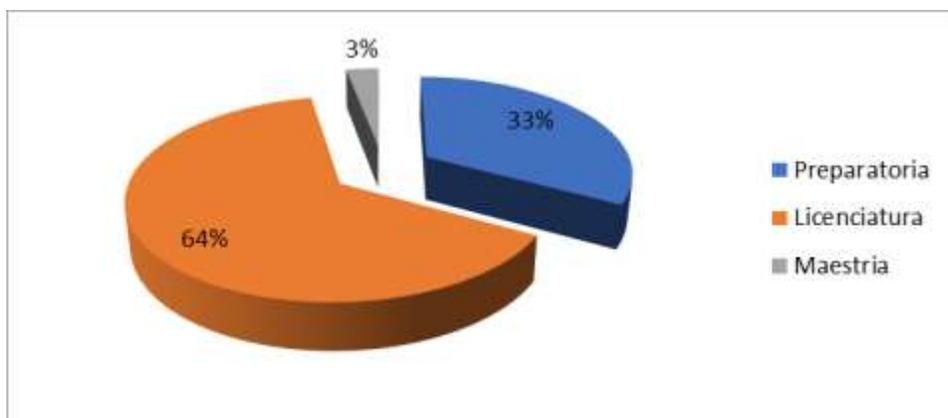
El predominio de los encuestados fueron hombres, lo cual indica que la fuerza laboral predominante en el municipio de Ciudad Valles es masculina.



Gráfica 2. Edad de los encuestados

Fuente: Elaboración propia.

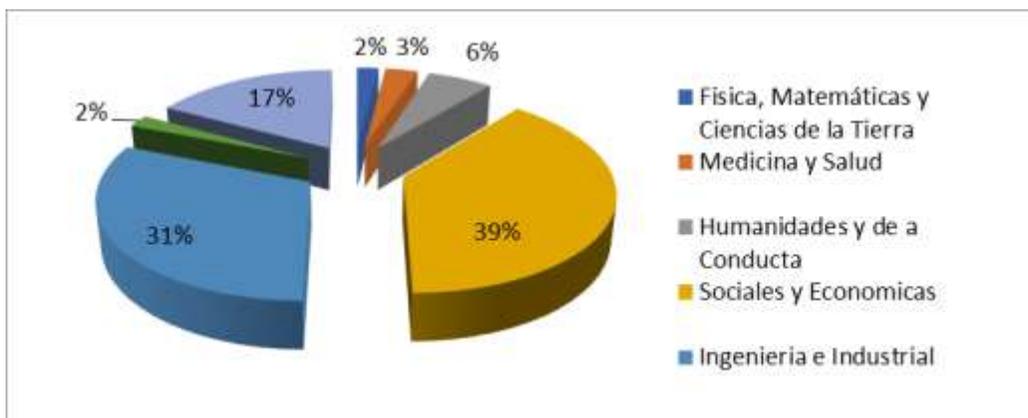
La mayor parte de los encuestados (54%) tienen una edad que oscila entre los 31 y 50 años, lo cual es un indicador que nos permite comentar que el personal público del gobierno municipal de Ciudad Valles se encuentra en una edad considerada como madura.



Gráfica 3. Nivel académico

Fuente: Elaboración propia.

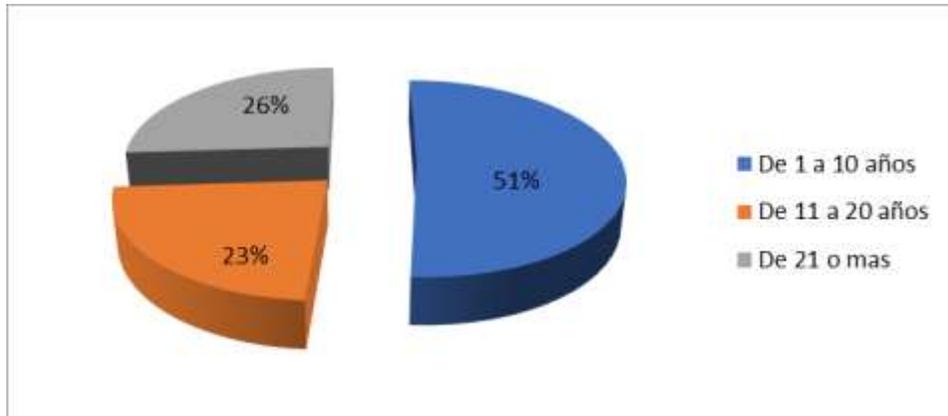
La mayoría de los encuestados cuentan con estudios de licenciatura (64%) un tercio (33%) con preparatoria y solamente un 3% con maestría. Lo cual es un indicador importante dado que un sector amplio de los servidores públicos que se encuentran en la toma de decisiones públicas ha alcanzado niveles educativos superiores.



Gráfica 4. Carrera estudiada

Fuente: Elaboración propia.

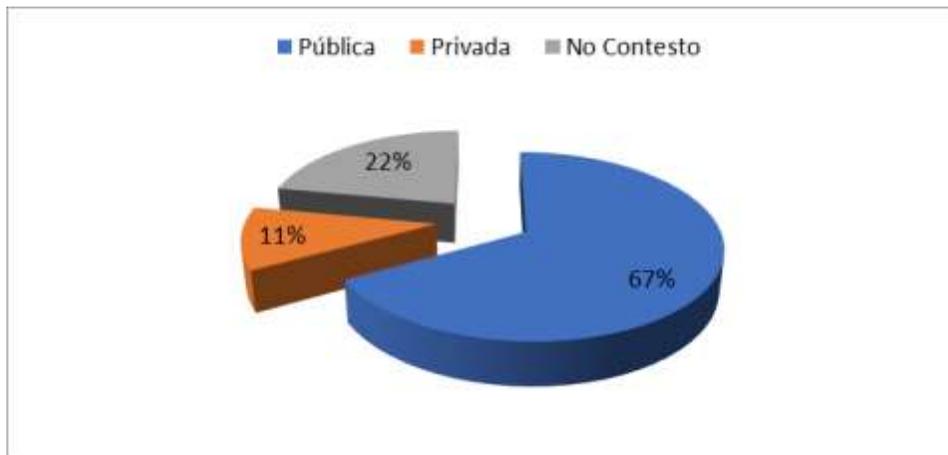
La gráfica muestra que un sector importante (39 y 31 % respectivamente) de los servidores públicos de Ciudad Valles, San Luis Potosí ha estudiado programas académicos referentes a las áreas técnicas o exactas como la ingeniería y en paralelo existen profesionales de las áreas sociales y económicas.



Gráfica 5. Años de titulado

Fuente: Elaboración propia.

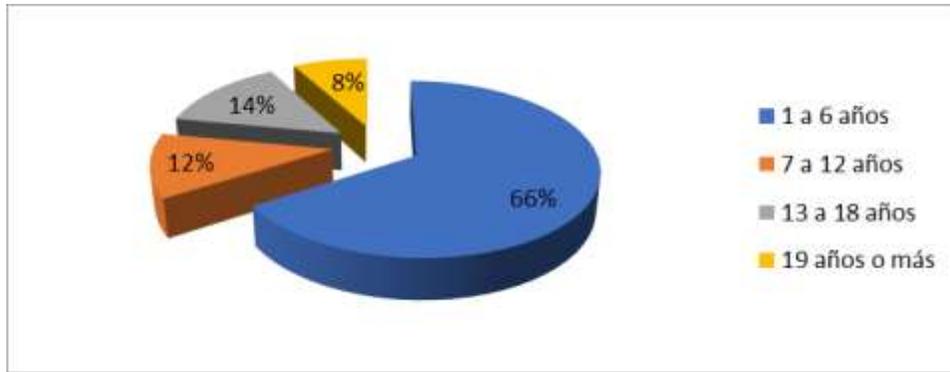
La muestra de la investigación demostró que el 51 % de los servidores públicos tienen poco tiempo de haber abandonado las aulas académicas, lo cual es un indicador importante porque revela su escasa experiencia al frente de las direcciones gubernamentales.



Gráfica 6. Institución que le otorgó el grado

Fuente: Elaboración propia.

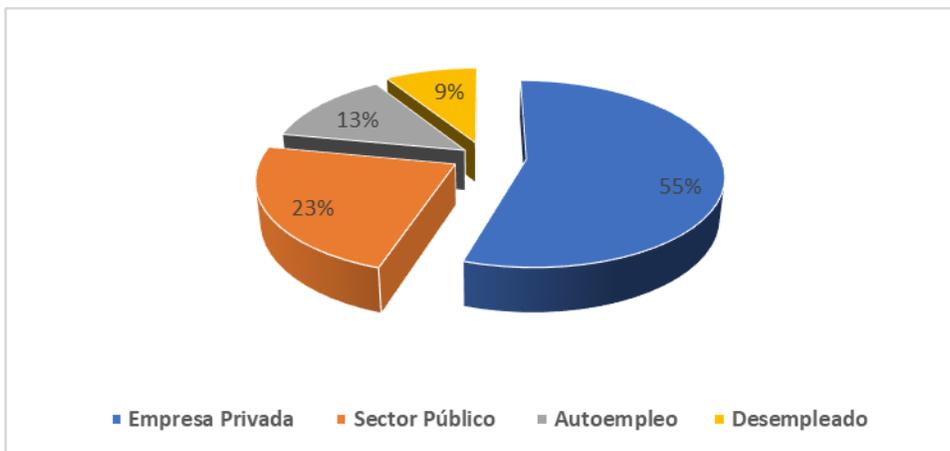
La investigación revela que la mayoría de los servidores públicos del municipio de Ciudad Valles ha realizado sus estudios profesionales en instituciones de educación superior públicas.



Gráfica 7. Número de años trabajando en el sector público.

Fuente: Elaboración propia.

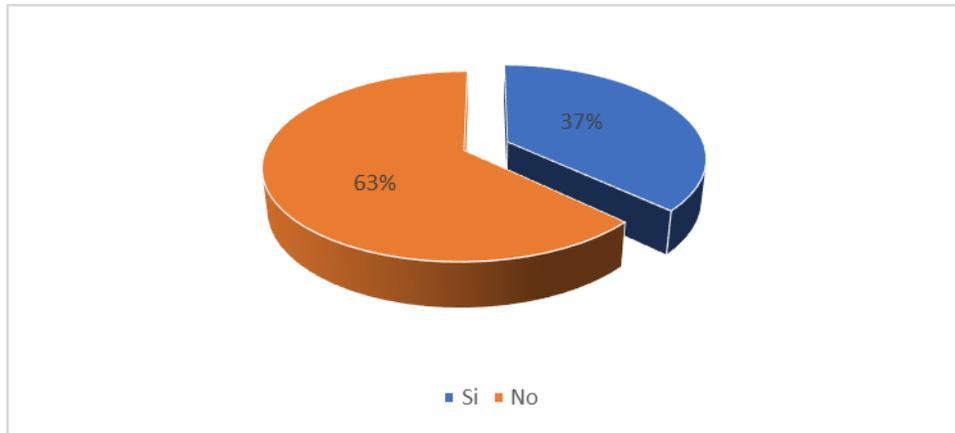
La muestra indica que la mayoría de los encuestados (66 %) tiene muy poco tiempo de laborar en el servicio público, lo cual repercute en los procesos de dirección y toma de decisiones gubernamentales.



Gráfica 8. Último trabajo desempeñado antes de ejercer su empleo actual.

Fuente: Elaboración propia.

La muestra indica que un 55 % de los encuestados antes de ejercer su empleo gubernamental actual tenía una actividad laboral en el sector privado.



Gráfica 9. Para acceder al puesto pasó por un proceso de evaluación.

Fuente: Elaboración propia.

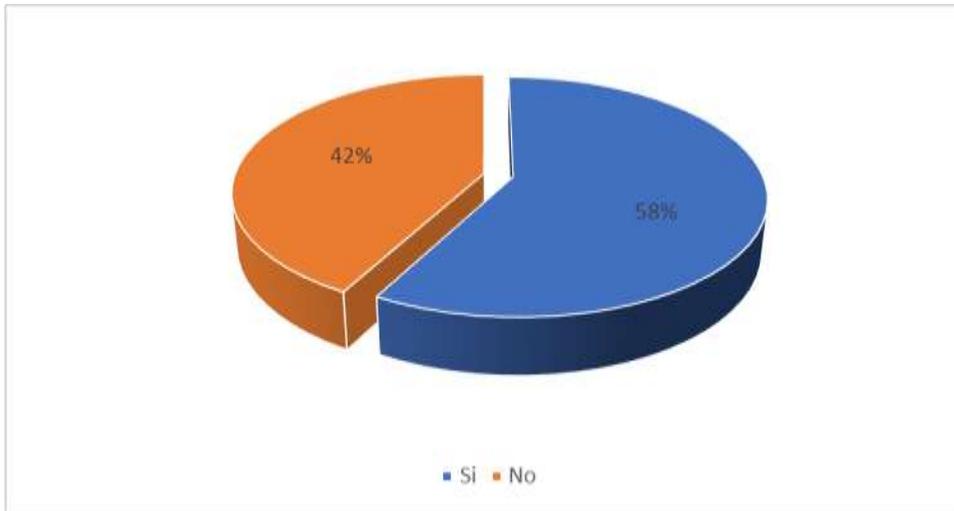
La grafica muestra que la mayoría de los encuestados que laboran en el servicio público de Ciudad Valles, no pasa por ningún proceso de evaluación.



Gráfica 10. Tipos de capacitación que ha recibido.

Fuente: Elaboración propia.

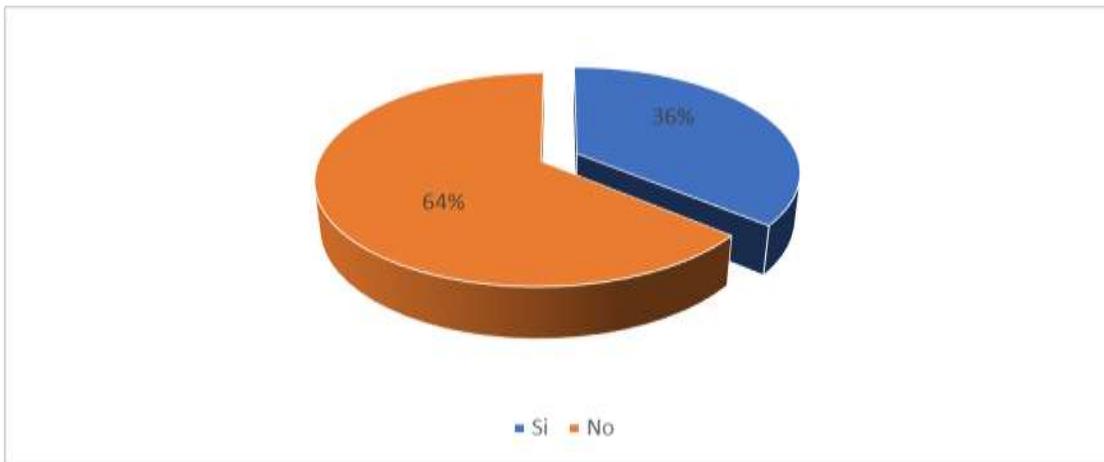
La grafica ilustra que existe un panorama complejo respecto a la capacitación que se ofrece a los servidores públicos, dado que mientras un 37% indicó que recibe capacitación de corte técnico, existe un porcentaje de 37 % que no contestó.



Gráfica 11. Recibió capacitación para el ejercicio del puesto público.

Fuente: Elaboración propia.

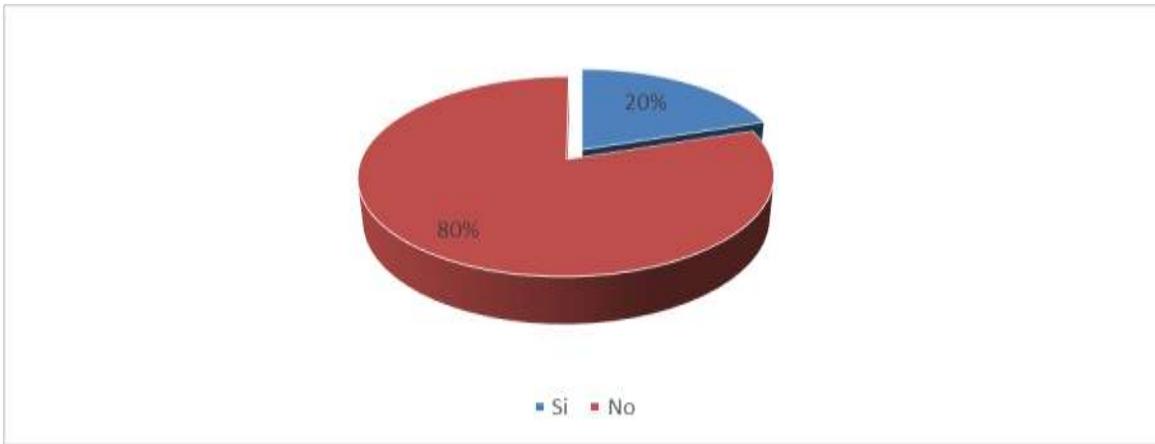
La grafica muestra que los servidores públicos municipales reciben capacitación (58 %) aunque al momento de precisar de qué tipo los datos los desmienten.



Gráfica 12. Tiene el departamento a su cargo un manual de capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

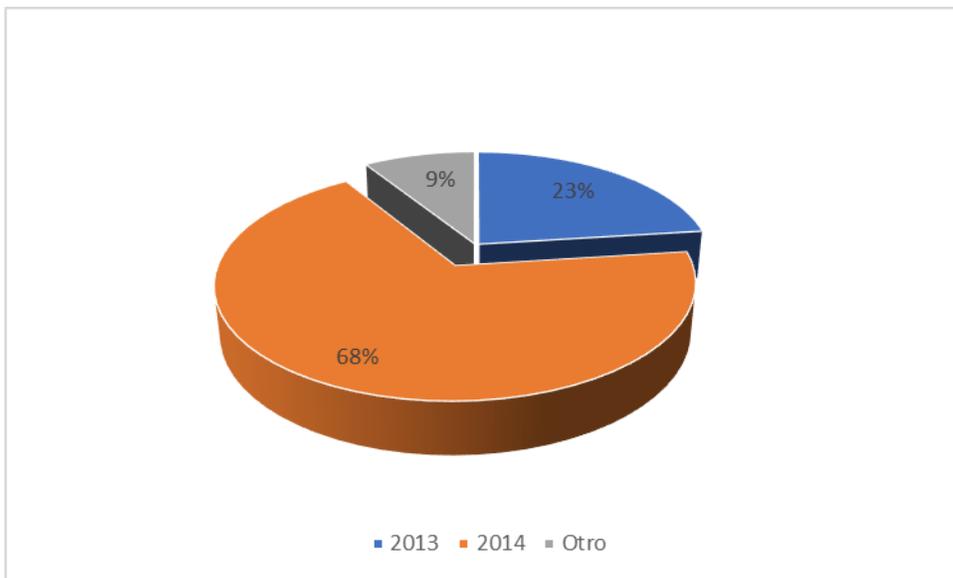
La investigación realizada revela que los servidores públicos de Ciudad Valles, no tienen un manual de capacitación en su departamento donde laboran diariamente.



Gráfica 13. Tiene el departamento a su cargo un programa rector de profesionalización.

Fuente: Elaboración propia.

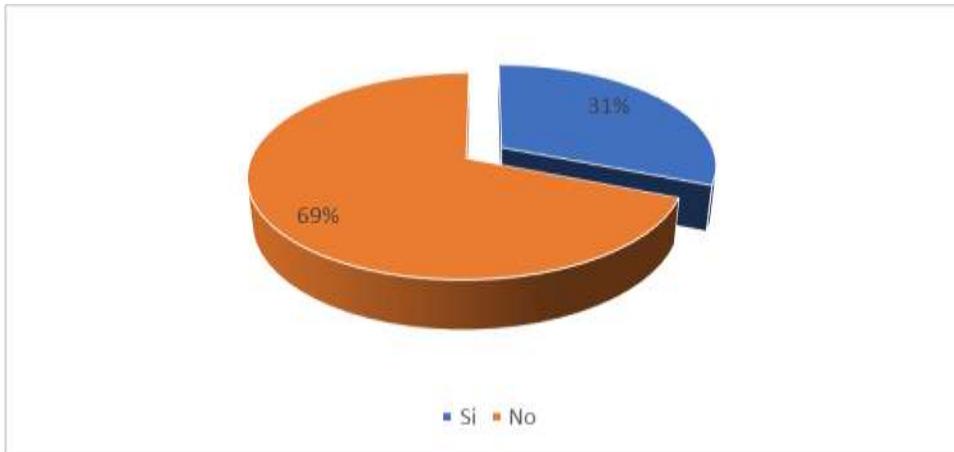
La grafica identifica que en los diversos departamentos encuestados no se cuenta con un programa rector de profesionalización del servicio público.



Gráfica 14. Fecha del último curso al que asistió.

Fuente: Elaboración propia.

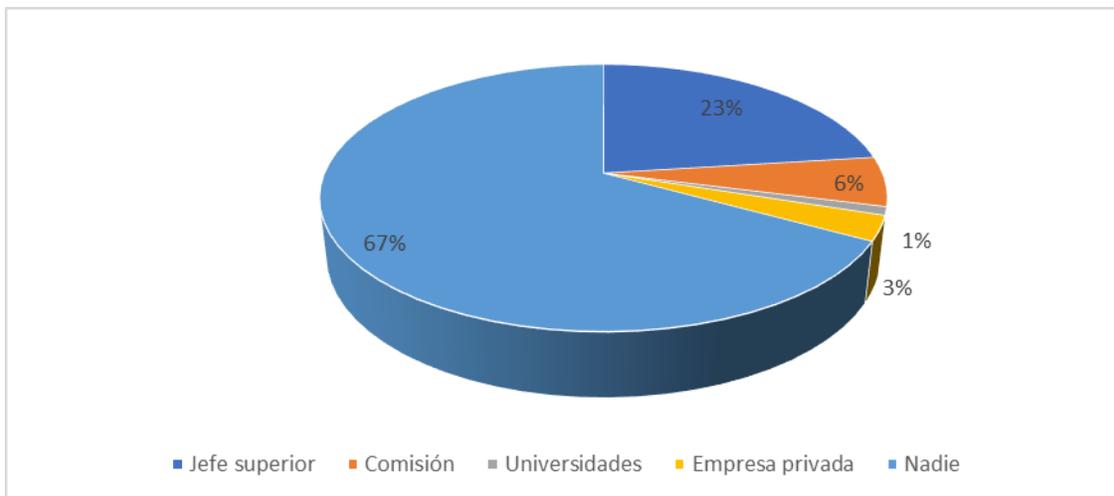
La grafica muestra que los servidores públicos del municipio de Ciudad Valles, no asiste regularmente a cursos para profesionalizar el servicio público.



Gráfica 15. Su desempeño pasa por un proceso de certificación.

Fuente: Elaboración propia.

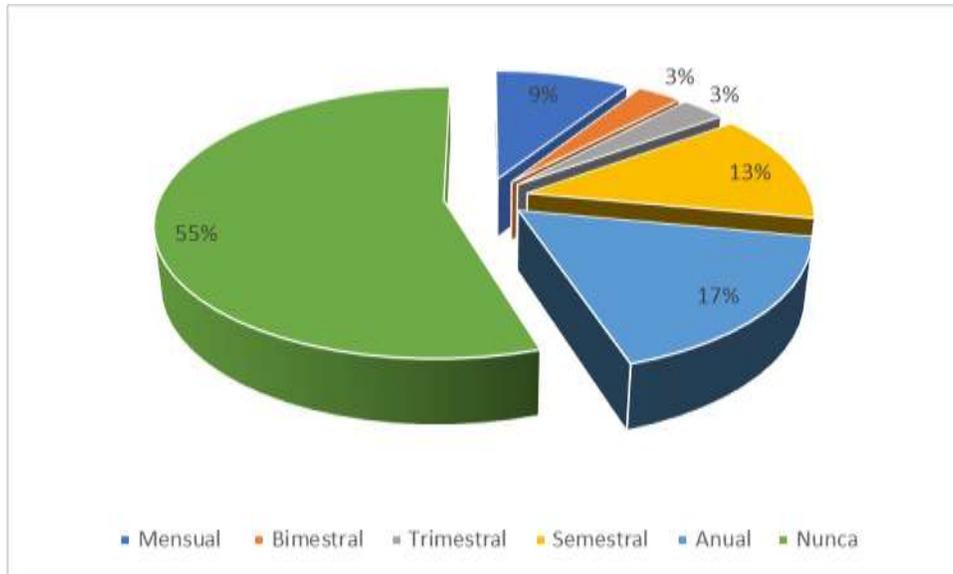
La grafica revela que el desempeño de los servidores públicos no pasa por ningún mecanismo de certificación gubernamental.



Gráfica 16. En caso afirmativo quién lo certifica.

Fuente: Elaboración propia.

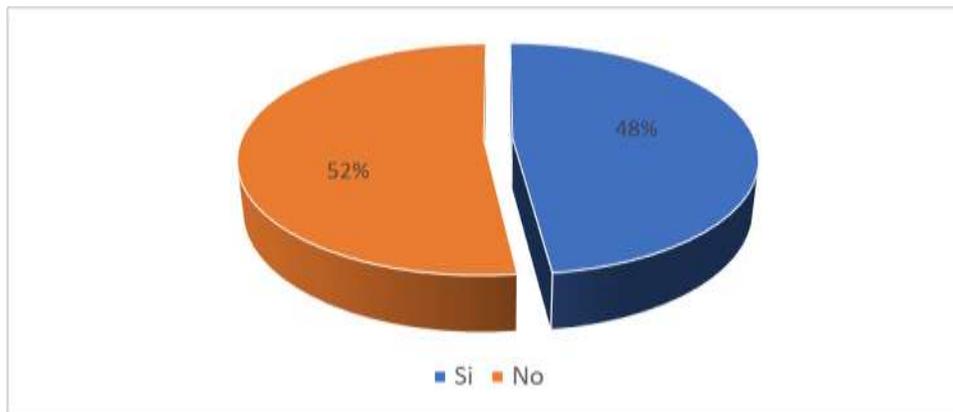
La investigación revela que cuando ocurre una certificación, el empleado público obtiene la misma de su jefe superior, pero existe un 23 % que manifiesta que nadie lo certifica.



Gráfica 17. Periodo de capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

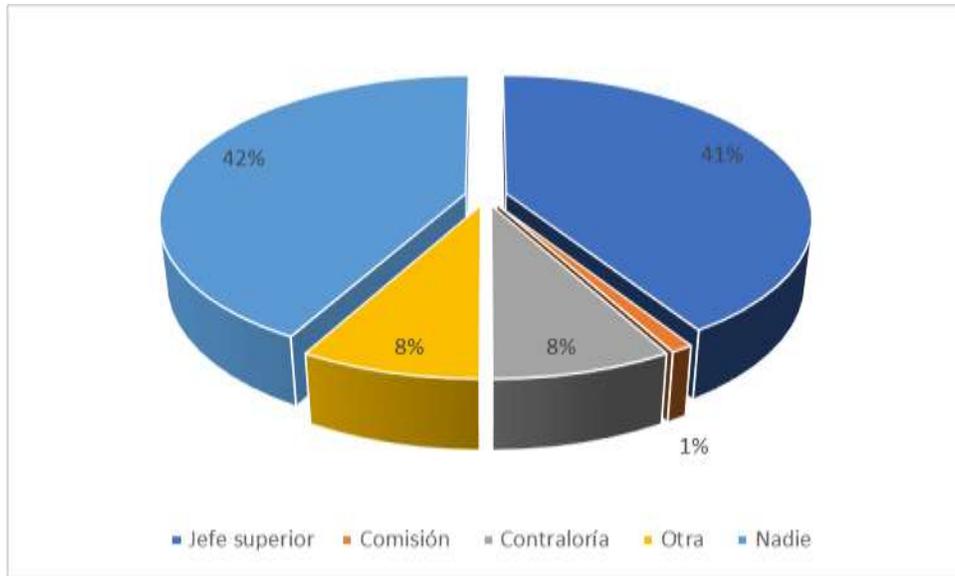
De acuerdo con los datos obtenidos en la investigación, la misma revela que los periodos de capacitación gubernamental son inexistentes.



Gráfica 18. Cuenta con un esquema de evaluación.

Fuente: Elaboración propia.

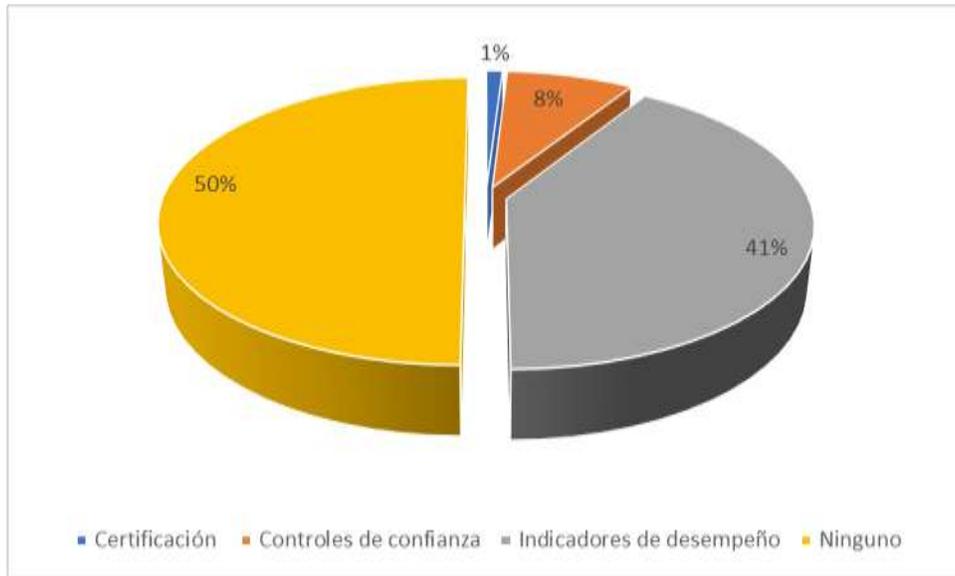
La grafica muestra que la evaluación gubernamental en el municipio de Ciudad Valles es limitada.



Gráfica 19. ¿Quién realiza la evaluación?

Fuente: Elaboración propia.

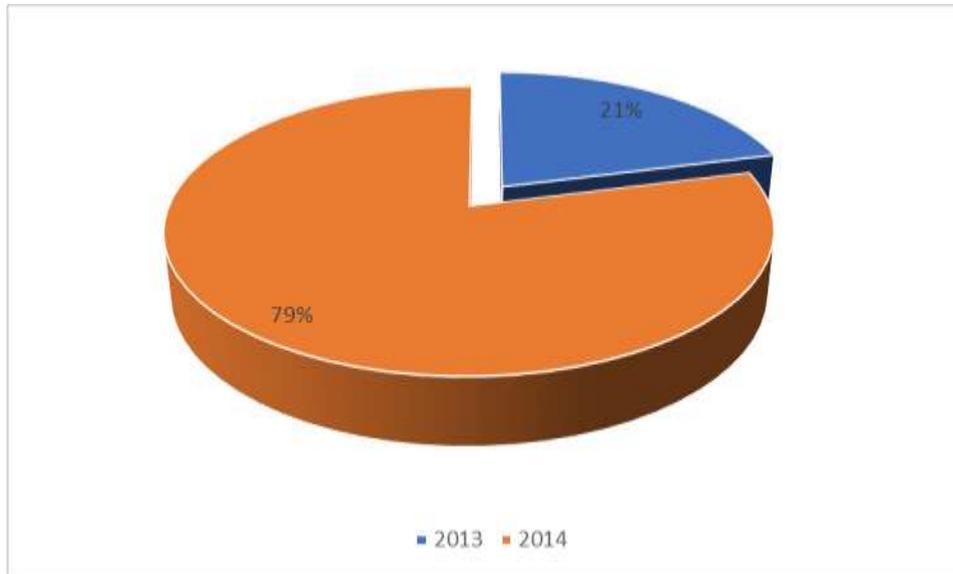
Al igual que la certificación, los encuestados indican que la evaluación es realizada por su jefe superior y un 41 % manifiesta que nadie.



Gráfica 20. Mecanismo para evaluar la profesionalización del personal a su cargo.

Fuente: Elaboración propia.

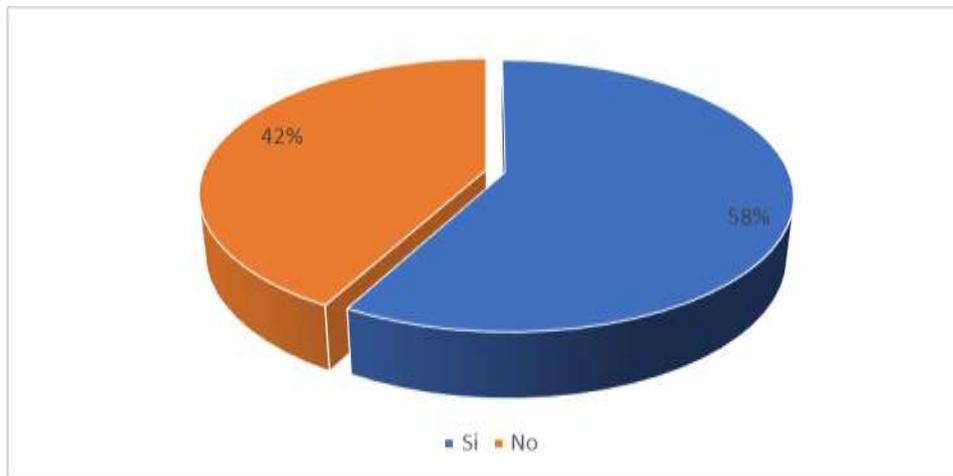
Los encuestados en un 50 % indican que no existen mecanismos para evaluar la profesionalización del servicio público en el municipio de Ciudad Valles.



Gráfica 21. Fecha de su última capacitación.

Fuente: Elaboración propia.

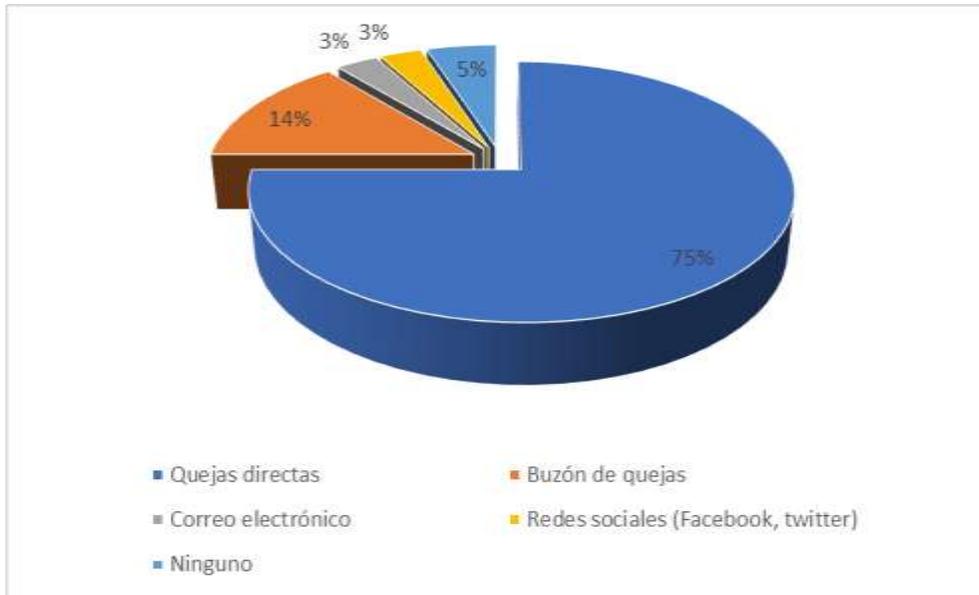
La muestra manifiesta que la capacitación en el servicio público es limitada dado que un 79 % de los encuestados manifiesta que la última capacitación recibida tiene más de un año.



Gráfica 22. Conoce la opinión de los ciudadanos sobre la actividad que realiza su departamento.

Fuente: Elaboración propia.

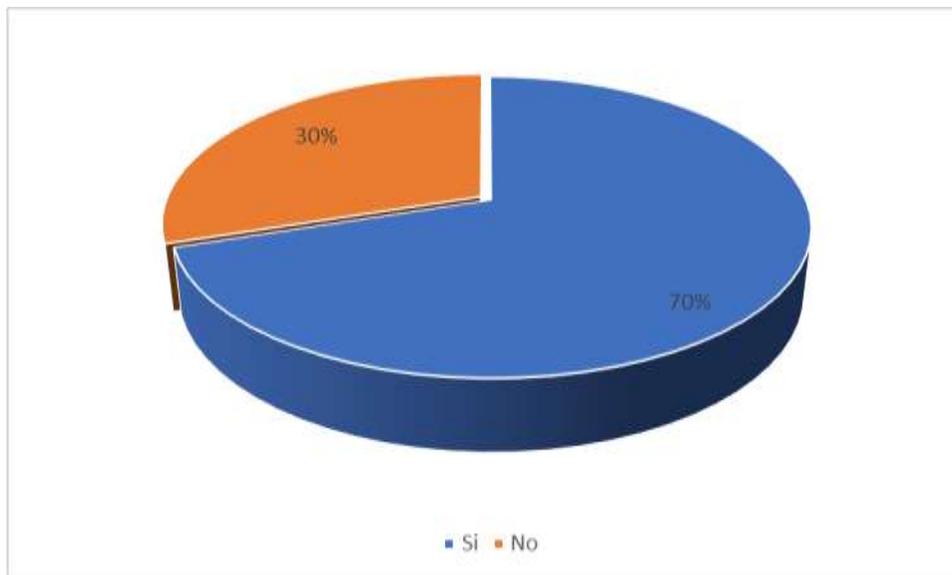
La muestra revela que los servidores públicos si conocen la opinión de los ciudadanos respecto a la actividad que realiza su departamento gubernamental.



Gráfica 23. ¿Qué mecanismos le permiten identificar la opinión de los ciudadanos sobre su actividad?

Fuente: Elaboración propia.

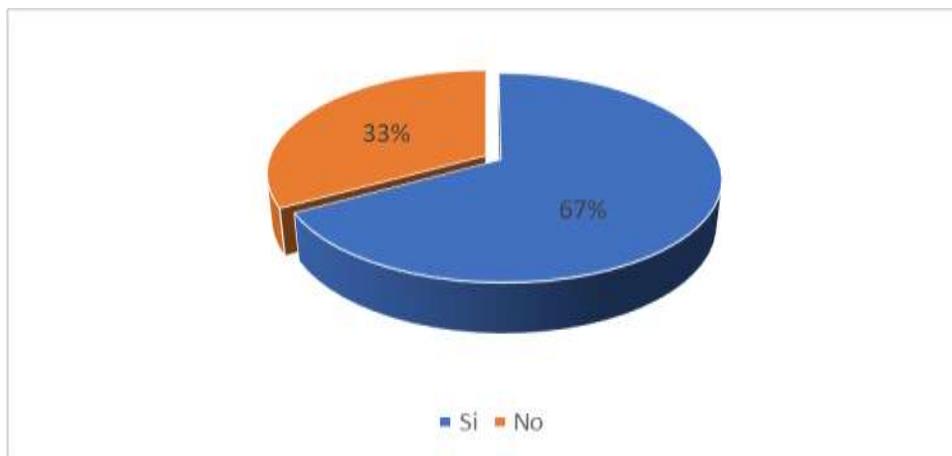
La investigación revela que la forma de conocer la opinión de los ciudadanos respecto a su actividad gubernamental es por medio de quejas directas.



Gráfica 24. El departamento a su cargo cuenta con un manual de organización y procedimiento organizacional.

Fuente: Elaboración propia.

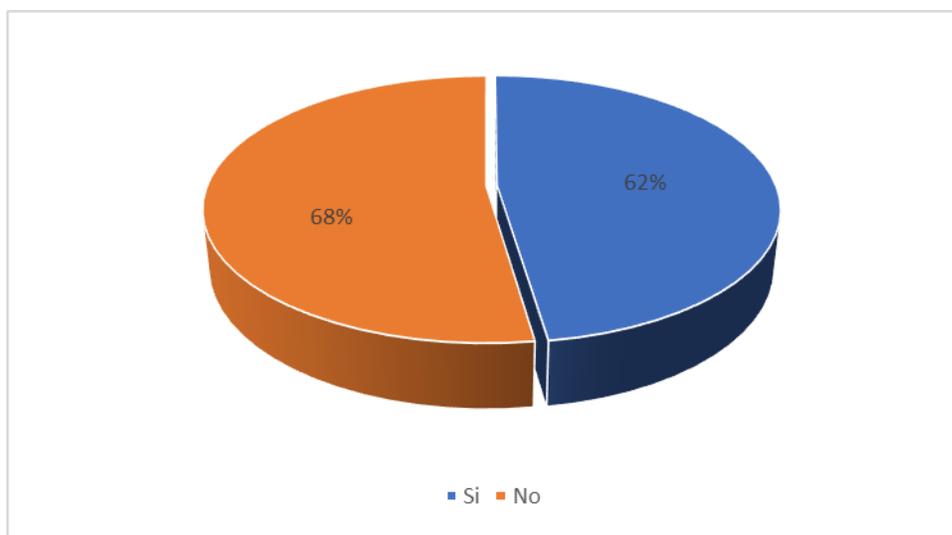
De acuerdo con la gráfica los departamentos gubernamentales cuentan con un manual de organización y procedimiento organizacional.



Gráfica 25. Se cuenta con un catálogo de puestos.

Fuente: Elaboración propia.

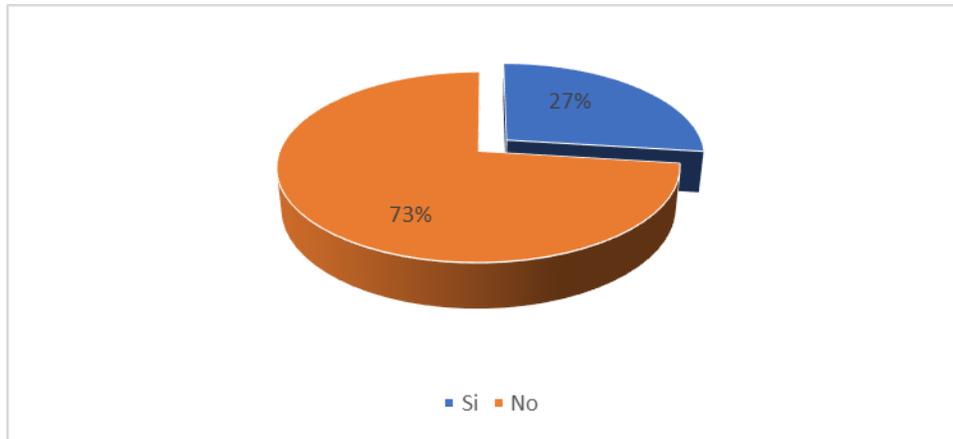
Según lo manifestado en la gráfica, el 67 % del servicio público de Ciudad Valles cuenta con un catálogo de puestos públicos.



Gráfica 26. Se cuenta con tabulador de sueldos y salarios.

Fuente: Elaboración propia.

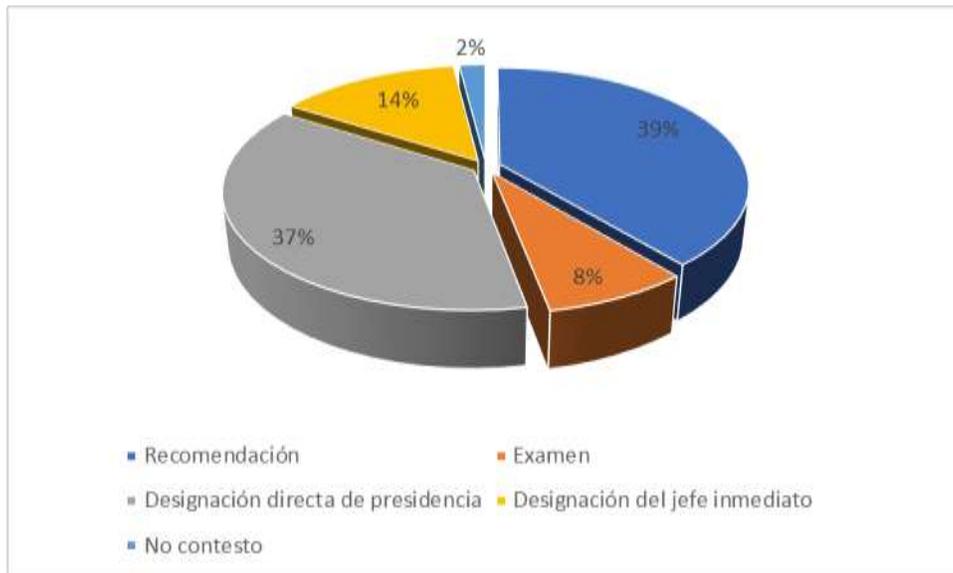
De acuerdo con lo mostrado en la gráfica los resultados un 68 % de los trabajadores públicos manifestaron que no se cuenta con un tabulador de sueldos y salarios.



Gráfica 27. Llevo a cabo una función de reclutamiento.

Fuente: Elaboración propia.

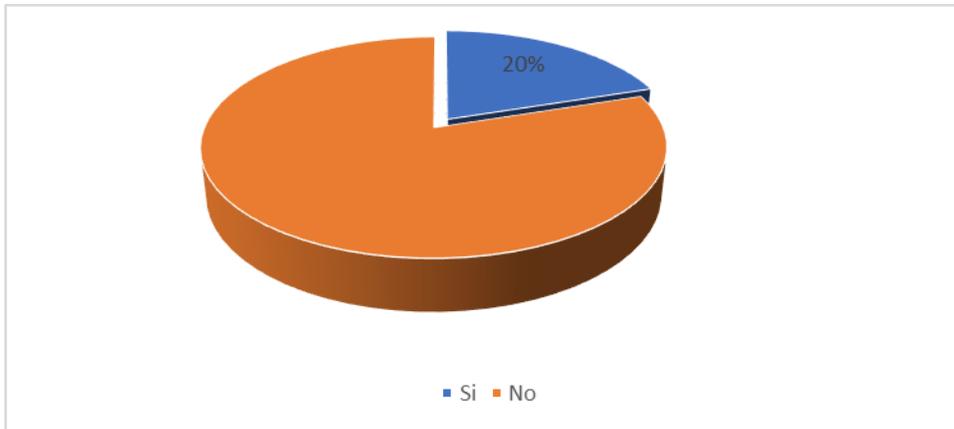
La gráfica muestra que la función de reclutamiento en el gobierno es nula.



Gráfica 28. ¿Cómo ingresó al gobierno?

Fuente: Elaboración propia.

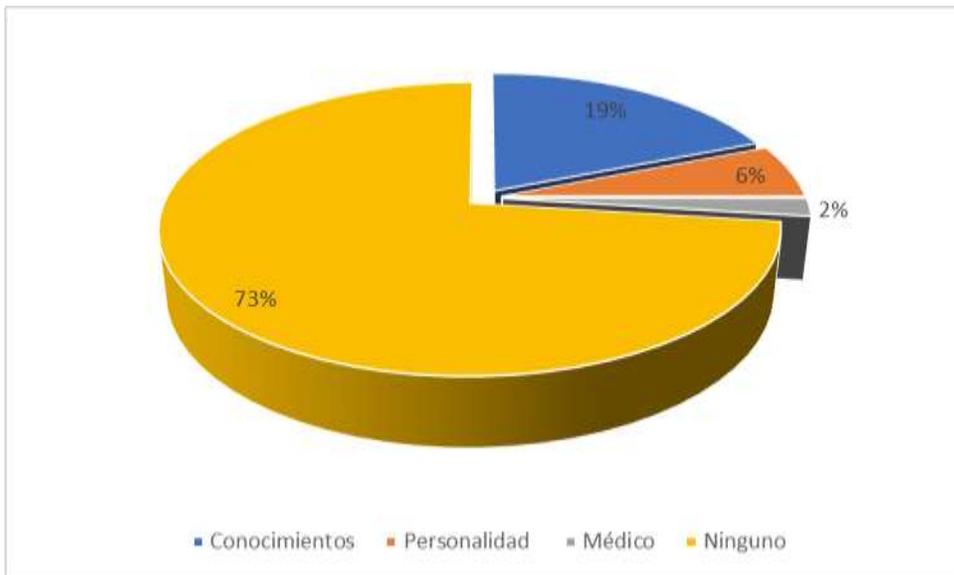
La gráfica muestra la realidad del servicio público, mientras que un 37 % manifiesta designación directa de presidencia, existe un sector amplio (39%) que prefirió no contestar.



Gráfica 29. Le aplicaron examen de ingreso al servicio público.

Fuente: Elaboración propia.

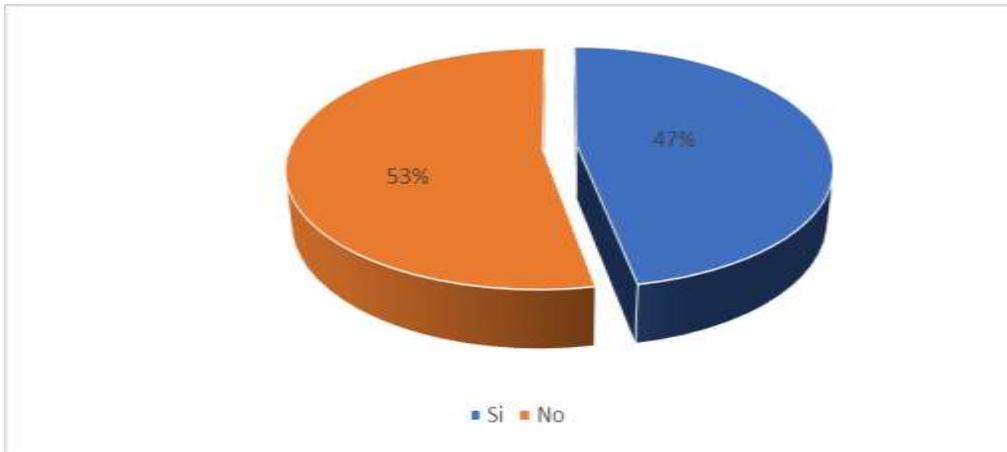
La gráfica demuestra que la mayoría de los servidores públicos para ingresar al servicio público no realiza ningún tipo de examen.



Gráfica 30. Tipo de examen que le aplicaron al ingresar al servicio público.

Fuente: Elaboración propia.

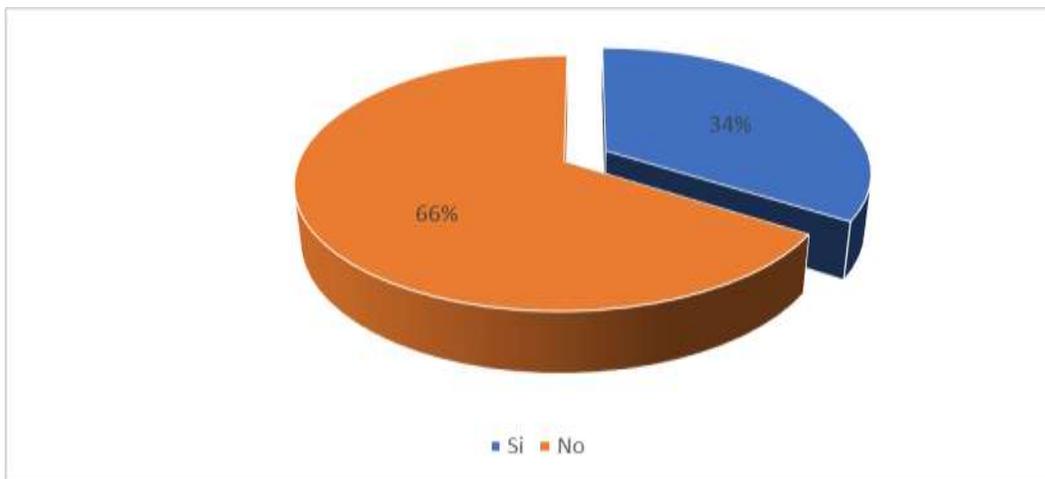
Como se demostró en la gráfica anterior el gobierno municipal no aplica ningún tipo de examen a sus servidores públicos.



Gráfica 31. Existe permanencia en su puesto.

Fuente: Elaboración propia.

La gráfica ilustra que existe un 53 % de los encuestados que manifiestan que no existe una permanencia en el puesto público asignado.



Gráfica 32. Cuenta con un sistema de ascensos.

Fuente: Elaboración propia.

La gráfica manifiesta que los servidores públicos de Ciudad Valles no tienen un sistema de ascensos en sus puestos en caso de realizar sus funciones públicas.

IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

A partir de los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada en los once departamentos de la Administración Pública Municipal de Ciudad Valles, S.L.P. se puede comentar que el municipio tiene diversas problemáticas en el interior de los

departamentos, entre las cuales se pueden citar: la falta de información pública, la escasa capacitación que se ofrece, los mecanismos de evaluación del personal son ambiguos, los procesos de contratación de personal en diversas áreas de gobierno son poco profesionales y ello permite que ocupen los puestos públicos ciudadanos con dispersión de niveles de estudio y diversos empleos antes de ocupar zonas estratégicas de toma de decisión gubernamental.

A continuación, se presentan las tablas de contingencia para algunas de las variables consideradas.

Tabla 1. Edad vs. Forma de cómo ingresó al gobierno municipal.

	Cómo ingresó al gobierno					Total
	Recomendación	Examen	Designación directa de presidencia	Designación del jefe inmediato	No contesto	
EDAD De 20 a 30 años	9	3	4	3	0	19
De 31 a 40 años	9	0	6	2	0	17
De 41 a 50 años	4	2	8	3	0	17
de 50 años en adelante	2	0	6	1	1	10
Total	24	5	24	9	1	63

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

Como se puede observar en la tabla 1, 24 (37.5%) de las personas encuestadas entró al gobierno por recomendación, un mismo número de ellas por designación directa de la presidencia, 9 de ellas (14.06%) por designación del jefe inmediato, y solamente 5 (1.56%) personas entraron por medio de un examen. Una persona no contesto.

Tabla 2. Carrera vs. Puesto que desempeña.

	Puesto que desempeña			Total
	Mando superior	Mando medio	Empleado general	
Carrera estudiada Física, Matemáticas y Ciencias de la Tierra	1	0	0	1

	Medicina y Salud	1	1	0	2
	Humanidades y de la Conducta	1	1	2	4
	Sociales y Económicas	6	7	12	25
	Ingeniería e Industrial	3	5	12	20
	Fuerzas Armadas	1	0	0	1
	Sin estudios profesionales	1	3	7	11
Total		14	17	33	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

De los mandos superiores la tabla 2 refleja que solo 13 (20.3%), de ellos cuentan con una licenciatura, de los mandos medios 14 (21.18%) tienen también licenciatura y 26 (40.6%) de los empleados generales también cuentan con licenciatura. Destaca el hecho de que 1 mando superior, 3 mandos medios y 7 empleados generales no tienen estudios profesionales.

Tabla 3. Sexo vs. Nivel académico.

	Nivel académico			Total
	Preparatoria	Licenciatura	Maestría	
Sexo M	6	29	2	37
F	15	11	0	26
Total	21	40	2	63

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 3 manifiesta que 37 hombres (59%) tienen prevalencia en los puestos públicos y que cuentan en su mayoría con un nivel de licenciatura, mientras que el sector femenino 26 (41.3%) solo alcanza mayoría cuando su nivel educativo es de preparatoria, en tanto que los trabajadores públicos con nivel de maestría son escasos.

Tabla 4. Sexo*Tipos de capacitación que ha recibido

	Tipos de capacitación que ha recibido						Total
	Técnica	De habilidades y destrezas	De conocimientos del puesto	Sobre aspectos administrativos	Ninguna	No contesto	
Sexo M	16	3	10	4	1	4	38
F	8	1	2	2	0	13	26
Total	24	4	12	6	1	17	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 4 revela que existen 13 funcionarios públicos (50%) que optaron por no contestar la pregunta respecto a la capacitación recibida, siendo este segmento femenino, mientras que el segmento masculino 16 (42%) optó por contestar que sí recibe capacitación siendo ésta de carácter técnico.

Tabla 5. Sexo*Para acceder al puesto accedió a un proceso de evaluación

		Para acceder al puesto accedió a un proceso de evaluación		Total
		Si	No	
Sexo	M	16	22	38
	F	8	18	26
Total		24	40	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 5 revela que tanto en el sector masculino 38 (59.3%) como el femenino 26 (40%) prevalece la idea de no pasar por un proceso de evaluación para acceder a los puestos públicos que hoy ocupan.

Tabla 6. Sexo*Número de años trabajando en el sector público

		Número de años trabajando en el sector público				Total
		1 a 6 años	7 a 12 años	13 a 18 años	19 años o más	
Sexo	M	28	5	2	3	38
	F	14	3	7	2	26
Total		42	8	9	5	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 6 demuestra que la mayoría de los servidores públicos municipales, sean estos hombres 28 (73%) o mujeres 14 (53%) tienen pocos años laborando en el sector público, un promedio de uno a seis años.

Tabla 7. Sexo*Edad

		EDAD				Total
		De 20 a 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	de 50 años en adelante	
Sexo	M	11	8	10	8	37
	F	8	9	7	2	26
Total		19	17	17	10	63

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 7 evidencia que el personal público que labora en el gobierno municipal de Ciudad Valles se encuentra en un rango de edad que va de los 20 hasta los 50 años, lo cual indica que los servidores públicos ya sean hombres 19 (51%) o mujeres 17 (65%) son jóvenes.

Tabla 8. Sexo*Cómo ingresó al gobierno

		Cómo ingresó al gobierno					Total
		Recomendación	Examen	Designación directa de presidencia	Designación del jefe inmediato	No contesto	
Sexo	M	12	2	18	5	1	38
	F	13	3	6	4	0	26
Total		25	5	24	9	1	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 8 indica que tanto los hombres 18 (47%) como las mujeres 19 (73%) que ingresan a laborar al gobierno municipal en algún departamento lo hacen por la vía de la recomendación o en caso contrario por designación directa de la presidencia.

Tabla 9. Sexo*Le aplicaron examen de ingreso al servicio público

		Le aplicaron examen de ingresos al servicio público		Total
		Si	No	
Sexo	M	7	31	38
	F	6	20	26
Total		13	51	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 9 indica que el sector masculino 31 (48%) como el femenino 20 (77%) que labora en el municipio de Ciudad Valles, no requiere de la aplicación de un tipo de examen para ocupar su puesto público.

Tabla 10. Sexo*Su desempeño pasa por un proceso de certificación

		Su desempeño pasa por un proceso de certificación		Total
		Si	No	
Sexo	M	16	22	38
	F	4	22	26
Total		20	44	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 10 indica que ya sea hombre 22 (58%) o mujer 22 (84%) quien labore en el municipio de Ciudad Valles, su desempeño no pasa por un proceso de certificación.

Tabla 11. Sexo*Tipo de examen que le aplicaron al ingresar al servicio público

		Tipo de examen que le aplicaron al ingresar al servicio público				Total
		Conocimientos	Personalidad	Médico	No contesto	
Sexo	M	7	4	1	26	38
	F	5	0	0	21	26
Total		12	4	1	47	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 11 revela que no existe examen de ingreso al servicio público, dado que tanto el sector masculino 26 (68%) como el femenino 21 (81%) prefirieron no contestar respecto al tipo de examen que se le aplicó al ingresar al gobierno.

Tabla 12. Tiene el departamento a su cargo un programa rector de profesionalización del servicio público *Puesto que desempeña

		Puesto que desempeña			Total
		Mando superior	Mando medio	Empleado general	
Tiene el departamento a su cargo un programa rector de profesionalización del servicio público	Si	4	2	7	13
	No	9	15	26	50
	No contesto	1	0	0	1
Total		14	17	33	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 12 indica que respecto al puesto que desempeña el servidor público, existe un desconocimiento 50 (78%) respecto a un programa rector de profesionalización del sector público.

Tabla 13. Sexo*Su desempeño pasa por un proceso de certificación

		Su desempeño pasa por un proceso de certificación		Total
		Si	No	
Sexo	M	16	22	38
	F	4	22	26
Total		20	44	64

Fuente: Elaboración propia basado en SPSS versión 19.

La tabla 13 refleja que ya sea hombre 22 (58%) o mujer 22 (85%) quien labore en el servicio público municipal el desempeño de los empleados públicos no pasa por un proceso de certificación.

V. CONCLUSIONES

Se muestra que a nivel municipal el nivel de profesionalización del servicio público en Ciudad Valles S.L.P. se encuentra muy limitado, dado que solo los puestos públicos marcados en la Ley Orgánica del Municipio tienen una profesión vinculante, entre los cuales se pueden anotar el Secretario del Ayuntamiento, los Síndicos Municipales, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor y el Contralor del Ayuntamiento. A pesar de ello la limitante de esos puestos públicos es que su designación se da por vía directa del presidente municipal.

Lo cual define que, si bien existe un profesional en el marco de sus estudios universitarios adecuados al perfil, su designación obedece al criterio de quien resulte ganador en una elección municipal, debido a que el puesto no se concursa o se promueve a partir de una convocatoria pública y abierta a todos los profesionales titulados de las áreas de Contabilidad, Economía o Finanzas Públicas.

Otra conclusión que se obtuvo es la carencia de instrumentos de medición, evaluación, certificación y permanencia del personal público local dado que los esquemas de contratación son de diverso orden, existe personal de confianza, personal de honorarios, personal eventual y personal sindicalizado que al momento de realizar labores administrativas o tomar decisiones públicas ven limitados sus proyectos de orden burocrático dado que es inexistente un programa de incentivos burocráticos o gubernamentales, procesos de certificación, esquemas de evaluación, sistema de ascensos, manuales de capacitación o programas rectores de profesionalización para la promoción a puestos de mayor escalafón gubernamental, en caso de que el servidor público demuestre su capacidad para el desempeño de sus funciones de gobierno.

Por todo lo anteriormente planteado los objetivos de investigación han sido cumplidos puesto que:

a) Se determinó y se obtuvo evidencia de que el nivel de profesionalización del servicio público en el gobierno local de Ciudad Valles, S.L.P. es escaso y solo se asignan los puestos públicos en base a lo establecido en la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí que son el Secretario del Ayuntamiento, el Tesorero Municipal, el Oficial Mayor y el Contralor del Ayuntamiento, mientras que el resto de los titulares de los departamentos el presidente municipal toma la decisión basada en el apoyo electoral, ya que los resultados indican que la mayoría de funcionarios encuestados pertenecen al partido del presidente y fueron reclutados desde la campaña política, sin tomar en cuenta perfiles, talento, test, entrevistas o elaboración de exámenes de control o confianza.

b) Se identificaron los instrumentos que aplica el municipio para la selección del personal público de acuerdo con los perfiles requeridos en el puesto y los resultados obtenidos en la investigación muestran que dichos mecanismos no existen dado que ningún funcionario realiza un examen de selección o un

organismo certificador donde queden demostrados sus conocimientos sobre la Administración Pública Municipal.

c) Con base en los resultados, la investigación resalta que los principales problemas se encuentran en la selección de personal, en la ausencia de controles de contratación de personal público, en la asignación de puestos directivos sin que existan mecanismos de profesionalización y que quien toma la decisión sobre ascensos, procesos de meritocracia, asistencia a cursos, toma de talleres de capacitación o cambios en la burocracia gubernamental es el presidente municipal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar Villanueva L. F. (1992) La hechura de las políticas públicas, México, Porrúa.

Arellano Gault D. (2002) La transformación de la administración pública en México: límites y posibilidades de un servicio civil de carrera, México, CIDE.

Arroyo Rivera C. C. (2010) Propuesta de un modelo para evaluar la implementación de la política pública de profesionalización del servicio público, México, UANL,

Cabrero Mendoza E. (Coord). (2007) Las políticas descentralizadoras en México (1983-1993), México, Porrúa-CIDE.

Cabrero Mendoza E. (2003) Políticas de modernización de la administración municipal. Viejas y nuevas estrategias para transformar a los gobiernos locales, México, CIDE.

García del Castillo R. (2000) La modernización administrativa y los servicios públicos municipales, Cuadernos de debate, México, CIDE.

Gómez Collado R. (2002) Sistema profesional de servidores públicos, Espacios Públicos, año V, número 9, UAMex.

Guerrero Amparán J. P. (2000) Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México, México, CIDE.

Martínez Puón R. (2005) Servicio profesional de carrera ¿para qué?, México, Porrúa.

Martínez Puón R. (2008) Tendencias actuales en la profesionalización de la función pública en Latinoamérica: buenas y malas noticias, Revista Enfoques, segundo semestre, vol. VI, número 009, Santiago, Chile.

Martínez Puón R. (2006) Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México. Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación, Gestión y Política Pública, volumen XV, número 2, México, CIDE.

Merino M. (2006) La profesionalización municipal en México, México, CIDE.

Pardo María del C. (1995) El servicio civil de carrera en México: un imperativo de la modernización, Gestión y Política Pública, volumen IV, número 2, CIDE.

Pérez Pérez J. (2004) El papel estratégico de los institutos de administración pública en la formación y actualización de recursos humanos de alto nivel para la función pública local: El caso del estado de Quintana Roo, México, RAP 110, INAP.

Pontifes A. (2007) Modelo de profesionalización de los servidores públicos de las entidades federativas, México, INAFED.

Ziccardi A. (1999) Visión conceptual del gobierno local, Políticas Públicas y Gobierno Local. Ensayos, México, UNAM.

Plan Municipal de Desarrollo 2009-2012 versión electrónica disponible en: <http://vallesslp.gob.mx/transparencia/art20/PDM%202009-2012.pdf>

Plan Municipal de Desarrollo 2012-2015 versión electrónica disponible en: http://vallesslp.gob.mx/transparencia/transparencia/version2/art20/ART_20_FRAC_C_II_PLAN_DE_DESA

Página electrónica del municipio de Ciudad Valles: www.vallesslp.gob.mx

Censo nacional de gobiernos municipales y delegacionales 2011, INEGI. Versión electrónica disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/censosgobierno/cng2011gmd/default.aspx>

Foro Nacional para la Profesionalización y el Servicio Público de Carrera en Gobiernos Locales. Versión electrónica disponible en: http://www.e-local.gob.mx/work/sites/ELOCALNew/resources/LocalContent/23992/1/foro_profesionalizacion.pdf

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Versión electrónica disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>

Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal 2004-2006. Diario Oficial de la Federación, martes 16 de agosto de 2005.
Acuerdo por el que se da a conocer el Programa para el Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Diario Oficial de la Federación, lunes 30 de julio de 2012.