



**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

EL PERFIL ACADÉMICO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE
OCAMPO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO CON
OPCIÓN EN ADMINISTRATIVO

PRESENTA:

LICENCIADO RAFAEL SOLÍS GARDUÑO

DIRECTOR DE TESIS:

DOCTOR EN DERECHO JOSÉ RENÉ OLIVOS CAMPOS

MORELIA, MICHOACÁN DE OCAMPO, OCTUBRE DE 2014

ÍNDICE

| | |
|-------------------|---|
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
|-------------------|---|

CAPÍTULO PRIMERO **RÉGIMEN JURÍDICO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN MÉXICO**

| | |
|---|----|
| 1.1 Concepto de servidor público..... | 5 |
| 1.2 Concepto de funcionario público..... | 18 |
| 1.3 Referencia histórica de los funcionarios públicos en México..... | 26 |
| 1.4 Profesiones que implican el ejercicio de una función pública..... | 29 |

CAPÍTULO SEGUNDO **FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL** **GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO**

| | |
|---|----|
| 2.1 Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 33 |
| 2.2 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios..... | 35 |
| 2.3 Funciones y atribuciones de los mandos medios y superiores de la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 38 |
| 2.4 Jerarquías de los funcionarios públicos en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 56 |

CAPÍTULO TERCERO
LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

| | |
|--|----|
| 3.1 Análisis y alcances de las profesiones para ocupar un puesto en los mandos medios y superiores en el gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 63 |
| 3.2 La importancia del perfil académico en el personal de confianza del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 78 |
| 3.3 El actual perfil académico de los mandos medios y superiores en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 86 |

CAPÍTULO CUARTO
EL PERFIL ACADÉMICO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS
ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE
OCAMPO

| | |
|--|-----|
| 4.1 El grado académico del funcionario público, alcances e importancia..... | 98 |
| 4.2 La ética en el funcionario público del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo..... | 102 |
| 4.3 ¿Cómo alcanzar la utopía de un verdadero funcionario público en el gobierno de Michoacán de Ocampo?..... | 108 |
| 4.4 Un nuevo paradigma en la administración pública michoacana con perfil académico..... | 113 |
| 4.5 Conclusiones..... | 119 |
| | |
| POLIGRAFÍA..... | 124 |

RESUMEN

Atender el desarrollo y la transformación de las Instituciones Públicas, mantener la gobernabilidad armónica y mejorar las formas de comunicación con la sociedad son tareas permanentes del gobierno. Ello obliga a contar con una administración pública susceptible de adaptarse al actual escenario socio político, con un perfil académico adecuado en los funcionarios públicos de Michoacán de Ocampo para cada Institución, con mayor capacidad de organización y de profesionalización.

Con frecuencia nos encontramos en las diferentes dependencias del gobierno con este tipo de personas que no cumplen con el perfil académico apropiado y demás características señaladas anteriormente para poder desempeñar con eficiencia algún cargo como funcionarios públicos dentro de la administración pública y esto se ve afectado en los resultados que deberían entregar las diferentes instituciones gubernamentales.

ABSTRACT

To help the development and transformation of public institutions, maintain harmonious governance and improve forms of communication with society are permanent tasks of the Government. This forces to have a public administration capable of adapting to the current spot socio-political, with an academic profile appropriate officials of Michoacán de Ocampo for each institution, with capacity of organization and professionalism.

Frequently we are in different units of the Government with this kind of people who do not fit with the appropriate academic profile and other features outlined above to be able to perform effectively a position as public servants within the public administration and this seems affected the results that should deliver the different governmental institutions.

PALABRAS CLAVE

PERFIL ACADÉMICO FUNCIONARIOS PÚBLICOS MICHOACÁN.

INTRODUCCIÓN

La administración pública, que demanda la sociedad michoacana actual, debe transitar de los sistemas tradicionales de tutelajes excesivos, de compadrazgos y compromisos políticos y familiares a una administración de confianza, de autonomía creativa y de autoridad responsable, que se comprometa a evaluar permanentemente la gestión gubernamental y sus resultados, para alcanzar una administración pública profesional, sustentada en un sistema de oportunidades abiertas para los diferentes profesionistas que demuestren el perfil académico apropiado, capacidad, ética profesional, sensibilidad social, experiencia y honradez.

En dicho sistema se pueden considerar los exámenes de oposición y evaluaciones periódicas, para ingresar y mantenerse en sus puestos, así como para acceder a ascensos y promociones, lo cual nos llevará a determinar los factores que las diferentes Secretarías de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, podrían tomar en cuenta para seleccionar o elegir a los funcionarios públicos al desempeñar una función de mando medio o superior dentro de las dependencias administrativas del Estado, para que se eligieran de acuerdo a las características mencionadas en líneas anteriores y así desarrollar un plan de trabajo de liderazgo y profesionalismo dentro de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Lo anterior para reducir definitivamente el ingreso de personas que no cumplan con el perfil adecuado para las funciones que se les tengan encomendadas, y analizar si efectivamente se llevaron a cabo los métodos de selección adecuados por parte de las Secretarías de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo para los trabajadores de confianza.

Es por tal motivo que se plantea la siguiente pregunta, ¿Qué factores o elementos se deben considerar en el perfil de las personas para ocupar un puesto como funcionario público administrativo en el gobierno de Michoacán de Ocampo?

Para dar respuesta al anterior cuestionamiento creo que actualmente los perfiles de los funcionarios públicos administrativos del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, no se ajustan a los requerimientos del encargo en las Secretarías del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, razón por la que creo que deben tener un **perfil adecuado al cargo, grado académico, capacitación y vocación**

de servicio a las funciones que tengan encomendadas dentro del gobierno, así como a los conocimientos y experiencia de acuerdo al puesto administrativo.

La aportación que pretendo hacer con el presente trabajo de investigación es tener esos los elementos y factores que permitan la construcción de las herramientas necesarias para contar con una buena elección de acuerdo al perfil de los funcionarios públicos administrativos del Estado de Michoacán de Ocampo, dándole prioridad a su perfil y grado académico.

Los objetivos del presente trabajo son:

- Determinar los factores o elementos que se deben considerar para que los funcionarios públicos administrativos del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo desempeñen su cargo de manera eficiente y eficaz.
- Establecer los conceptos jurídicos de servidor y funcionario público y analizar algunos antecedentes históricos de los mismos en México.
- Analizar la estructura y funcionamiento de los funcionarios públicos en alguna de las Secretarías del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.
- Estudiar el panorama actual de los mandos medios y superiores de alguna Secretaría en particular, analizando los alcances de las carreras profesionales en México.
- Realizar un estudio referente a la importancia de la ética, cultura y perfil de los funcionarios públicos administrativos del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Finalmente el trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, en el primero se analizará el régimen jurídico de los funcionarios públicos distinguiendo el concepto de funcionario y servidor público, así como puntualizar algunos antecedentes históricos de los mismos en México y examinar las profesiones que implican el ejercicio de una función pública.

En el capítulo segundo analizaré la estructura de los funcionarios públicos en el estado de Michoacán de Ocampo, así como sus funciones, atribuciones y jerarquías que se citan en la legislación actual de alguna Secretaría en particular.

Entrado el capítulo tercero, se demostrará que los perfiles de los mandos medios y superiores de las Secretarías gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo no se ajustan a los requerimientos de cada encargo, razón por la cual propondré el perfil que se debería de ocupar en cada Secretaría de acuerdo a su carrera o profesión instaurando un esquema que de acuerdo al grado académico, cada persona podría ocupar un puesto en alguna Secretaría, asimismo analizaré el perfil académico actual de la Secretaría de los Jóvenes para demostrar que el personal de dicha Secretaría no cumple con el perfil académico para desempeñar su cargo.

Y para concluir en el cuarto capítulo, analizaré algunas cuestiones importantes para tener un mejor desempeño en los funcionarios públicos como la ética, y la tan esperada utopía del buen funcionario que aún no ha llegado a Michoacán, así como proponer un nuevo método de contar con funcionarios con perfil académico para lograr los objetivos planteados en la administración pública michoacana. Y no menos importante daré mis conclusiones de todo el trabajo dando algunas sugerencias y características de cómo podrían ser los funcionarios con perfil académico en nuestro estado.

Capítulo 1

RÉGIMEN JURÍDICO DEL SERVIDOR PÚBLICO EN MÉXICO

El gobierno no es una razón, tampoco es elocuencia, es fuerza. Opera como el fuego; es un sirviente peligroso y un amo temible; en ningún momento se debe permitir que manos irresponsables lo controlen.

GEORGE WASHINGTON¹

SUMARIO: 1.1 *Concepto de servidor público.* 1.2 *Concepto de funcionario público* 1.3 *Referencia histórica de los funcionarios públicos en México.* 1.4 *Profesiones que implican el ejercicio de una función pública.*

La historia mexicana ha demostrado que a través de los años el hablar de funcionarios públicos y de la administración pública encierra un mundo de faltas, violaciones, irresponsabilidad del Estado, ineficacia, inmoralidad social y la más temida de ellas, y que a su vez contempla “la corrupción”.

En un Estado de Derecho, el ámbito de acción de los poderes públicos está determinado por la Ley y los agentes estatales responden ante ésta por el uso de las facultades que expresamente se confiere. La irresponsabilidad del funcionario público genera ilegalidad, inmoralidad social y corrupción; su irresponsabilidad erosiona el Estado de Derecho y actúa contra la democracia, sistema político que nos hemos dado los mexicanos.

Por último, con el nuevo sistema de responsabilidades de los servidores públicos se da un gran paso en este tema, con la extinción de la desafortunada confusión entre delitos, faltas oficiales y delitos comunes, que durante los años se consideró factor decisivo que contribuyó a la inaplicación de las leyes en esta materia han estado en vigor. En lo que respecta a la responsabilidad ésta debe ser entendida como una obligación que nace al cumplimiento de un deber que previamente está fijado por el Estado.

¹ George Washington (Westmoreland, Virginia, América británica, 22 de febrero de 1732 — Mount Vernon, Virginia, Estados Unidos, 14 de diciembre de 1799) fue el primer Presidente de los Estados Unidos entre 1789 y 1797 y Comandante en Jefe del Ejército Continental revolucionario en la Guerra de la Independencia de los Estados Unidos (1775–1783). En los Estados Unidos se le considera el Padre de la Patria. Es considerado uno de los Padres Fundadores de los Estados Unidos.

1.1 Concepto de servidor público.

Empecemos a analizar el concepto de servidor público y en comparación con lo que algunos autores definen vamos dándole un mejor y más amplio sentido jurídico a ese concepto para posteriormente dar ideas y puntos de vista más concretos sobre el tema en sí.

La función pública, como actividad que el ordenamiento jurídico reserva a los organismos del Estado, se manifiesta por la voluntad de los órganos: las personas físicas. Las personas físicas al servicio de las personas jurídicas estatales se han denominado de formas diversas en la doctrina, la legislación y la jurisprudencia, a lo largo del tiempo, pero, la noción de funcionario público es la más generalizada de ellas.²

Servidor público es quien, en aplicación, y como consecuencia de la especial capacidad que el Estado le reconoce, desarrolla, una actividad administrativa con carácter permanente. También lo es “la persona que, ocupando un cargo permanente en los cuadros administrativos, participa en el funcionamiento de un servicio público”.³ Sin embargo, la noción de servidor público es una expresión genérica que designa a las personas que por cualquier título están adscritas a un servicio permanente, general o especial de la administración, los que pueden clasificarse en: a) funcionarios y b) empleados. Si bien, lo que importa no es su denominación, sino el régimen jurídico aplicable a esa persona; el modo en el cual participa en la función.⁴ De esta manera, un servidor público es quien dispone de poder de *imperium* de autoridad pública, que ejerce poderes propios en virtud de leyes; la persona con la aptitud de ordenar, de decidir; y un funcionario o empleado es el mero ejecutor de las órdenes.

No obstante, si nos apoyamos en el texto constitucional vigente, la noción que prevalece en México es la de servidor público, cuestión con la que en mi personal punto de vista difiero con el constituyente, no por la denominación, sino por la historia que ello significa.

² Altamira, Pedro Guillermo, *Curso de derecho Administrativo*, Buenos Aires, DePalma, 1971, pp. 579-586.

³ *Ibidem*, pp. 580-581.

⁴ *Ibid.* pp. 580.

Para el profesor, Ernesto Gutiérrez y González, de una manera un poco picaresca, y a su muy peculiar estilo a la mexicana señala,

... [A]hí, adentro del Robot Estado, hay cientos y miles de “trabajadores” a su servicio, al “servicio del Estado”, y a los cuales en términos generales se les designa con el nombre de “burócratas”, palabra que en sí, no tiene algo de malo, pero que como muchos de esos hombrecitos y mujercitas que pululan dentro del Robot, no hacen nada para ganar el sueldo que se les pago, entonces se les da el calificativo de burócratas en el sentido peyorativo del que ya se habló en el apartado 131. Claro que como esos empleados son muy “sentidos” todos los que de ellos son flojos y haraganes, entonces pidieron que ya no les llamaran “burócratas”, sino que ahora pomposamente dicen ser “servidores públicos”, pero ojalá hicieran honor a tan honroso nombre.”⁵

En ese sentido el propio Gutiérrez y González dice a su singular manera,

[Y] no es así. Debe Ud. Doña Zofronisca, tener muy presente que la función de la persona física le confiere sí, una serie de derechos y deberes que más adelante se analizan, pero entre esos derechos, no se le otorga el de la propiedad de la función, ni menos la de los bienes del Estado que se destinan a la realización de la misma. Vea Ud., en la “columna de enfrente”, lo que al respecto sucede en México, por falta de conciencia de servicio, de conocimiento de la ley y por falta de aplicación de ésta.”⁶

Cabe señalar, algo muy importante para nuestro tema al referirnos en líneas anteriores el significado de ser un “servidor público”, ya que si bien es cierto que el servidor público es una persona al servicio del Estado, no es óbice, recalcar que también debe conducirse con un amplio sentido de ética en sus valores, para lo cual es necesario llenar una serie de requisitos que van más allá del propio perfil académico, es decir, unos requisitos que van a desencadenar una serie de valores y principios dentro de su cultura jurídica, que propiamente manejaremos más adelante, lo cual es lógico mencionar ya que a muchos de estos servidores públicos

⁵ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. *Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 2010. p. 732.

⁶ GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. *Op. Cit.*, pp. 734 y 735.

les hace falta, o más bien dicho, a la mayoría le hace falta una “conciencia de servicio” como la menciona el último autor ya mencionado, y me llama la atención, que en muchos de estos funcionarios públicos, es tal su desconocimiento de lo que en realidad significa “servir al pueblo” que llegan a un grado tal de “engreimiento y soberbia”, palabras últimas también aseveradas y utilizadas por Gutiérrez y González, ya que es verdaderamente preocupante para todas las personas en general, para la sociedad y para el propio Estado.

Asimismo el autor manifiesta con gran preocupación su sentir al respecto de este problema de la burocracia, definiéndolo como un problema peyorativo que aqueja a la sociedad mexicana, aunado a que la corrupción es tan grande que se veía ya desde los años 80’s hasta casi entrado el nuevo siglo sin que haya sido eliminado de nuestra sociedad.

Por otro lado, otros autores, como García de Enterría mencionan al respecto que la democracia es un proceso donde los electores se desenvuelven en una sola ocasión solemne, dependiendo de cada país por ejemplo en México cada seis años tratándose del presidente.

“Entonces, un sistema democrático funcional parte de la confianza inicial del pueblo para designar a sus gobernantes, pero la mantiene constante, viva, como lo exige la estructura real del *trust* (fiducia, confianza), de modo que el pueblo se reconozca siempre como titular del poder y beneficiario único de la actuación gubernamental”.⁷

El propio autor nos comenta que,

“la pretendida eficacia administrativa, a costa del derecho y como una alternativa al mismo, no es más que la fuente de la arbitrariedad. Es necesario, como decía Locke confiar el gobierno a personas sobre las que resulta inevitable desconfiar”.⁸

⁷ GARCÍA DE ENTERRÍA Eduardo. *Democracia, Jueces y Control de la Administración*, Civitas, Madrid, 2005. p. 119.

⁸ GARCÍA DE ENTERRÍA Eduardo. *Op. cit.*, p. 127.

Comenta Gabino Fraga, “que la administración pública, considerada como uno de los elementos de la personalidad del Estado requiere de personas físicas que formen y exterioricen la voluntad de éste.”⁹

En razón de lo anterior, Ramírez Marín nos dice al respecto,

“toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el sector público, además de su condición general como gobernado, y de su régimen particular como trabajador, sujeto a normas de naturaleza laboral, tendrá un régimen especial como servidor público.”¹⁰

Para los profesores Delgadillo y Lucero, nos mencionan que,

“la relación de servicios entre el Estado y sus empleados (servidores públicos) sólo puede generarse a partir del otorgamiento de un nombramiento, contrato, designación o elección, según el caso, y de la asunción de funciones, como un acto de voluntad que implica la aceptación.”¹¹

Para el derecho administrativo,

“la autoridad es la persona física, trabajador del Estado, dotada de poder público por la ley. Aun cuando en la jerga jurídica suele emplearse “titular del órgano” y “servidor público”, como sinónimos, los segundos pueden o no ser los titulares, pero esa titularidad implica un vínculo determinado por aptitud de ejercer las atribuciones del órgano.”¹²

En tal circunstancia, según el Diccionario Jurídico Mexicano, “también hacen posible al acto los servidores auxiliares (empleados), quienes sin ocupar la

⁹ FRAGA, Gabino. *Derecho Administrativo*. 42ª edición, Porrúa, México, 2002. p. 128.

¹⁰ RAMÍREZ MARÍN, Juan. *Derecho Administrativo Mexicano, Primer Curso*. Editorial Porrúa, México, 2009. p. 194.

¹¹ L. H. DELGADILLO, G. y MANUEL LUCERO E. *Compendio de Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 2008. p. 196-197.

¹² *Ídem*. p. 197.

titularidad del órgano y dada su específica relación con el Estado, tienen una conducta que imputa consecuencias jurídicas al sujeto público.”¹³

En palabras del Dr. Luis Humberto Delgadillo, que define a tal individuo como “toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión en el sector público, además de su condición general como gobernado, y de su régimen particular como trabajador, sujeto a las normas de naturaleza laboral, tendrá un régimen especial como servidor público... Así pues, el ingreso al ejercicio de las funciones públicas se produce por la designación que realiza a través de muy diversas formas, y mediante diferentes procedimientos, dependiendo del tipo de trabajo, del nivel en que se desempeñe, y del órgano al cual se integre.”¹⁴

Autores como Pulido Pacheco han manifestado la opinión de ciertos Ministros del país con respecto al tema planteado y con las modificaciones recientes que ha sufrido nuestra Constitución sobre los derechos humanos, para lo cual es importante hacer mención a ello, ya que como lo señala el ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Sergio A. Valls Hernández “...el Estado nacional mexicano no cuenta con un servicio civil de carrera en un área de tanta importancia para los registros del derecho electoral o del derecho de los migrantes, lo que desde luego dificulta el esfuerzo nacional para mejorar hacia el futuro nuestros registros de población a través de una cédula de identidad nacional. Y si la situación en el registro civil ya nos alerta de la gravedad del problema, más nos habrá de alarmar leer en algunas leyes estatales que la estructura burocrática de ciertos tribunales especializados de los estados son integrados arbitrariamente, por decisión personal y sin seguir un procedimiento legal, y no a través de un examen público de oposición donde el mérito sea el criterio de selección.

Esta situación cambiará de manera obligatoria. Precisamente la reforma a la Constitución en materia de derechos humanos que venimos comentando ha hecho del “derecho de acceso a la función pública” ni más ni menos que un derecho político fundamental en México, exigible a los legisladores estatales, derecho humano que cuenta también con garantía judicial reforzada.

¹³ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, UNAM-Porrúa, México, 2004, tomo I. p. 340.

¹⁴ DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, *Elementos de Derecho Administrativo, Primer Curso*, segunda edición, Editorial Limusa, México, 2004. P. 177.

Ello obliga a las entidades federativas a poner al día su legislación para que sus funcionarios de los tres poderes, de los órganos constitucionales autónomos, de los ayuntamientos y de las universidades públicas, sean incorporados al servicio público mediante exámenes públicos de oposición”.¹⁵

De lo transcrito, es conveniente señalar que lo que me incentivó a realizar el presente trabajo de investigación, no es particularmente el servicio civil de carrera, que por cierto, no se ha logrado implementar adecuadamente en México, sino el realizar un estudio y análisis de alguna de las Secretarías del Estado de Michoacán de Ocampo, en relación con el perfil de los funcionarios o mandos medios y superiores (trabajadores de confianza) que desempeñan alguna actividad dentro de esa Secretaría, para ver si son aptos para ocupar el cargo y dejar de lado lo que hoy en día desafortunadamente se sigue empleando en nuestro sistema jurídico, la selección del funcionario público administrativo por lo denominado “a dedo”.

Para el Dr. Delgadillo Gutiérrez

...la designación se manifiesta como un acto de voluntad a través del cual se otorga al sujeto el conjunto de facultades para llevar a cabo la función que corresponde al puesto para el que ha sido designado. Este acto se puede dar por muy distintos medios y procedimientos, que van desde la elección, mediante la cual la voluntad general los escoge para el cargo, hasta el nombramiento que un órgano superior emite a favor de la persona, pasando por el contrato de prestación de servicios y el contrato administrativo.¹⁶

Tratándose de la elección, nos encontramos con el hecho de que se establece un procedimiento mediante el cual los electores, previamente calificados, expresan su voluntad de designación a favor de los individuos que fueron calificados como elegibles.

Para no salirme mucho del tema y continuar con la línea que hasta ahorita seguimos, vamos a retomar ahora nuevas definiciones de servidor público.

¹⁵ PACHECO PULIDO, Guillermo, *“Control de Convencionalidad, Tratados Internacionales de los Derechos Humanos”*. Editorial Porrúa, México, 2012, pp.59-60.

¹⁶ DELGADILLO GUTIERREZ, Luis Humberto. *Op. cit.*, p.77.

En tal circunstancia, según Susana Barroso Montero define al servidor público como “las personas que prestan sus servicios al Estado, brindan un servicio de utilidad social y por lo general manejan recursos públicos. Están sujetos a un régimen de compatibilidades especiales que marca la ley en relación con el cargo que se ocupa.”¹⁷

A mayor abundamiento, es la propia Susana Barroso que dice

... la función administrativa del Estado se ejerce por servidores públicos que, para serlo, requieren tener capacidad legal, ser nombrados por persona autorizada y llenar los requisitos que marca la ley para el puesto, como cuando se exigen ciertas condiciones de nacionalidad, escolaridad, edad o se impiden algunas relaciones de parentesco para acceder a un empleo o cargo público. Además, el empleado debe participar en actividades propias de la función pública.¹⁸

En razón de lo anterior, quiero volver a puntualizar, que como la propia profesora Susana Barroso se refiere a los requisitos que debe reunir el servidor público para ser tomado en consideración en algún cargo público, no es óbice señalar, que también se debería incluir a lo que tanto hemos hecho referencia, es decir, el perfil académico para el aspirante a ocupar un cargo administrativo.

Los servidores públicos están ajustados a un sistema jurídico que al mismo tiempo es determinado por un sistema político, en ese sentido, en opinión de Sergio Eduardo Huacuja Betancourt,

...[E]n un Estado de Derecho, el deber de los servidores públicos inexorablemente debe estar previsto en una norma jurídica (sea ésta de carácter legislativo, reglamentario o administrativo), dado que si no está contemplada una conducta, ya sea activa o pasiva, en un ordenamiento normativo, no puede obligársele a cumplirla y, por tanto, no podría alegarse una transgresión que trajera como consecuencia el juicio de reproche del Estado. A su vez, la consecuencia jurídica que se contempla

¹⁷ HAMDAN AMAD Fauzy y FRANCO GONZÁLEZ SALAS José Fernando, *Derecho Administrativo*, Editorial, Porrúa. México 2012. p. 59.

¹⁸ *Ídem*.

por la inobservancia de ese deber es la responsabilidad, que trae aparejada la sanción.¹⁹

Ahora bien, analicemos el sentido de estos conceptos con nuestras legislaciones tanto Federal como Estatal y retomemos la opinión de algunos autores que hemos consultado para enriquecer doctrinalmente aún más nuestra definición de servidor público.

La denominación “servidor público” se incorporó en México con la reforma constitucional del presidente Miguel de la Madrid, el 28 de diciembre de 1982, que reformó el Título Cuarto en sus artículos 108 al 114, a fin de establecer la igualdad ante la ley en materia de responsabilidades en el servicio público, de aquéllos que denominó servidores públicos. Pese a ello, la propia Constitución sigue haciendo la distinción entre funcionarios y empleados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nuestra máxima ley, nos señala en su artículo 108 constitucional,

“... se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial de Distrito Federal, los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores públicos de los organismos a los que esta Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones”.²⁰

Dentro del programa integral de blindaje electoral 2012 que se llevó a cabo por el Gobierno del Estado de Michoacán, se puso en marcha el programa de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos el cual nos señala en su artículo 104 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo que: “los servidores públicos son los representantes de elección popular, los miembros del Poder Judicial, los

¹⁹ *Ibidem*, pp. 89, 108 y 109.

²⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 108. Editorial Esfinge, México 2012. P.140.

funcionarios y empleados, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública del Estado, los servidores de los organismos autónomos y todas las personas que manejen o apliquen recursos públicos”.²¹

Conforme al artículo 2 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se consideran sujetos de dicha legislación los servidores públicos enumerados en el primer párrafo del numeral 108 Constitucional, así como todos aquellos que manejen o apliquen recursos públicos federales, lo cual da lugar a la discusión se refiere nada más a funcionarios de los Estados y Municipios, o si también por excepción pudiera extenderse dicha noción a los particulares, sólo en la medida en que incurrieren en la hipótesis indicada, es decir, por la naturaleza de las funciones que les hubieran sido encomendadas, tuvieren que manejar o aplicar recursos públicos federales. Tal sería el caso de aquellas personas contratadas bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios y que por la naturaleza de sus funciones, implicare manejo o aplicación de recursos públicos federales.

De lo anterior se desprende un concepto más cercano a lo que nos tratamos de referir más particularmente, es decir, de dar un concepto de nuestra Constitución muy general, a nivel federal, aterrizamos ahora en uno más particular a nivel local, y hacemos referencia a la ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo.

Bien, una vez que ya tenemos casi completa nuestra definición de servidor público, creo que ahora es preciso pasar a otro tema relacionado con nuestro tema de investigación, no menos importante por el orden, pero también de mucha trascendencia, estoy precisamente hablando de las obligaciones de los servidores públicos y es propiamente que en el Estado de Michoacán como señalé, dentro del programa de Blindaje Electoral 2012, existe la ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, que en su artículo 45 plasma lo siguiente:

- Cumplir con lo que les sea encomendado y abstenerse de actos corruptos u negligencias que les causen la separación al cargo.

²¹ Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo. Art. 104.

- Formular y ejecutar de acuerdo con las leyes de la materia, los planes, programas y presupuestos correspondientes.
- Abstenerse de recibir dinero que no estén contemplados en la ley vigente y que no correspondan a su salario.
- Utilizar los recursos para el fin que se les haya asignado manteniendo reservada la información que fue para ese fin.
- Cuidar los documentos a su cargo evitando el uso indebido de los mismos en cualquier forma.
- Poseer buena conducta durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del desempeño del cargo.
- Tratar al personal a su cargo sin maltratos ni ofensas y sin abusar de su jerarquía.
- Comportarse de la mejor manera con sus superiores jerárquicos inmediatos y mediatos y obedecer sus mandatos.
- Comunicar las obligaciones establecidas por este artículo y comunicarlas inmediatamente.
- No volver a ocupar un cargo público después de haber terminado la relación laboral del último trabajo que desempeño.
- No dar permisos a sus trabajadores de faltar sin causa justificada, ni otorgar licencias o permisos que la ley no contemple.
- No ejercer un cargo que la Ley le prohíba o que se diferente a la función que le toco desempeñar.
- No podrá nombrar a ninguna persona que tenga prohibido por la autoridad o por la Ley competente, para ocupar un puesto en el servicio público.
- Como obligación tendrá que excusarse cuando vaya a conocer de asuntos que tengan que ver con su propia familia o amigos, incluyendo aquellos de los que pueda obtener un beneficio personal.
- Informar a su superior jerárquico cuando se le presenten las hipótesis señaladas en la fracción analizada anteriormente y obedecer lo que en atención a su trámite le informe su superior.
- Por ningún motivo deberá pedir dinero para solucionar algún asunto y si alguien llegase a ofrecérselo, este deberá abstenerse de cualquier oferta.

Inclusive un año después de haber terminado su relación laboral en el servicio público.

- Al momento de que esté desempeñando su función como servidor público, jamás deberá pretender recibir dinero o beneficios para él o para algún familiar que le ofrezca alguna otra persona.
- No debe participar en la selección de algún servidor público que quiera ingresar a trabajar en su área o dependencia a su cargo, mucho menos cuando se trate de algún familiar, debe de predicar con el ejemplo para que la selección de los servidores públicos sea a base de criterios técnicos.
- Como servidor público debe declarar su situación patrimonial de acuerdo a la legislación o a la dependencia que pertenezca pudiendo ser Federal, Estatal o Municipal.
- Atender todos los asuntos y requerimientos que le hagan los diferentes servidores públicos del gobierno de los diferentes poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- Informar al superior jerárquico de todo acto u omisión de los servidores públicos sujetos a su dirección que no cumplan con las disposiciones y funciones que les fueron conferidas.
- No dejar de cumplir con las disposiciones jurídicas relacionadas con el servicio público que le fueron conferidas.”²²

En ese sentido, como podemos observar de este artículo 45 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo, se puede distinguir la gran importancia de que estos asuman su papel de una manera responsable al momento de ser nombrados en el cargo, y sea cual sea el servidor público debe cumplir una serie de lineamientos que implican entre muchas otras cosas un verdadero compromiso con la sociedad, poseer cualidades específicas y no menos importante llevar consigo una serie de valores y principios éticos. Todo lo anterior lo podemos encontrar, siempre que se haga la correcta selección de estos funcionarios al servicio de la sociedad pero para esto es importante tomar en consideración a personas físicas con el perfil académico

²² Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo. Art. 45.

adecuado, ya que esta preparación que el servidor público invista, va de la mano con toda la serie de requisitos que el propio artículo 45 de la mencionada ley cita textualmente, y con ello esos servidores públicos con el perfil académico adecuado, buscarían no sólo la solución a los problemas de la administración pública del Estado, si no que con sus conocimientos en las distintas áreas ayudarían a enriquecer a las instituciones administrativas del Estado, y no el buscar únicamente, el beneficio propio que vaya más allá de sus propios intereses, como lo vivimos en la actualidad.

Por otra parte existe una Tesis Aislada de los Tribunales Colegiados de Circuito que menciona la obligación que tienen los servidores públicos para incorporarse al Servicio Civil de Carrera así como la finalidad por la que fue implementado aunque no se ha efectuado de la manera correcta en la Administración Pública de nuestro país, cuyo rubro de la Tesis mencionada señala lo siguiente:

“Época: Décima Época

Registro: 2006378

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III

Materia(s): Laboral

Tesis: III.3o.T.21 L (10a.)

Página: 2228

SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA. LAS MEDIDAS DE ESTABILIDAD PREVISTAS EN LA LEY RELATIVA A FAVOR DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS PERTENECIENTES A AQUÉL, NO MODIFICAN LA NATURALEZA LABORAL DE SU RELACIÓN CON LA DEPENDENCIA Y SU CALIDAD DE TRABAJADORES, SINO QUE PROCURAN SU PROFESIONALIZACIÓN Y CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Conforme a los artículos 1, 2 y 13 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su exposición de motivos, dicho sistema fue implementado para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública federal centralizada, con base en el mérito, para impulsar su desarrollo en beneficio de la sociedad, garantizando servicios eficientes, oportunos, flexibles y de calidad, para rendir cuentas y tener un cuerpo de funcionarios del Estado, encargados de llevar a cabo las políticas públicas del Ejecutivo, independientemente de la afiliación partidista, cambios políticos o de administración. No obstante, ello no modifica su calidad de ser trabajadores burocráticos ni la naturaleza de su relación con el Estado-patrón. En todo caso, dicho sistema trata de buscar

que, en ciertos rangos del servicio público, existan trabajadores de confianza más profesionales, capacitados, eficientes y eficaces, acorde con los principios previstos en los artículos 109 y 113 constitucionales y los dispuestos en dicha ley, como son: legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género. Así, el aludido sistema se integra por los subsistemas de: i) planeación de recursos humanos; ii) ingreso; iii) desarrollo profesional; iv) capacitación y certificación de capacidades; v) evaluación del desempeño; vi) separación; y, vii) control y evaluación. Además, acorde a los artículos 3, fracción IX, 4 y 5 de la referida ley, y 5, 6 y 41 de su reglamento, el servidor público de carrera es la persona física que desempeña un cargo de confianza en alguna dependencia, sean eventual o titular de un plaza, respecto de los siguientes rangos: a) Director general; b) Director de área; c) Subdirector de área; d) Jefe de departamento; y, e) Enlace, así como los niveles de adjunto a los anteriores, homólogo o cualquier otro equivalente, cualquiera que sea la denominación que se le dé. Por ende, el imperativo es que este servidor ingrese al sistema a través de un concurso de selección, cumplir los requisitos necesarios para incorporarse y atender a las reglas para su nombramiento, evaluación de desempeño y sólo poder ser nombrado y removido en los casos y bajo los procedimientos previstos por dicha ley (artículos 59 y 60), reconociéndole el derecho a la estabilidad y permanencia en el servicio, incluso a recibir una indemnización cuando sea despedido injustificadamente (artículo 10, fracciones I y X), aunque se precisa que la finalidad no es garantizar su inamovilidad sino establecer mecanismos para que la remoción no sea motivada por cuestiones políticas o por causas no previstas en dicha ley o en otras leyes aplicables (artículo 63), incluso, la exigencia de otorgar audiencia al empleado para determinar su separación (artículo 60, fracción IV, segundo párrafo, así como 73 a 84 de su reglamento), aunado a que el aludido artículo 59 entiende por separación, la terminación de nombramiento o las situaciones por las cuales deje de surtir efectos, y el citado artículo 3, fracciones VII y IX, retoma las nociones de dependencia patronal (secretarías de Estado, incluyendo sus órganos desconcentrados, departamentos administrativos y la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal) y, el aludido concepto de servidor público de carrera. Sin embargo, ello no transforma la naturaleza laboral de la relación de coordinación con la dependencia, sino simplemente existe una normatividad federal que reconoce medidas de protección complementarias, como limitar las causas de conclusión de su nombramiento o separación y otorgar audiencia previa, que normalmente no se aplican a los trabajadores de confianza al servicio del Estado. Así que, detrás de tales medidas, subyace el nexo entre el servidor público de carrera y la dependencia en la que presta sus servicios (relación de trabajo burocrática), consolidado con un marco jurídico que procura su profesionalización y carrera en la función pública”.²³

Es obligación de todo servidor público ingresar al Servicio Civil de Carrera a través de un concurso de selección, cumpliendo todos los requisitos necesarios para incorporarse y atendiendo a las reglas para su nombramiento, evaluación de desempeño, por tal motivo en la anterior Tesis Aislada, primeramente hace referencia al ya mencionado servicio civil de carrera (que no es motivo de investigación del presente trabajo) estableciendo el objetivo por el que fue implementado así como las ventajas que tienen los servidores públicos con dicho

²³ <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>

sistema, haciendo también reseña a varios artículos de la ley del servicio como por ejemplo las dependencias de los órganos de la administración pública en la que puede ser implementado el Servicio Civil de Carrera. Por otro lado, hace la distinción de la protección que tienen los servidores públicos para poder ser separados de su cargo, que a diferencia de los trabajadores de confianza no aplican las mismas condiciones y reglas para su destitución.

Ahora bien, una vez analizadas algunas cuestiones preliminares que nos van a ayudar con esta investigación, voy a señalar y expresar con mis propias palabras el concepto de “servidor público”, es decir, a pesar de que algunos tratadistas definen y afirman que la denominación más general de las personas físicas al servicio del Estado, a lo largo del tiempo, para mí es toda persona que presta sus servicios al Estado, por lo que nos referiremos a todas aquellas personas que pertenecen a los organismos e instituciones que integran la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán; asimismo, los denominaré a lo largo del presente trabajo como “funcionarios públicos” en razón, particularmente al tema que se eligió investigar, trabajadores de confianza (mandos medios y superiores), para esto voy dar una idea general de quiénes son; para qué sirven; qué función desempeñan; quién los nombra; etc.

1.2 Análisis jurídico del concepto de funcionario público.

Gabino Fraga, nos da las supuestas distinciones entre servidor, funcionario y empleados que se han discutido en la doctrina: duración en el empleo, retribución que recibe cada uno; naturaleza de la relación jurídica; el poder de decisión de aquéllos y el señalamiento de facultades en la ley, pero estima que ninguno justifica tal distinción, salvo que la noción de servidor supone un encargo especial transmitido en principio por la ley, que crea una relación externa que da al titular un carácter representativo; en tanto, el funcionario o empleado, sólo supone una vinculación interna que hace que éste sólo concorra a la formación de la función pública.

Para el profesor Herrera Pérez, el funcionario público es toda persona que colabora en un servicio público y a quien se le aplica un estatuto de derecho público.

Por otro lado, menciona que los

“Funcionarios son aquellos que poseen el derecho de mando, iniciativa, decisión y por lo tanto ocupan los grados altos de jerarquía administrativa. Empleados son aquellos que realizan una labor de preparación o ejecución de las disposiciones emanadas de las autoridades superiores.”²⁴

Dentro de los funcionarios, Fraga ubica a todos los enumerados en la carta constitucional, pero señala que al lado de ellos existe un conjunto de agentes necesarios para auxiliarlos en el ejercicio de sus facultades: los empleados. Pero unos y otros son intermediarios entre el Estado y los gobernados.²⁵

En razón de lo anterior es el propio autor que nos señala que el titular de la Secretaría, es decir, el funcionario público no es el dueño de ella, ya que si la función es del Estado y la ejerce a través de su órgano, es lógico y elemental que la función no sea propiedad del titular que presta sus servicios al Estado. Muchas veces esas personas físicas, que han desempeñado una función pública, se autodenominan “funcionarios públicos”, pero no pasan de ser casi todos, simples burócratas.

Los que desempeñan una función pública, en un alto número, especialmente entre los que se conocen como “altos funcionarios”, tienen tan alto concepto de sí mismos, que creen que son llamados al servicio del Estado, debido a que éste, no puede vivir sin los conocimientos de ellos, y así llegan a tal grado de engreimiento y soberbia, que suponen que tanto la función, como los bienes que el Estado destina para el desempeño de la misma, son propiedad de ellos.

Agustín Gordillo, en época más cercana, expresa que las distinciones entre funcionarios y empleados carece de sustento real, porque no permiten diferenciar los diversos tipos de agentes del Estado, sólo los distintos tipos de actuación; diferencia que carece de interés jurídico: “Nada impide que usemos los términos en el lenguaje ordinario como nos plazca. Sólo debemos saber que no tiene proyecciones jurídicas ni intentar otorgársela, pues el derecho positivo local o supranacional no hace diferencias entre funcionario y empleado: Todos están sometidos al derecho público bajo un mismo concepto”.²⁶

²⁴ HERRERA PÉREZ, Alberto. *Delitos Cometidos por Servidores Públicos*, Editorial Porrúa, México, 2011. p. 1.

²⁵ Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 1960, p. 131.

²⁶ Gordillo, Agustín, *Derecho Administrativo*, parte introductoria, p. XIII-5, disponible en: http://www.gordillo.com/pdf_tomo1/capituloXIII.pdf.

La idea que predomina en la doctrina para describir la noción de órgano incluye: el conjunto de competencias y facultades así como la persona o personas físicas a quienes corresponde ejercerlas, a lo que algunos añaden el sentido institucional.²⁷ Pero esta noción obliga a distinguir entre atribución, competencia y facultad, pues unas corresponden al órgano y otras a quien expresará su voluntad: el servidor o funcionario público, el titular del órgano, que hoy es una persona física y mañana puede ser otra, dado el carácter temporal o pasajero de la titularidad. Así, se puede resumir: el órgano público es sustancia y su titular es accidental²⁸, pero sin estos últimos no es factible que aquél cumpla su accionar: “Por ser una persona de existencia ideal”.²⁹

En este sentido nos dice Ramírez Marín que “la administración pública es una pirámide, una jerarquía burocrática en cuyo vértice está el Presidente de la República (titular del Poder Ejecutivo).

Descendiendo por esa pirámide jerárquica se encuentran los servidores públicos (funcionarios y empleados públicos) con diferentes grados, facultades y denominaciones, a los que aluden sus leyes especiales, el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) y demás leyes administrativas.

Esta organización jurídica requiere, como ya vimos, de personas físicas que asumen la calidad de funcionarios y empleados públicos, que aportan su actividad intelectual y física para atender los propósitos estatales.

Para lo cual el autor hace referencia propiamente al concepto de funcionario el cual nos dice que es una “persona que se dedica al desempeño de una función o servicio público. Todo aquel que desempeña una función o servicio público. Persona que sirve a la sociedad, realizando los fines del Estado. Persona que sirve al Estado de forma permanente y presupuestal (retribuida).”³⁰

En opinión de quien esto escribe, si bien es cierto que Ramírez Marín hace referencia de la pirámide jerárquica de los funcionarios públicos, no menos cierto lo

²⁷ Zanobini, Guido, *Curso de derecho administrativo*, trad. Héctor Masnata, Buenos Aires, Ediciones Arayú, 1954, t. I, pp. 177 y 178. “Forman parte del órgano las personas físicas que son sus titulares sucesivos, el conjunto de sus competencias, el material de trabajo que necesita su actividad, los actos y documentos en los que aquélla se exterioriza. Todo esto, debidamente organizado, constituye una unidad jurídica, o sea una institución”.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ Escola, Héctor Jorge, *Compendio de derecho administrativo*, Buenos Aires, DePalma, 1990, p. 369.

³⁰ RAMÍREZ MARÍN, Juan. *Op. Cit.* pp. 195-196.

es, que nunca hace referencia a que es lo que se debe tomar en cuenta para la selección de estos, parte esencial que aquí retomamos y que es el fondo o la médula de nuestro tema, es decir, deberían primeramente tomar como referencia para ocupar un puesto en la función pública el nivel académico del funcionario público, para después valorar algunos otros aspectos importantes en la selección del mismo, como su vocación por ejemplo.

A mayor abundamiento, el propio autor señala que la doctrina suele ubicar al titular o funcionario público como elemento subjetivo del órgano; es el funcionario quien actualiza, ejerce, materializa las facultades del órgano.

En tal circunstancia, como ya lo habíamos mencionado en líneas anteriores es muy importante que al momento de designar a un funcionario público, se pueda confiar en él de manera que el pueblo siempre este tranquilo con sus acciones y decisiones que éste tome al momento de llegar a ocupar un puesto.

En tal circunstancia, es momento de hacer una reflexión sobre el tema que vamos a tratar durante casi todo este trabajo de investigación, en relación con la forma en que se designan a los funcionarios públicos, a lo cual en mi opinión es una de las formas que debemos cambiar en general en todo el país, pero para ser más limitativo en nuestro Estado primeramente, es decir, al momento de designar a un funcionario público al frente de alguna dependencia administrativa, ya que muchos de estos nombramientos son “a dedo”, o por la relación íntima de parentesco que pueda existir entre las personas, motivo por el cual en muchos ámbitos, la administración pública michoacana ha fallado debido a la mala selección de estos personajes que son lo más importante para que el Estado cumpla con su cometido, y muchas de ellas designándose sin el perfil académico apropiado para ocupar un determinado cargo público.

La noción de funcionario público se incorpora a la Constitución para referirse a los titulares de los diversos poderes y niveles de gobierno la cual, los denomina como “altos funcionarios públicos”, en los numéricos siguientes: 3º, 8º, 72, 76, 97, 99, 100, 102, 108, 110, 113, 115, 122, 124 y 128.

Cabe señalar con mucha precisión y dado a las circunstancias del presente trabajo, la razón del porque decidí denominarlos así, pues resulta que la noción que se tiene de “funcionario público” es omnicompreensiva, es decir, incorpora dentro de su categorización no sólo a los altos funcionarios públicos de los tres poderes

públicos y niveles de gobierno (federal, local y municipal), sino, también, de los organismos constitucionales autónomos y en general a quienes desempeñen cualquier empleo, cargo o comisión dentro de la Administración Pública, que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de las dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter.

Así tenemos que la ley que regula los derechos y obligaciones en el servicio público es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 constitucional, y esta disposición diferencia entre dos tipos de agentes del Estado: trabajadores de base y trabajadores de confianza. En el presente trabajo me enfocaré exclusivamente a analizar a los trabajadores de confianza.

La ley mencionada anteriormente, primeramente estipula que son trabajadores de confianza todos los no incluidos en su artículo 5°. Éstos son inamovibles después de transcurridos seis meses de servicios sin nota a su expediente. Deben ser de nacionalidad mexicana y sólo podrán ser sustituidos por extranjeros cuando no existan mexicanos que puedan desarrollar el servicio respectivo. Y éstos tienen derecho al ascenso por escalafón, cuestión que se tratara en algún punto más adelante del presente trabajo, y que sin dudar también lo merecen aquellos que han desempeñado dignamente, con ética y profesionalismo a su empleo, cargo o comisión.

Por otro lado, la misma ley nos señala que los trabajadores de base son aquellos relacionados con el artículo 5° (incorporados en cualquiera de los tres poderes públicos); los miembros del Ejército y Armada Nacional de las Secretarías de la Defensa y de Marina; los miembros del Servicio Exterior; el personal de vigilancia de los establecimientos penitenciarios y cárceles, y los que prestan sus servicios mediante contrato civil o sujetos al pago de honorarios; la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente, en ese sentido como ya lo mencioné en el presente trabajo de investigación nos enfocaremos a examinar el perfil académico únicamente de los trabajadores de confianza.

A través del tiempo se ha variado la naturaleza jurídica de la función o empleo público. Algunos criterios son los siguientes: 1) Entre el funcionario y la

administración existe un contrato de derecho privado. Influencia del derecho civil (hoy día sólo con valor histórico). 2) La naturaleza jurídica del vínculo entre el funcionario y la administración varía según la actividad que desarrolla en ella. Si actúa como poder público (unilateral) o en actos de gestión (contractual). Resulta un vínculo contractual, pero de derecho público (un contrato administrativo); 3) El funcionario se halla colocado en una situación estatutaria, unilateral modificable en cualquier momento: adquiere los derechos y obligaciones que ella consagra (criterio vigente en la década de los ochenta), y d) La relación entre el funcionario y el Estado no es contractual, sino que deriva de un acto de autoridad, de un acto de soberanía. El Estado constituye la relación del empleo público, la modifica, la extingue a su voluntad en vista de determinados intereses superiores (el consentimiento del particular no es elemento esencial para la existencia del acto, sino para su eficacia). El Estado determina, sin discusión y sin previo entendimiento con los presuntos funcionarios, los deberes y obligaciones que les impondrá a los agentes.³¹

Con apoyo en la ley referida, el ingreso a la función pública se realiza por un acto que, aunque tiene el carácter de convencional (hay un nombramiento que el trabajador de base o de confianza acepta), simplemente condiciona la aplicación de un régimen legal a un caso individual (no es susceptible de negociación: es decir, se acepta o no). Así, la teoría admitida por la legislación mexicana es la de considerar esa relación jurídica como un acto-unión.³² Este es el criterio basado de un proceso bilateral en donde el individuo es libre de aceptar o no esa relación. El Estado no tiene poder coactivo para obligarlo a tomar una decisión, pero eso sí, una vez aceptada dicha relación se dan derechos y obligaciones recíprocas: ambos estarán augurados por la ley.

Asimismo veo necesidad de analizar al Estado y sus entes auxiliares que jurídicamente personificados son entes abstractos, personas jurídicas que de conformidad con el artículo 22 del Código Civil Federal, actúan y expresan su voluntad por medio de personas físicas a quienes se identifica con distintas denominaciones: funcionarios, empleados o servidores públicos: todos agentes del Estado, cuya relación con éste trata de explicar la doctrina jurídica a través de

³¹ Altamira, Pedro Guillermo, *op. cit.* pp. 579 y ss.

³² Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, 21ª ed. México, Porrúa, 1981, p. 137.

distintas teorías, entre las que destacan: del mandato, de la representación y del órgano. En este sentido, la teoría del órgano surge como consecuencia del reconocimiento de la personalidad jurídica (abstracta) del Estado, que conlleva la necesidad de explicar la razón de la actuación de las personas que individual o colegiadamente manifiestan su voluntad, pues el órgano carece de personalidad jurídica propia. El Estado, como persona jurídica, forma una sola unidad:

“El órgano como tal no posee personalidad alguna frente al Estado. No existen, pues, dos personas, la del Estado y la del órgano entre las cuales haya una relación de derecho, sino que Estado y órgano son más bien una unidad. El Estado sólo puede existir mediante sus órganos. Si se eliminan éstos, no nos queda el Estado como el titular de ellos, sino que sólo nos resta, jurídicamente, la nada”.³³

Por otro lado respecto a la distinción del concepto de funcionario público y servidor público existe una Tesis Aislada de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuyo rubro es el siguiente:

“Registro: 173672
 Instancia: Segunda Sala
 Tipo de Tesis: Aislada
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo XXIV, Diciembre de 2006
 Materia(s): Constitucional, Administrativa
 Tesis: 2a. XCIII/2006
 Página: 238

SERVIDORES PÚBLICOS. EL ARTÍCULO 108, PRIMER PÁRRAFO, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO ES LIMITATIVO SINO ENUNCIATIVO.

Del proceso legislativo que culminó con el Decreto de reformas y adiciones al Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1982, específicamente en lo relativo a sus artículos 108, 109 y 134, se advierte que la finalidad del Constituyente Permanente fue cambiar el concepto tradicional de "funcionario público" por el de "servidor público", a efecto de establecer la naturaleza del servicio a la sociedad que comporta su empleo, cargo o comisión, disponiéndose para ello de obligaciones igualitarias a las que quedaban constreñidos "todos los que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el servicio público, tanto en el Gobierno

³³ Jellinek, Georg, *Teoría general del Estado*, trad. Fernando de los Ríos Urruti, 2ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1958. pp. 457 y 458.

como en la Administración Pública Paraestatal", es decir, en la Federación con el objeto de exigir responsabilidades a quienes presten sus servicios bajo cualquier forma en que se sirva al interés público y a cualquier nivel de gobierno. En ese tenor, se concluye que el artículo 108, primer párrafo, de la Constitución Federal, al establecer quiénes son servidores públicos, no es limitativo sino enunciativo, pues la intención del Constituyente con la reforma de mérito fue que se incluyera a todos, sin importar la clase de empleo, cargo o comisión que desempeñen, ni el nivel de la función o la institución en donde laboren, pues lo medular y definitorio es que son servidores públicos quienes sirvan al Estado o Federación, al gobierno y a la nación, al interés público o a la sociedad".³⁴

Si bien es cierto que la anterior Tesis Aislada tiene como objetivo cambiar la denominación de "servidor público" por el de "funcionario público" no menos cierto lo es que no fue para establecer la naturaleza del servicio que prestan como bien puede ser empleo, cargo o comisión, es decir, las responsabilidades no cambian siguen teniendo las mismas exigencias en cualquier cargo público y en cualquier nivel de gobierno para todos los funcionarios.

En palabras de quien esto escribe el funcionario público es una persona física con un perfil apropiado para ocupar un cargo público dentro de alguna Secretaría Administrativa del gobierno de algún Estado o a nivel Federal, el cual tiene como obligación respetar y hacer respetar a las Instituciones del Estado y a la Constitución, con mucha responsabilidad y ética en el ámbito público, y radicando con el ejemplo hacia la sociedad, poseyendo una personalidad jurídica intachable que dé buenas referencias sobre él, aunado a lo anterior, debe de adquirir la experiencia y capacidad suficientes que se requieren para cubrir un puesto dentro de la administración pública Federal o Estatal. Dichos funcionarios públicos, pueden ser nombrados por el Presidente de la República y por los Secretarios de Estado, o bien por el Gobernador de algún Estado.

Como podemos observar este es un problema que aqueja al país desde hace ya unas décadas, es por tal motivo que estamos haciendo este trabajo de investigación jurídica, para dar un paso más hacia una Administración más eficiente y eficaz dentro del Estado de Michoacán de Ocampo, para lo cual estamos proponiendo que los funcionarios públicos (mandos medios y superiores) cuenten precisamente, con un perfil académico apropiado, al momento de ser nombrados en un cargo dentro de la Administración Pública del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo,

³⁴ <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>

para evitar los malos manejos, las malas influencias, las elecciones “a dedo”, los compromisos políticos, los compadrazgos etc. Y consolidar así, Instituciones con gente capacitada y preparada de acuerdo a su campo o área de especialización, con esto también estamos abriendo más oportunidades de empleo para todos aquellos jóvenes que terminan sus estudios a nivel superior, y que muchos de ellos al finalizar sus estudios se ven truncados en la necesidad de dedicarse a otras actividades que no son propiamente su perfil académico, al no existir esos puestos dentro del gobierno que están encaminados a ser cubiertos por los especialistas en las diferentes áreas, y desafortunadamente las vemos cubiertas por personas poco preparadas y sin el perfil académico apropiado.

1.3 Referencia histórica de los funcionarios públicos en México.

Como sabemos, a lo largo del tiempo en México existen diversos y muy variados antecedentes de los funcionarios públicos en México y de los distintos ejercicios profesionales de carrera que hay en la actualidad, en este punto en particular me voy a enfocar en algo muy concreto sobre los antecedentes de estos funcionarios públicos a partir de la Revolución Mexicana, analizando por un lado la actuación política durante la Revolución entre 1910 y 1920, llegando a conclusiones que contradicen el supuesto revolucionarismo de los jóvenes y los intelectuales de la época.

Es por tal motivo que la investigación se ubica en los siguientes escenarios: el auge final y el derrumbe del Porfirismo, el ascenso y crisis de Madero, el régimen militarista de Huerta, el caos convencionista y los años más moderados y constructivos de Carranza, hasta concluir con los brillantes momentos del rectorado de Vasconcelos.

También se analiza cómo fue que el triunfo revolucionario afectó, obstaculizó y finalmente impidió la continuación del proyecto universitario de Díaz.

En 1910, México festejaba el centenario de su independencia, y dentro de este ambiente fervoso que Porfirio Díaz encabezó, al mismo tiempo se celebraba el nacimiento de la Universidad Nacional.

El encargado de llevar a cabo esta fundación fue Justo Sierra que junto con Ezequiel Chávez analizaron el funcionamiento de algunas Universidades en Estados Unidos pero era evidente que la creación de la Universidad Nacional, era de un índole político más que necesario porque incluso durante el porfiriato varias escuelas profesionales de provincia cerraron por falta de demanda estudiantil, todo lo anterior con la intención de mostrar al mundo que México era una nación civilizada.

Los jóvenes encabezados por los hermanos Alfonso y Luis Cabrera, eran identificados como de la clase media baja, lo cuales expresarían algunos resentimientos contra el régimen porfirista, pertenecientes también al movimiento “reyista” encabezado por Rodolfo y Alfonso Reyes, miembros prominentes de la comunidad académica, educados en el sistema público, quienes por un lado tenían una relación “clientelista” con el gobierno, pero por el otro sufrían su impermeabilidad y las graves dificultades económicas del momento, ellos se denominaron el grupo de los “Rudos”.

“Para 1910, la población estudiantil era inferior a los mil jóvenes, debe concluirse que la educación superior no era accesible entonces a toda la clase media, sino que se dirigía, principalmente, a las clases alta y mediana-alta. Esto explica que la mayoría de los estudiantes fueran porfiristas, y explica también que la mayoría de los opositores fueran reyistas, lo que implicaba ser parcialmente porfirista; esto es, consideraban la política una lucha entre grupos dentro de la élite, en la que las masas y la clase media provinciana no debían intervenir”.³⁵

Ello trajo como consecuencia el otro grupo denominado los “Científicos”, alumnos de la clase alta, los cuales hacia 1909 y 1910, trataron de obtener el apoyo estudiantil, o cuando menos reducir las simpatías del sector hacia el reyismo.

Por un lado, los reyistas o “Rudos” ambicionaban un sistema más abierto y popular, los “Científicos”, uno más institucional y profesional; los maderistas uno más moderno y democrático.

³⁵ GarcíaDiego Datan, Javier, *Rudos contra Científicos: La Universidad Nacional durante la Revolución Mexicana*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos: Universidad Nacional Autónoma de México, 1996, p. 67.

La ceremonia de inauguración de la Universidad, tuvo lugar el 22 de septiembre de 1910, esta se componía de los miembros del gabinete y otros políticos destacados, de representantes especiales de varios países, de los delegados de las Universidades extranjeras y del primer consejo universitario.

Los estudiantes estaban más involucrados en la organización del Primer Congreso Nacional de Estudiantes -por cierto suceso que se convirtió de índole político- que interesados en la inauguración de la Universidad o en las solemnes celebraciones nacionales. Con el tiempo varios ex congresistas participaron en diferentes etapas de la lucha, con posturas diversas en facciones distintas. Pero Porfirio Díaz, interpretó que esta reunión era con el fin de participar en los festejos del centenario de la Independencia, pero muy tarde se dio cuenta que la mayoría de los jóvenes lo hacían con la intención de derrocar su régimen.

La fuerza política de los “científicos” se consolidó gracias a la labor de Limantour, descendiente de franceses y que despreciaba a los indígenas y a los mestizos, que como Secretario de Hacienda saneó las finanzas públicas y creó la infraestructura productiva y de comunicaciones necesaria para atraer a los inversionistas extranjeros.

Bajo el Porfiriato, la prensa crítica y de oposición fue severamente perseguida y reprimida por simplemente denunciar los excesos del régimen porfirista y por simplemente proclamar que era necesario y urgente mejorar la calidad de vida de obreros y de campesinos y de realizar reformas sociales que redundaran en beneficio de los mismos.

Hoy en día, sucede algo similar, el grupo de los “científicos”, definido en su momento por Salinas como un grupo compacto y con valores, postgraduados en prestigias universidades norteamericanas (Yale, Harvard, Stanford, Chicago, Princeton, Massachusetts), proceden de manera similar: privilegiando, y aliándose, a inversionistas nacionales y extranjeros en detrimento del bienestar de los denominados “rudos”, hoy obreros y campesinos de bajos recursos tratando de estudiar una carrera universitaria.

En el sexenio pasado, Felipe Calderón, tal cual moderno Limantour, nos informaba que teníamos una economía muy fuerte, que tenía grasa como para aguantar a alguien con ideas populistas y demagógicas como Andrés Manuel López Obrador. Y quizás en parte tenía razón, sólo que la grasa que tiene el país hace

más ricos a los ricos como a Carlos Slim, el empresario consentido del salinato y de las administraciones neoliberales subsecuentes, pero que no es capaz de aguantar y de contener a millones de compatriotas que emigran a los Estados Unidos. El mejor muro que pueden levantar nuestros gobernantes para evitar que muchos de nuestros compatriotas emigren, es generar empleos en la administración pública bien remunerados. De nada sirve que el país sea la séptima potencia exportadora si sólo beneficia a unos cuantos oligarcas.

1.4 Profesiones que implican el ejercicio de una función pública en México.

Haciendo una comparación sistemática, para entender lo que quiero decir con “profesiones que implican el ejercicio de una función pública” hare referencia al autor colombiano Benjamín Ardila, respecto a la República Colombiana y muy propiamente a La ley 19 de 1958 de ese país, en la que se determinó que la reorganización de la administración pública, tuviera por objeto asegurar mejor la coordinación y la continuidad de la acción oficial conforme a planes de desarrollo progresivo establecido o que se establezca por la ley; a estabilidad y preparación técnica de los funcionarios y empleados; el ordenamiento racional de los servicios públicos y la descentralización de aquellos que puedan funcionar más eficazmente bajo la dirección de las autoridades locales; la simplificación y economía en los trámites y procedimientos; evitar la duplicidad de labores o funciones paralelas y propiciar el ejercicio del adecuado control administrativo.³⁶

En la siguiente tabla se presenta la participación de las carreras profesionales en la administración pública en el país de Colombia.

| Profesión | Número de Funcionarios | % |
|-------------|------------------------|------|
| Abogados | 130 | 35.0 |
| Agrónomos | 5 | 1.3 |
| Arquitectos | 6 | 1.6 |

³⁶ Benjamín Ardila, Duarte. Colombia: Administración Pública. 1975, p. 45.

| | | |
|----------------------------------|-----|------|
| Administradores de empresas | 5 | 1.3 |
| Administradores Públicos | 0 | 0.0 |
| Economistas | 57 | 15.2 |
| Ingenieros** | 46 | 12.3 |
| Médicos | 32 | 8.6 |
| Militares (en servicio y retiro) | 18 | 4.8 |
| Sociólogos | 5 | 1.3 |
| Otras profesiones | 33 | 8.9 |
| Sin información | 36 | 9.7 |
| TOTAL | 374 | 100 |

Tabla 1. Participación de las carreras profesionales en los altos cargos de la administración pública Colombiana a nivel nacional³⁷

La mayor participación en los altos cargos públicos corresponde principalmente a los abogados con un 35%, seguidos de los economistas con un 15.2%. El hecho más notable es la no participación de los administradores públicos. No indica que la administración pública como carrera esté perdiendo espacios, sino que obedece a factores de carácter: económico, político y social.³⁸

De la anterior referencia, como bien lo apunta el autor tenemos que para que exista una adecuada capacitación de los egresados de las diferentes áreas profesionales, dependerá que quienes ingresen a las entidades estatales desplieguen todos sus conocimientos y disposición de servir a la sociedad.

La gran mayoría de entidades como en este ejemplo lo vemos con la República de Colombia, están profesionalizando su planta de personal, por el sistema de concursos abiertos, punto importante que tratamos que con el presente trabajo de investigación se logre en la Administración Pública de México y sobre todo de nuestro estado de Michoacán de Ocampo. Se busca el elemento humano mejor calificado para incorporarlo a los procesos de modernización, de tal manera que no se trata de una “especie” en vía de extinción, como lo comentaron algunos críticos en su momento.

³⁷ DASC-Comisión presidencial para la Reforma de la Administración Pública, marzo de 1990.

³⁸ Memorias del cuarto seminario internacional sobre función pública y democratización en Iberoamérica. Departamento Administrativo del Servicio Civil. Enciclopedia Jurídica del Servicio Civil. Tomo XI. Ponente: Rodríguez Becerra Manuel. Bogotá, abril de 1990 Bogotá/Colombia, p. 175

El profesionalizar, permite que quienes van a ocupar los diferentes cargos asuman mayores responsabilidades y metas a cumplir. La exigencia debe ser mayor, las entidades y Secretarías de Estado en México, necesitan implementar la capacitación permanente para que los funcionarios estén actualizados y puedan ofrecer una atención más calificada y personalizada. Con la presente investigación se pretende orientar, informar y asistir a quien lo requiera, cambiando la imagen negativa de los funcionarios públicos administrativos del gobierno del estado de Michoacán de Ocampo.

Capítulo 2

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

El mérito se establece sobre la base de un examen abierto. El propósito de este examen consiste en identificar a personas que tengan la habilidad de convertirse en administradores, no en buscar a las personas que ya lo han sido.

JAMES Q. WILSON³⁹

SUMARIO: 2.1 Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. 2.2 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios. 2.3 Funciones y atribuciones de los mandos medios y superiores de la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo. 2.4 Jerarquías de los funcionarios públicos en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo.

Si bien es cierto que existe el servicio civil de carrera en México (para los servidores públicos), este se ha presentado de manera desarticulada y esporádica, siempre dominado por políticas clientelistas, por medio de recomendaciones, contactos y compromisos políticos.

Lo anterior, genera eventualmente la desconfianza de la sociedad hacia el gobierno y sus políticas implementadas en una administración. En 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, con Lázaro Cárdenas ya distinguía a los trabajadores de base y de confianza. Y en el periodo como presidente Miguel de la Madrid reforma el Título IV constitucional, para cambiarle la denominación de “funcionarios públicos” por el de “servidores públicos”.

Por ello en el presente capítulo entramos al análisis de las leyes vigentes en la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo, con lo cual analizaremos la legislación actual de los funcionarios públicos del Estado de Michoacán (mandos medios y superiores) trabajadores de confianza, y no

³⁹ James Q. Wilson (Denver, Colorado, 27 de mayo de 1931 - Boston, Massachusetts, 2 de marzo de 2012) fue un politólogo, criminólogo y una autoridad en administración pública estadounidense."

enfocaremos el trabajo en el ya mencionado servicio civil de carrera (trabajadores de base).

Los criterios de mérito deberían de ponerse a consideración de las personas encargadas en la selección de los funcionarios públicos, los cuales son nulos o inexistentes por desgracia en nuestro país, dejando un sistema de recursos humanos ineficiente e injusto, debido a las “recomendaciones” que se buscan para ocupar un determinado puesto en un trabajo administrativo.

Se trata entonces de que los funcionarios públicos que ocupen un puesto administrativo lo hagan como consecuencia de algún mérito que permita probar su nivel académico, competencia, honradez, ética, dedicación al servicio y eficacia.

La Administración Pública Mexicana, desafortunadamente carece de mecanismos claros y objetivos de selección de los trabajadores de confianza, así como de programas que fortalezcan la formación de recursos humanos y profesionales.

Nuestra administración necesita, requiere y pide urgentemente un sistema de primer nivel donde se consideren las necesidades para cada Secretaría o dependencia de gobierno, con exigencias burocráticas, flexible y de extrema exigencia en la rendición de cuentas y resultados.

Trabajadores de confianza como los denomina la ley, con alto nivel académico, dotados de creatividad, comprometidos con su trabajo, honestos y con valores éticos es lo que requiere nuestro Estado de Michoacán de Ocampo, para resolver con eficacia y eficiencia los problemas públicos que aquejan a la sociedad michoacana.

2.1 Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo nos menciona en sus artículos 11, 13, 14, 16, 19 y 20 lo siguiente:

“Artículo 11.- Los titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal, están obligados a coordinar entre sí sus acciones, cuando el desarrollo de las funciones encomendadas lo requieran.

Artículo 13.- Al frente de cada dependencia de la Administración Pública Estatal, habrá un titular, quien para el despacho de los asuntos de su competencia, se auxiliará con los servidores públicos que se establezcan en su reglamento interior.

Artículo 14.- El Gobernador del Estado, nombrará y removerá libremente a los servidores públicos del Poder Ejecutivo, cuyo nombramiento o remoción no esté determinado de otro modo en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo o en las leyes.

Artículo 16.- Los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, ejercerán sus funciones de acuerdo con su reglamento interior y dictarán las resoluciones que les competan, pudiendo delegar a sus subalternos, cualquiera de sus facultades para resolver asuntos, salvo en los casos en que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y las leyes que de ella emanen, dispongan que deben ser resueltos por ellos.

Artículo 19.- Los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, podrán formular los proyectos de iniciativa de ley, reglamentos, decretos, acuerdos, circulares y demás disposiciones que correspondan a sus atribuciones y los remitirán al Gobernador del Estado, por conducto del Secretario de Gobierno.

Artículo 20.- Al tomar posesión de su cargo, los titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal, deberán mediante acta de entrega-recepción, con la intervención de la Coordinación de Contraloría, recibir y verificar el inventario de los bienes que tengan en posesión y la relación de los asuntos en trámite, asumiendo la responsabilidad administrativa y legal de lo que reciban de conformidad con las leyes de la materia.

Los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, al momento de terminar con su encomienda, deberán entregar la dependencia o entidad a su cargo en términos de las disposiciones normativas aplicables”.

De los artículos citados anteriormente, menciona quienes estarán al pendiente de cada Secretaría para resolver los asuntos de su competencia, quien los nombra y los servidores públicos que serán auxiliares de los titulares, por otro lado tenemos

las funciones que tendrán todos los funcionarios de la Administración Pública Estatal así como sus leyes y reglamentos por los que se regirán. Asimismo, se regula la forma en que tomarán posesión de su encargo mediante el acta de entrega-recepción, y al momento de su entrega, asumiendo su responsabilidad de conformidad con las leyes de la materia.

2.2 Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus municipios.

Primeramente vemos la necesidad de analizar esta ley porque ello conlleva explicar la razón de la actuación de los trabajadores al servicio del Estado, por lo que vemos claramente en la ley una irresponsabilidad al no exigir como requisito un perfil académico adecuado al cargo y menos aún la exigencia de una educación media superior para ocupar un puesto en un cargo público.

Como bien sabemos el presente trabajo tiene como finalidad analizar aquellos funcionarios que ocupen un mando medio o superior (trabajadores de confianza) que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización entre otras, con ello tenemos entonces que los artículos 3, 4 y 5 de la Ley en comento mencionan lo siguiente:

“ARTICULO 3o. Trabajador es toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, a los Ayuntamientos y a los organismos descentralizados y empresas de participación estatal, en virtud de nombramiento expedido y por figurar en la nómina de pago sus sueldos (sic).

ARTICULO 4o. Para los efectos de esta Ley los trabajadores al servicio de las Instituciones Públicas se dividen en:

- I. Trabajador de base;
- II. Trabajador de confianza; y,
- III. Trabajadores temporales.

ARTICULO 5o. Se entenderá como trabajadores de confianza todos aquellos que realicen funciones de dirección, vigilancia, fiscalización de orden general dentro de

las Dependencias o bien que por el manejo de fondos, valores o datos de estricta confidencialidad deban tener tal carácter, de acuerdo a la siguiente clasificación:

- I. Dentro del Poder Ejecutivo: Los titulares de las dependencias básicas, que establezca la Ley Orgánica de la Administración Pública; los Secretarios Particular y Privado del Gobernador; el Subprocurador, Subtesorero; Directores, Jefes y Subjefes de Departamentos; Secretarios Particulares y Asesores o Consultores de los titulares de las dependencias básicas, direcciones y departamentos; Presidentes titulares y auxiliares y Secretario General de Acuerdos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado; Secretario y Vocales de la Comisión Agraria Mixta; Agente del Ministerio Público; los Jueces del Registro Civil; Jefes y Subjefes de las corporaciones policíacas y los elementos uniformados;
- II. Dentro del Poder Legislativo: El Oficial Mayor, Contador General de Glosa y Subcontador; los Asesores, Visitadores o Auditores y los Jefes de Sección;
- III. En el Poder Judicial: Sin ser limitativa se considerarán como tales: El Secretario General de Acuerdos, el Subsecretario de Acuerdos, el Oficial Mayor, el Director del Instituto de Especialización, el Director de Administración y Desarrollo de Personal, el Director de Contabilidad y Pagaduría, los Titulares de los Juzgados de Primera Instancia, Municipales y de Tenencia; los Jurados y Arbitros; los Asesores y Secretarios Particulares; y, los Secretarios Auxiliares o Proyectistas de las Salas;
- IV. En los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal: Los Directores Generales y Subdirectores; Jefes de Departamentos, Asesores, Secretarios Particulares y Ayudantes; y,
- V. En los Ayuntamientos: El Secretario, Tesorero, Cajero, Oficial Mayor, Comandante de Policía, Policías Preventivos y de Tránsito, Directores y Jefes de Urbanística y Secretario Particular”.

De los artículos transcritos, tenemos ya un panorama más claro de conformidad con la ley, quienes serán por disposición trabajadores de confianza y sus diversas denominaciones en los diferentes órdenes de gobierno.

Ahora bien por otra parte, la presente Ley menciona en su capítulo décimo segundo como pueden los trabajadores ascender a un cargo público para lo cual hago la siguiente referencia:

“CAPITULO XII DEL ESCALAFON

ARTICULO 46. Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada institución pública, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los trabajadores, conforme a las bases establecidas en el Reglamento Respectivo.

ARTICULO 47. En cada Poder o institución pública se expedirá un Reglamento de Escalafón, el cual se formulará de común acuerdo, por el titular y el Sindicato respectivo.

ARTICULO 48. Los factores escalafonarios se calificarán mediante sistemas adecuados para su evaluación, estipulados en los Reglamentos respectivos.

ARTICULO 49. Las facultades, obligaciones, atribuciones, procedimientos y derechos de las Comisiones Mixtas de Escalafón, quedarán especificados en los Reglamentos y Convenios sin contravenir lo preceptuado en esta Ley”.

Otro de los motivos que tuvimos al analizar la presente Ley es que en los artículos 93 y 94, mencionan los requisitos para ser miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, señalando para el Presidente como requisito mínimo ser Licenciado en Derecho, mientras que para Secretario como mínimo ser Pasante en Derecho, para lo cual creo que dicho criterio debería de tomarse en cualquier otra dependencia o Secretaría del Estado con un mínimo de preparación académica para ocupar un puesto como funcionario público, al respecto los artículos 93 y 94 mencionan lo siguiente:

“ARTICULO 93. Para ser miembro del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, se requiere:

- I. Ser mexicano en pleno goce de sus derechos civiles;
- II. Ser mayor de veinticinco años; y,
- III. No haber sido condenado por delitos contra la propiedad o a sufrir pena mayor de un año de prisión por cualquier otra clase de delitos intencionales (sic).

El Presidente deberá ser Licenciado en Derecho. El representante de los Trabajadores deberá haber servido al Estado como empleado de base, por un período no menor de cinco años, precisamente anterior a la fecha de la designación.

ARTICULO 94. El Tribunal contará con un Secretario de Acuerdos, Actuarios y el personal que sea necesario. Los empleados del Tribunal estarán sujetos a la presente Ley; pero los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de la misma, serán

resueltos por las autoridades locales del trabajo. El Secretario deberá ser Licenciado o Pasante en Derecho.”

2.3 Funciones y atribuciones de los mandos medios y superiores en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo.

En el presente punto en particular analizaremos las funciones y atribuciones de los mandos medios y superiores pero nos limitaremos a realizar el estudio únicamente de la Secretaría de los Jóvenes ya que sería mucha información el entrar al estudio de cada una de las dependencias estatales, además de que cada Secretaría cuenta con diferentes direcciones, delegaciones, coordinaciones, órganos, entre otros, y nos veríamos en un sinfín de información que puede reducirse o limitarse con calidad analizando la Secretaría de los Jóvenes para hacer un estudio más minucioso del mismo.

El objetivo es analizar las funciones y atribuciones de la Secretaría de los Jóvenes para darnos cuenta en base a esas funciones que tipo de perfil académico cabría en cada puesto o mando medio administrativo de esa Secretaría y así dar opciones de las diversas profesiones que podrían enlazar para cada puesto.

Las funciones y atribuciones de los mandos medios y superiores de la Secretaría de los Jóvenes son las siguientes,

Secretario.

1. Desempeñar las comisiones que el Gobernador le encomiende y mantenerlo informado sobre el desarrollo de sus actividades;
2. Coordinarse con los titulares de las secretarías y coordinaciones del gobierno estatal para el mejor desempeño de sus respectivas actividades;
3. Aprobar y suscribir los documentos de afectación a la asignación presupuestal y del ejercicio del gasto público, autorizados por la Secretaría de Finanzas y Administración;
4. Remitir los proyectos de iniciativas de ley, reglamentos, decretos, acuerdos y cualquier otra disposición normativa, a la Secretaría de Gobierno, para su revisión;

5. Presentar los proyectos de presupuesto que les correspondan, con apoyo de las unidades administrativas de su adscripción;
6. Remitir a la Secretaría de Finanzas y Administración, los manuales administrativos de organización y de procedimientos de la dependencia a su cargo, para su revisión;
7. Dictar las medidas necesarias para el mejoramiento administrativo de las unidades administrativas y unidades de apoyo a ellos adscritas;
8. Recibir en acuerdo a los servidores públicos responsables de las unidades administrativas y a cualquier otro servidor público subalterno;
9. Conceder audiencia al público cuando así se solicite, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;
10. Proporcionar la información y la cooperación técnica que les sean requeridas por las dependencias o entidades del Gobierno Federal, cuando así lo establezcan las disposiciones legales aplicables;
11. Establecer la realización de estudios organizacionales de las unidades administrativas y unidades de apoyo a su cargo, y proponer las medidas que procedan a la Secretaría de Finanzas y Administración;
12. Adscribir al personal de las unidades administrativas y unidades de apoyo que de ellos dependan;
13. Vigilar que se cumpla estrictamente con las disposiciones legales aplicables, en todos los asuntos a ellos asignados;
14. Proporcionar la información y la cooperación técnica que les sea requerida por el Gobernador y los titulares de las demás dependencias y coordinaciones, cuando así corresponda;
15. Ejercer el presupuesto autorizado, para sus unidades administrativas y unidades de apoyo, a través del órgano de administración respectivo, de conformidad con lo que señalen las disposiciones legales aplicables;
16. Disponer las medidas necesarias para vigilar la correcta utilización de los artículos de consumo, así como del mobiliario y equipo que requieran las unidades administrativas y unidades de apoyo a su cargo, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;

17. Formalizar las contrataciones de personal, conforme a las disposiciones legales aplicables, para la adecuada operación de las unidades administrativas y unidades de apoyo a su cargo;
18. Celebrar aquellos convenios y contratos que se relacionen directamente con el despacho de los asuntos encomendados a la dependencia o coordinación a su cargo, según corresponda, informando de los mismos al Gobernador, por conducto del Secretario de Gobierno; y,
19. Las demás que les señale el Gobernador y otras disposiciones legales aplicables.

Secretario Técnico.

1. Formular y aplicar las políticas y lineamientos para el proceso de planeación, programación y evaluación de los programas, obras y acciones a cargo de la dependencia, según corresponda, previa autorización del Secretario;
2. Conducir la integración del Programa Operativo Anual de la dependencia o coordinación, según corresponda, así como realizar el seguimiento y evaluación sobre el avance y cumplimiento del mismo;
3. Concurrir en los programas y acciones a cargo de la dependencia contenidos en el Plan Estatal de Desarrollo de Michoacán, así como dar seguimiento a los mismos;
4. Concentrar, seleccionar y clasificar la información estadística de la dependencia o coordinación;
5. Preparar los informes sobre el avance de los programas y objetivos de la dependencia o coordinación, según corresponda, para autorización del titular;
6. Elaborar, conjuntamente con las unidades administrativas respectivas, el informe anual de actividades y someterlo a la aprobación del Secretario;
7. Preparar y recabar de las unidades administrativas de la dependencia el material necesario para los informes que deban rendir los titulares de las mismas;
8. Auxiliar al titular de la dependencia mediante el registro, ejecución y seguimiento de los acuerdos;
9. Realizar el seguimiento de los asuntos canalizados por el titular de la dependencia a las unidades administrativas respectivas, para su atención y solución;

10. Coordinar las reuniones de trabajo de la dependencia en ausencia de su titular, previa designación para tal efecto;
11. Mantener el registro actualizado con la información de los acuerdos tomados en las sesiones de los órganos de gobierno de las entidades en que la dependencia participa;
12. Fungir como enlace ante la Secretaría Técnica del despacho del Gobernador, a fin de coordinar y realizar las acciones que se determinen;
13. Preparar la información correspondiente a los acuerdos tomados en reuniones del gabinete del Gobernador, así como darle seguimiento a los avances y ejecución de los mismos; y,
14. Las demás que le señale el titular de la dependencia y otras disposiciones legales aplicables.

Secretario Particular.

1. Atender los asuntos relativos a la agenda del titular de la dependencia, y desempeñar las comisiones que le encomiende;
2. Llevar el control de la agenda diaria de trabajo del titular de la dependencia;
3. Apoyar al titular de la dependencia en el control y seguimiento de los asuntos de su competencia;
4. Programar, convocar y coordinar, previa consulta con el titular de la dependencia, lo referente a solicitudes de acuerdos, audiencias, reuniones de trabajo, asistencia a eventos y giras, entre otros;
5. Recibir y atender las audiencias solicitadas por los servidores públicos y la población en general, así como los eventos, reuniones de trabajo y asuntos que le sean encomendados por el titular de la dependencia;
6. Mantener informado al titular de la dependencia de los asuntos que le sean planteados por particulares y servidores públicos, así como efectuar los trámites que correspondan;
7. Recibir y turnar la correspondencia dirigida al titular de la dependencia, a las unidades administrativas correspondientes para su atención y solución;
8. Integrar expedientes de control de la correspondencia y archivo, así como de tarjetas informativas y documentación del titular de la dependencia;

9. Acordar con el titular de la dependencia, la designación de los servidores públicos que lo representarán, en los eventos que sean de su competencia; y,
10. Las demás que le señale el titular de la dependencia y otras disposiciones legales aplicables.

Asesores.

1. Atención y el despacho de los asuntos que la titular de la secretaría les encomiende, de conformidad con los lineamientos y criterios que se determinen en cada caso y en correspondencia con el Artículo 16 del Reglamento Interior de la Administración Pública Centralizada del Estado de Michoacán.

Coordinación de Organización y Participación Social.

1. Fomentar e impulsar la organización y participación de los jóvenes en un marco de respeto y colaboración, para el desarrollo integral del Estado.
2. Concertar con el Gobierno Federal y los gobiernos municipales la instalación y operatividad de los centros interactivos comunitarios, consejos juveniles e instancias de decisión municipal en materia de jóvenes en los diferentes municipios de la entidad.
3. Promover programas de reconocimiento y estímulo público, a la labor pública de los jóvenes mediante el premio estatal de la juventud y otros reconocimientos específicos a actividades sobresalientes de los jóvenes.
4. Integrar y mantener actualizado el directorio de organizaciones juveniles en la entidad.
5. Impulsar políticas de bienestar social para los jóvenes, que propicien su participación en la toma de decisiones y en su desarrollo social, de conformidad con los programas federales y estatales correspondientes.
6. Promover acciones para asegurar que las políticas relativas a los jóvenes se basen en información fidedigna sobre su situación y necesidades, y propiciar el acceso a la información, para participar en procesos de toma de decisiones con el fin de incentivar la democracia participativa.

Departamento de Proyectos de Diagnóstico y Participación Social le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Programas y Proyectos Educativos.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución de los Programas de parlamento Juvenil de Michoacán y de Concurso Estatal de Oratoria.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la coordinación, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico - financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.
6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.
7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
10. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Coordinación de Programas y Proyectos Educativos.

1. Promover y difundir la vinculación con instituciones de educación media superior y superior, al interior y fuera del país, en beneficio de los jóvenes Michoacanos.

2. Difundir la oferta educativa en el estado a través de programas, acciones, ferias, exposiciones, eventos, foros y otras modalidades de difusión con apoyo de convenios y acciones de concertación entre instituciones públicas, sociales y privadas.
3. Vincular e impulsar los programas y acciones de orientación vocacional, a fin de contribuir a la mejor relación entre oferta educativa y aspiraciones vocacionales de los jóvenes.
4. Coadyuvar en la vinculación y difusión de programas de becas dirigidas a impulsar la educación de los jóvenes.
5. Fomentar entre los jóvenes, oportunidades de educación, relacionadas con sus aspiraciones, así como propiciar la adquisición de conocimientos prácticos que faciliten su inserción a la vida creativa.
6. Incentivar el acceso de los jóvenes a las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta primordial para su desarrollo.

Departamento de Proyectos para la Prevención de la Deserción Escolar le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Programas y Proyectos Educativos.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución de las Jornadas Interinstitucionales de Orientación vocacional para la Prevención de la Deserción Escolar; del Premio Estatal al Mérito Juvenil; y del Concurso Estatal de Debate Político.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la coordinación, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico -financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.

6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.
7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
10. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Coordinación de Salud y Desarrollo Social.

1. Impulsar y coordinar programas, acciones y proyectos de fomento a la salud de los jóvenes.
2. Instrumentar programas de información y orientación para la prevención de adicciones, así como de enfermedades de transmisión sexual, VIH, SIDA, en coordinación con las dependencias y entidades públicas y privadas relacionadas con estos padecimientos.
3. Realizar programas, acciones y proyectos de orientación psicosocial, atención a trastornos alimenticios, prevención del delito, planificación familiar y paternidad responsable entre los jóvenes.
4. Asesorar y promover la gestión de apoyos para actividades culturales, artísticas, recreativas, de esparcimiento y de integración social de los jóvenes.
5. Fomentar y coordinar programas, acciones y proyectos de fortalecimiento a la identidad cultural de los jóvenes, en correspondencia con sus raíces, tradiciones y costumbres.
6. Impulsar, organizar y coordinar con las instancias competentes programas, acciones y proyectos de preservación del medio ambiente, uso adecuado de recursos naturales, para lograr un desarrollo integral y sustentable.

7. Promover acciones tendientes a mejorar la alimentación y nutrición de los jóvenes para su pleno desarrollo y participación en la sociedad.
8. Fomentar programas, acciones, y proyectos en coordinación con las instancias competentes, enfocados a eliminar todo tipo de violencia hacia y entre los jóvenes.
9. Promover el respeto de los derechos humanos y pugnar por eliminar todo tipo de discriminación entre los jóvenes.
10. Promover el respeto mutuo, la tolerancia y la comprensión entre los jóvenes de diferentes grupos culturales, religiosos, raciales, de preferencia sexual y condición social.
11. Difundir y promover el uso y ampliación de la infraestructura existente para impulsar el desarrollo de la cultura, esparcimiento y convivencia a fin de mejorar las condiciones de vida de los jóvenes.
12. Proponer y adoptar medidas para incrementar las posibilidades de desarrollo de los jóvenes con capacidades diferentes.
13. Promover acuerdos y convenios interinstitucionales, nacionales e internacionales para proveer información para el desarrollo de los jóvenes así como el aprovechamiento productivo del servicio social.
14. Promover programas, proyectos y acciones para inhibir la migración de los jóvenes a las grandes ciudades y al extranjero.

Departamento de Proyectos de Salud le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Salud y Desarrollo Social.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución del Programa referente a los Festivales Juveniles de Salud.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la unidad administrativa, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico -financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.

6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.
7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
10. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Departamento de Proyectos de Desarrollo Social le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Salud y Desarrollo Social.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución de los programas de Escuela Sustentable, Ensayo en Pro del Medio Ambiente y Campaña de Prevención del Delito.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la unidad administrativa, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico -financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.
6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.

7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
12. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Coordinación de Proyectos de Desarrollo Económico y de Trabajo.

1. Establecer programas, acciones, y proyectos, así como mecanismos de fomento para el desarrollo de la oferta de servicios profesionales y técnicos de los jóvenes, adecuados a las necesidades de las organizaciones económicas en las zonas de mayor potencial productivo.
2. Promover el uso creciente de acceso a la innovación tecnológica, al conocimiento técnico, comercial, organizativo, gerencial y financiero, de los integrantes jóvenes de las unidades de producción y de otras organizaciones económicas.
3. Gestionar apoyos e incentivos ante las autoridades, instituciones y organismos Municipales, Estatales, Nacionales e Internacionales para llevar a cabo proyectos de investigación, desarrollo e iniciativas de empresas juveniles, con responsabilidad social respecto al medio ambiente y el desarrollo sustentable.
4. Proponer la celebración de convenios de colaboración entre instituciones financieras y la Secretaría de los Jóvenes, con la finalidad de promover la ejecución de proyectos productivos y micro financiamientos que beneficien a jóvenes artesanos, indígenas, campesinos, trabajadores, profesionistas, artistas e intelectuales, entre otros.
5. Promover la vinculación entre las instituciones educativas y el sector laboral público y privado para coadyuva a que los jóvenes adquieran empleos iniciales, a fin de propiciar el acopio de experiencia laboral en el sector.

6. Propiciar la incorporación de los jóvenes con capacidades diferentes a las actividades productivas y laborales
7. Establecer programas dirigidos a jóvenes en proceso de reinserción social a fin de facilitar su acceso a proyectos productivos y actividades laborales.
8. Crear y promover foros de intercambio, capacitación y difusión de los proyectos sobresalientes de los jóvenes en las áreas productivas, de trabajo y desarrollo económico sustentable.
9. Crear, difundir y promover la cultura del trabajo mediante la operación de una bolsa de trabajo para los jóvenes, sin interrumpir su proceso formativo y actualización académica permanente, en coordinación con las dependencias o entidades públicas y privadas.
10. Proponer medidas para eliminar la explotación ilegal del trabajo de los jóvenes.
11. Promover el establecimiento y la ejecución de proyectos productivos alternativos para los jóvenes del sector rural y artesanal
12. Promover acuerdos y convenios interinstitucionales, nacionales e internacionales para proveer información para el desarrollo de los jóvenes así como el aprovechamiento productivo de las prácticas profesionales. Departamento de

Proyecto de Desarrollo Económico le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Proyectos de Desarrollo Económico y Trabajo.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución de Estudios y Encuestas; el Programa de Radio y el Programa de Televisión.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la unidad administrativa, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico - financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.

6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.
7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
10. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Departamento de Proyectos de Trabajo le corresponde las funciones siguientes:

1. Programar, organizar, ejecutar y controlar las actividades propias de la Coordinación de Proyectos de Desarrollo Económico y Trabajo.
2. Acordar con el titular de la coordinación, la planeación, calendarización, trámite y ejecución de los Programas de Autoempleo y Empléate.
3. Elaborar los informes, estudios y opiniones de la unidad administrativa, cuando éstos le sean requeridos por el superior jerárquico que corresponda, en términos de la normativa aplicable.
4. Formular el proyecto de estructura programática presupuestaria correspondiente a los Programas que se ejecutarán en el año en la coordinación, en términos de la normativa aplicable.
5. Elaborar el informe de avance físico - financiero de su competencia y presentarlo al titular de la unidad administrativa para su revisión.
6. Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus funciones y aquellos que le sean señalados por encargo o por su superior jerárquico, en términos de la normativa aplicable.

7. Supervisar que el personal adscrito a la unidad administrativa a su cargo, desempeñe las comisiones que se le instruyan, así como informar oportunamente del resultado de las mismas a su superior jerárquico.
8. Atender las solicitudes de información pública que les sean solicitadas a la unidad administrativa a su cargo, en términos de la normativa aplicable.
9. Atender los asuntos y desempeñar las comisiones que le sean conferidas por el titular de la unidad administrativa e informarle oportunamente del resultado de las mismas.
10. Atender al público de manera eficaz y eficiente en el ámbito de su competencia.
11. Las demás que le señalen el titular de la unidad administrativa a y otras disposiciones normativas aplicables.

Delegación Administrativa.

1. La Delegación Administrativa depende normativamente de la Secretaría de Finanzas y Administración y administrativamente de la Secretaría, y le corresponde el ejercicio de las facultades establecidas en el Artículo 17 del Reglamento Interior de la Administración Pública Centralizada del Estado de Michoacán:
2. Fungir como enlace con la Secretaría de Finanzas y Administración para la aplicación de las normas, sistemas y procedimientos para la correcta utilización de los recursos humanos, financieros y materiales de la dependencia o coordinación, según corresponda, de conformidad con las disposiciones normativas aplicables;
3. Formular y someter a la consideración del titular de la dependencia o coordinación, según corresponda, el proyecto de presupuesto anual, previo a su envío ante la autoridad competente para su aprobación;
4. Informar al titular de la dependencia o coordinación, según corresponda, respecto del ejercicio del presupuesto autorizado de la misma;
5. Realizar las afectaciones presupuestarias, que se generen en la ejecución de los programas de trabajo de la dependencia o coordinación, según corresponda, así como las solicitudes de modificaciones a las que haya lugar;
6. Presentar al titular de la dependencia o coordinación, según corresponda, los documentos de ejecución presupuestaria y pago para su autorización y trámite;

7. Elaborar con la periodicidad requerida, el informe de avance financiero de los programas, obras y acciones a cargo de la dependencia o coordinación, según corresponda;
8. Asesorar e informar a las unidades administrativas de la dependencia o coordinación, sobre la elaboración, asignación y ejercicio del presupuesto, y apoyarlas a todo lo referente a los trabajos de presupuestación(sic) que sean de competencia, tanto de su elaboración como en su ejercicio;
9. Supervisar que el ejercicio, control y registro del presupuesto autorizado, se efectúe con estricto apego a las disposiciones normativas aplicables, informando oportunamente al titular de la dependencia o coordinación, según corresponda, sobre cualquier irregularidad en la aplicación del mismo;
10. Elaborar los informes, que deba rendir al titular de la dependencia o coordinación, según corresponda, relativos a las observaciones que formule la Coordinación de Contraloría o la Auditoría Superior de Michoacán, en relación con el ejercicio del gasto que realice en el cumplimiento de sus atribuciones;
11. Acordar, elaborar y tramitar los movimientos de personal, alta y baja, así como las incidencias que se presenten, integrando el registro de personal correspondiente;
12. Proponer y coordinar los programas de capacitación y adiestramiento del personal de la dependencia o coordinación, según corresponda, de conformidad con las disposiciones normativas aplicables;
13. Promover la calidad en las actividades gubernamentales, a efecto de generar en el personal una vocación de servicio, responsabilidad y cumplimiento de los objetivos, así como para transparentar la utilización de los recursos;
14. Disponer la aplicación de las medidas conducentes para eficientar(sic) los procesos administrativos en la dependencia o coordinación, según corresponda;
15. Tramitar ante quien corresponda las licencias, vacaciones y prestaciones del personal de la dependencia o coordinación, según corresponda;
16. Supervisar y coordinar el pago de sueldos del personal de la dependencia o coordinación, según corresponda, para que se realice puntualmente y en forma ordenada;

17. Dar cumplimiento a las condiciones generales de trabajo y difundirlas entre el personal de la dependencia o coordinación, según corresponda, y mantener actualizado el escalafón de los trabajadores y promover la difusión del mismo;
18. Participar en el análisis, revisión y elaboración de las propuestas de modificación y actualización de la estructura orgánica de las unidades administrativas de la dependencia o coordinación, según corresponda;
19. Integrar el programa anual de requerimientos de materiales, servicios y equipo de trabajo para el funcionamiento administrativo de dependencia o coordinación, según corresponda, previo acuerdo con los titulares de las unidades administrativas respectivas;
20. Tramitar las adquisiciones de bienes y la contratación de servicios que solicitan las demás unidades administrativas, de conformidad con las disposiciones normativas aplicables y conforme a la disponibilidad presupuestal aprobada;
21. Establecer el control de suministros de materiales a las unidades administrativas de la dependencia o coordinación, a fin de proveer los recursos necesarios en forma oportuna, proponiendo y vigilando el uso racional de los mismos;
22. Instrumentar y mantener actualizados los inventarios de bienes muebles, inmuebles, vehículos y de los recursos materiales a cargo de la dependencia o coordinación, según corresponda, así como recabar los resguardos correspondientes, de conformidad con las disposiciones normativas aplicables;
23. Integrar, sistematizar y mantener actualizado el archivo documental de la dependencia o coordinación, según corresponda, de acuerdo con los lineamientos que establezca la Secretaría de Finanzas y Administración y las disposiciones normativas aplicables; y,
24. Las demás que le señale el titular de la dependencia o coordinación, según corresponda y otras disposiciones legales aplicables

Departamento de Recursos Financieros y Humanos:

1. Realizar las actividades que le encomiende el Delegado Administrativo, para cumplir la normatividad, que emita la Subsecretaría de Administración e Innovación de Procesos en materia de administración del personal;
2. Informar al Delegado Administrativo oportunamente y entregar documentación referente de los movimientos e incidencias del personal de la Secretaría, así como

del pago de sus salarios, remuneraciones y prestaciones de servicios personales, en términos de la norma aplicable;

3. Supervisar y verificar la asistencia, los registros y sistemas de control del personal de la Secretaría, así como proponer al Delegado Administrativo, las medidas que procedan, en términos de la normativa aplicable;

4. Difundir y tramitar con oportunidad, los servicios y prestaciones a que los trabajadores de la Secretaría tienen derecho, previa autorización del Delegado Administrativo y en términos de la normativa aplicable;

5. Ejecutar y registrar el pago de salarios y remuneraciones al personal que labora en la Secretaría, en términos de la normativa aplicable;

6. Colaborar en Comités y Comisiones que se organicen en materia laboral y de capacitación Técnico - Administrativo del personal adscrito a la Secretaría, previa autorización del Delegado Administrativo y conforme a las disposiciones normativas aplicables;

7. Llevar a cabo y cumplir las normas y políticas que emitan las instancias competentes, en materia de almacenes así como las disposiciones que dicte el Delegado Administrativo para registro y suministro de los bienes de consumo de las unidades administrativas que así lo requieran en términos de la normativa aplicable;

8. Establecer, aplicar y revisar un sistema eficiente que garantice el adecuado manejo y registro de los recursos financieros y presupuestales asignados a la Secretaría, de acuerdo a la norma aplicable;

9. Conciliar, depurar y actualizar las cuentas de la Secretaría, así como ayudar a sus unidades administrativas sobre las normas y procedimientos que deben de observar para presentar la documentación comprobatoria del gasto, a través de la Delegación Administración;

10. Coordinar la integración y revisar que la documentación comprobatoria del gasto, que presenten las distintas unidades administrativas cumplan con las disposiciones normativas aplicables, así como los requisitos contables, fiscales y legales que procedan;

11. Inspeccionar y revisar la elaboración, registro y actualización de las operaciones financieras de la Secretaría, e informarle al Delegado Administrativa en términos de la normativa aplicable;

12. Llevar a cabo las modificaciones presupuestarias autorizadas que afectan al presupuesto asignado a la Secretaría, previo acuerdo con el Delegado Administrativo y en términos de la normativa aplicable;
13. Elaborar y respaldar los documentos de ejecución presupuestaria, así como los oficios de modificación para la administración del recurso del gasto corriente e inversión realizada por la Secretaría, para que sean autorizados por el Delegado Administrativo, en términos de la normativa aplicable.
14. Divulgar y aplicar las normas y procedimientos que deba sujetarse la contabilidad presupuestaria y patrimonial de la Secretaría, verificar su cumplimiento, así como consolidar y mantener actualizado los registros contables;
15. Las demás que señale el Delegado Administrativo y otras disposiciones normativas aplicables.

Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales.

1. Realizar las actividades que le encomiende el Delegado Administrativo, para cumplir la normatividad, que emita la Dirección de Patrimonio y Servicios Generales del Estado;
2. Elaborar y presentar al Delegado Administrativo el programa anual de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios relacionados con bienes muebles e inmuebles de la Secretaría;
3. Preparar en coordinación con el Delegado Administrativo la adquisición de bienes materiales, requeridos para el funcionamiento de la Secretaría, de conformidad con las disposiciones normativas aplicables;
4. Establecer y operar un sistema de existencia en almacén y surtimiento adecuado de los bienes, productos y materiales a cargo de la Secretaría, previo acuerdo con el Delegado Administrativo y conforme a la normatividad aplicable;
5. Supervisar y revisar el mantenimiento de los automóviles de la Secretaría, para que sean autorizados por el Delegado Administrativo, en términos de la normativa aplicable;
6. Ejecutar y supervisar el mantenimiento del edificio y limpieza de la Secretaría, con la autorización del Delegado Administrativo, de acuerdo a la norma aplicable;

7. Realizar la contratación y supervisión del mantenimiento del servicio de la fotocopiadora de esta Secretaría, previo acuerdo con el Delegado Administrativo, de acuerdo a la normativa aplicable;
8. Apoyar y coordinar la organización de eventos que se realicen en la Secretaría, de acuerdo a las disposiciones que dicte el Delegado Administrativo, en términos de la norma aplicable; y
9. Las demás que señale el Delegado Administrativo y otras disposiciones normativas aplicables.⁴⁰

Una vez analizadas las funciones y atribuciones ahora si ya podemos darnos una idea más clara del perfil que podría encuadrar en cada puesto de la Secretaría de los Jóvenes y más adelante hago la sugerencia precisa de la profesión adecuada para ocupar un puesto administrativo.

2.4 Jerarquías de los funcionarios públicos en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo.

Atendiendo a un dato interesante que MOCTUZUMA y ROEMER⁴¹ nos indican en un mejor acercamiento a lo que podría ser una mejor clasificación de los puestos de acuerdo a sus jerarquías la tenemos en la siguiente tabla:

| NÍVEL | CATEGORÍA | PUESTOS | RESPONSABILIDADES |
|--------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Superior | Cúspide y primer nivel. | Conducir la entidad. |
| 2 | Asesor | Puesto de asesoramiento. | Asesorar a la categoría superior. |
| 3 | Directivo | Cabeza de unidades. | Dirigir unidades. |

⁴⁰ <http://laip.michoacan.gob.mx/#>

⁴¹ Esteban Moctezuma Barragan y Andres Roemer, Por un gobierno con resultados, Fondo de Cultura Económica, 1999, México. p. 97.

| | | | |
|---|--------------------------|--|---|
| 4 | Mando medio | Puestos que organizan y supervisan a equipos de trabajo. | Organizar y supervisar equipos de trabajo. |
| 5 | Profesional | Puestos con funciones especializadas. | Desarrollar funciones específicas, formar equipos de trabajo. |
| 6 | Técnico – administrativo | Puesto con funciones de apoyo especializadas. | Desarrollar funciones de apoyo especializadas. |
| 7 | Auxiliar y Servicios | Puestos con funciones de apoyo no especializadas. | Desarrollar funciones de apoyo no especializadas. |

Ahora bien, como sabemos al igual que en la Federación, en nuestro Estado de Michoacán existe un orden administrativo, el cual está dividido en las siguientes dependencias de la Administración Pública:

1. Secretaría de Gobierno;
2. Secretaría de Finanzas y Administración;
3. Secretaría de Seguridad Pública;
4. Secretaría de Desarrollo Económico;
5. Secretaría de Turismo;
6. Secretaría de Desarrollo Rural;
7. Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas;
8. Secretaría de Urbanismo y Medio Ambiente;
9. Secretaría de Educación;
10. Secretaría de Cultura;
11. Secretaría de Salud;
12. Secretaría de Política Social;
13. Secretaría de Pueblos Indígenas;

- 14. Secretaría de la Mujer;
- 15. Secretaría de los Migrantes;
- 16. Secretaría de los Jóvenes; y,
- 17. Procuraduría General de Justicia.⁴²

En ese sentido, cada Secretaría de Estado, tiene a su vez diferentes unidades administrativas de enlace, de proyectos, de gestión, de coordinación, de desarrollo etc. A su vez dichas unidades administrativas cuentan con funcionarios de mandos medios y superiores como lo es el Secretario de cada dependencia y auxiliares entre otros.

En esta ocasión continuamos con la exhaustiva y minuciosa revisión de una de las Secretarías que nos dará el ejemplo de las jerarquías en su organización empezando desde el titular hasta la persona con el puesto más inferior.

La Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo, para el despacho de los asuntos que le competan a sus dependencias y coordinaciones, se le adscribe las unidades administrativas siguientes:

SECRETARÍA DE LOS JÓVENES

- A) Coordinación de Organización y Participación Social.
- B) Coordinación de Programas y Proyectos Educativos.
- C) Coordinación de Salud y Desarrollo Social.
- D) Coordinación de Proyectos de Desarrollo Económico y Trabajo.
- E) Delegación Administrativa.
- F) Unidades Auxiliares del Secretario.
 - 1. Secretaría Técnica;
 - 2. Secretaría Particular; y,
 - 3. Asesores.⁴³

Ahora bien, con base en lo señalado anteriormente, cada Secretaría cuenta con distintas jerarquías en dónde la base la encontramos en el Secretario y de manera

⁴² Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

⁴³ Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

descendente a los demás funcionarios públicos que apoyan a la Secretaría. De conformidad con lo establecido en el portal de internet de “acceso a la información pública de Michoacán”⁴⁴, la Secretaría de los Jóvenes cuenta con la siguiente Jerarquía Institucional:

| Transparencia y Acceso a la Información Pública al Poder Ejecutivo del Estado | | Secretaría de Finanzas y Administración (SFA) | | | |
|---|---------------------------|---|--|------------|---|
| UPP | UR | NOMBRE | PUESTO | FECHA | FUNDAMENTO |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | LARA MEDINA FRANCISCO XAVIER | 01814 SECRETARIO | 16/07/2013 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | CONSTANTINO FIGUEROA RAFAEL DE JESUS | 01619 ASESOR "C" | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | JUAREZ BEDOLLA GUSTAVO | 01619 ASESOR "C" | 16/10/2013 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | DE LOS SANTOS TORRES ROBERTO | 01619 ASESOR "C" | 16/10/2013 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | GUZMAN ORTIZ HIRIAM RAMON | 01614 SECRETARIO PARTICULAR DE TITULAR | 01/09/2013 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27/SECRETARIA DE LOS JOVENES | 01/OFICINA DEL SECRETARIO | LEMUS FIGUEROA MAURICIO | 01612 SECRETARIO TECNICO | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |


⁴⁴ <http://laip.michoacan.gob.mx/#>

Transparencia
y acceso a la
Información
Pública del Poder
Ejecutivo del Estado



Secretaría de Finanzas y
Administración (SFA)

| UPP | UR | NOMBRE | PUESTO | FECHA | FUNDAMENTO |
|------------------------------|--|----------------------------------|----------------------------|------------|---|
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 02 COORDINACION DE ORGANIZACION Y PARTICIPACION SOCIAL | REYNA VERA ALFREDO DE JESUS | 01610 DIRECTOR | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 02 COORDINACION DE ORGANIZACION Y PARTICIPACION SOCIAL | DIAZ LOPEZ JARIM EDUARDO | 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 03 COORDINACION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EDUCATIVOS | FIGUEROA DE REGIL CELIAMARIA | 01610 DIRECTOR | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 03 COORDINACION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EDUCATIVOS | BARBOZA MEDINA NARAYANI | 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 04 COORDINACION DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL | MUÑOZ MARTINEZ MARCELA | 01610 DIRECTOR | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 04 COORDINACION DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL | BARROSO VAZQUEZ OSWALDO | 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/11/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 05 COORDINACION DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y TRABAJO | TRUJILLO MAGAÑA JONATHAN BETZAIN | 01610 DIRECTOR | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARIA DE LOS JOVENES | 05 COORDINACION DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y TRABAJO | DIAZ GALVAN ARIADNA | 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/03/2012 | Art. 60 fracc.XIV de la Const. Política del Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |

|  | | | | | |
|--|----|---|--|------------|--|
| UPP | UR | NOMBRE | PUESTO | FECHA | FUNDAMENTO |
| 27 SECRETARÍA DE LOS JOVENES | DE | COORDINACIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONOMICO Y TRABAJO | GARCIA CARMONA DIANA 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/11/2013 | Art. 60, fracc. XXV de la Const. Política de Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARÍA DE LOS JOVENES | DE | DELEGACION ADMINISTRATIVA | PESQUERA SERRANO RUBEN 01518 DELEGADO ADMINISTRATIVO "B" | 01/09/2012 | Art. 60, fracc. XXV de la Const. Política de Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| 27 SECRETARÍA DE LOS JOVENES | DE | DELEGACION ADMINISTRATIVA | SANCHEZ GONZALEZ ANA LILIA 01410 JEFE DE DEPARTAMENTO | 01/11/2012 | Art. 60, fracc. XXV de la Const. Política de Edo. de Mich. de Ocampo y 14 de la ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo. |

Con base en los cuadros que se muestran con antelación tenemos entonces que, las Jerarquías en la Secretaría de los Jóvenes son las siguientes:

- 1.- Secretario.
- 2.- Asesor "C".
- 3.- Asesor "C".
- 4.- Asesor "C".
- 5.- Secretario Particular.
- 6.- Secretario Técnico.
- 7.- Director.
- 8.- Jefe de Departamento.
- 9.- Delegado Administrativo "B".

Capítulo 3

LOS MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Señor, la gran mayoría de los Servidores Públicos están mal remunerados... El resultado de esto es que hombres con talento y oficio rehúyen el servicio público. El gobierno Su Majestad se ve forzado a reclutar personal mediocre cuya única aspiración es mejorar su débil y pecuniaria situación... hombres inteligentes, buenos trabajadores, competentes y motivados, son el tipo de hombres que deben dirigir el servicio público de su imperio... es la prerrogativa de Su Majestad el introducir el principio indispensable de responsabilidad, sin el cual todo progreso es retardado y el trabajo se destruye inevitablemente.

ALI PASHA⁴⁵

SUMARIO: 3.1 Análisis y alcances de las profesiones para ocupar un puesto en los mandos medios y superiores en el gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo. 3.2 La importancia del perfil académico en el personal de confianza del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo. 3.3 El actual perfil académico de los mandos medios y superiores en la Secretaría de los Jóvenes del Estado de Michoacán de Ocampo.

Tal y como lo mencionan en su introducción Moctezuma y Roemer⁴⁶, imaginemos que a cualquier ciudadano, ya sea usted o yo, nos nombran funcionarios públicos de nuestra ciudad, pero a su nombramiento le piden innumerables actividades a desempeñar, eficiencia, calidad y sin importar lo que puedan opinar otros ciudadanos de los resultados para que usted quede perfectamente con su jefe inmediato. Aunado a lo anterior, el sueldo que le ofrecen es muy bajo y es un trabajo de tiempo completo que ni tiempo de comer le dan, mucho menos si pensaba en descansar. En pocas palabras, a usted lo acaban de nombrar funcionario público en

⁴⁵ Testamento político del gran visir del sultán otomano ABDULAZIZ, 1871.

⁴⁶ Esteban Moctezuma Barragan y Andres Roemer, Por un gobierno con resultados, Fondo de Cultura Económica, 1999, México. pp. 13 y 14.

alguna dependencia del gobierno estatal a dedazo, sin escrúpulos ni exámenes, sin pruebas psicométricas, ni selección de participantes de acuerdo a su perfil.

Lo anterior ha llevado a tener gobiernos ineficientes e imposibilitados de dar los resultados esperados, con lo que se ha dañado drásticamente la credibilidad de la sociedad en las instituciones gubernamentales, en los funcionarios públicos e incluso en los partidos políticos.

Cuando se pierde la confianza en alguien, se pierde inmediatamente la credibilidad, y cuando ésta no preexiste es difícil que se tenga éxito en la administración de un Estado; la confianza se pierde por diversos factores tales como la ineficacia, desperdicio de recursos, gasto innecesario, corrupción, impunidad, competencia de mala fe entre funcionarios públicos, inestabilidad y discontinuidad en programas institucionales.

Para recuperar la confianza de los ciudadanos y la credibilidad de las Instituciones, es necesario ofrecer eficiencia y eficacia en los resultados del gobierno, alcanzando condiciones que promuevan un desarrollo sostenible para toda la sociedad.

3.1 Análisis y alcances de las profesiones para ocupar un puesto en los mandos medios y superiores en el gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Como lo dice el profesor emérito de la UNAM Don Henrique González Casanova⁴⁷, “México no podría concebirse como nación sin el papel que juega el profesional universitario”, y me pregunto yo ¿Por qué no hacer de esta frase una realidad en los mandos medios y superiores que sirven hoy en día al Estado de Michoacán de Ocampo?

Para este capítulo iniciaré hablando del significado de la palabra “profesión”, y consultaré algunas otras definiciones para entender más sobre lo que se quiere

⁴⁷ Henrique González Casanova, profesor emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde fundó en 1954 la *Gaceta UNAM*, fue consejero universitario, científico social y formador de muchas generaciones de estudiantes en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

tratar en adelante. Para Max Weber,⁴⁸ “*profesión*” significa “actividad especializada y permanente de un hombre que, normalmente, constituye para él una fuente de ingresos, y por lo tanto, un fundamento económico seguro de su existencia”.

Por su parte, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española,⁴⁹ señala lo siguiente:

“Profesión.

(Del lat. *profess*o, - *nis*).

1. f. Acción y efecto de profesar.
2. f. Ceremonia eclesiástica en que alguien profesa en una orden religiosa.
3. f. Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución”.

Al respecto, me limitaré de acuerdo al fin que se tiene en el presente trabajo de investigación, en la tercera definición del *Diccionario* con el que más se aproxima a nuestro objetivo, por ello es importante señalar que “profesión”, es el oficio que alguien realiza y por el que aprecia un salario.

De igual manera, de conformidad con el artículo 2, de la Ley del Ejercicio Profesional del Estado de Michoacán de Ocampo, en su fracción XXIV, señala lo siguiente:

“XXIV. Profesionista: Persona que cuenta con Título profesional, con grado académico de Licenciatura o superior legalmente expedido por institución educativa autorizada, así como con cédula profesional correspondiente”.⁵⁰

Con la definición que antecede, tenemos de esta forma que el profesionista es la persona que lleva a cabo labores de carácter público, en otras palabras, no hay consultorio médico que no esté a la vista de quien lo necesite, ni abogado que no ejerza su actividad como tal en un despacho abierto a cuantos requieran de sus servicios.

⁴⁸ Maximilian Carl Emil Weber (Erfurt, 21 de abril de 1864 – Múnich, 14 de junio de 1920) fue un filósofo, economista, jurista, historiador, politólogo y sociólogo alemán, considerado uno de los fundadores del estudio moderno de la sociología y la administración pública, con un marcado sentido antipositivista.

⁴⁹ <http://lema.rae.es/drae/?val=profesi%C3%B3n>

⁵⁰ <http://optometriamexico.org/Michoacan.html>

Es por eso, que el profesionista realiza una función social reconocida, pública y reglamentada; al momento de recibir su título, jura (protesta) comportarse bajo ciertos lineamientos éticos y morales bien concretos.

Por otro lado, a lo largo del tiempo se han diversificado las ciencias, por lo que ha sido menester imponer una regulación a las profesiones, y como consecuencia actualmente el profesionista tiene la obligación de conocer a fondo su materia, pero también de contar con una clara inclinación o vocación que le permita dar continuidad y un mejor desempeño en su trabajo.

Desafortunadamente, en nuestro país al profesionista se le ha llegado a ver con el impostergable derecho de pertenecer a una clase social económicamente alta y no como un investigador, una persona en busca del conocimiento y de ayuda y progreso de su sociedad. Esta perspectiva se ha venido fortaleciendo por dos factores sociales considerables: 1) Se ha establecido la administración de hospitales, bufetes, despachos, oficinas, consultorios, clínicas o talleres de profesionistas que funcionan como gerencias de fábricas, y éstas tratan a los profesionistas como simples trabajadores y olvidan que son ante todo hombres de conocimiento y humanismo y 2) Lo sucedido en casi todas las administraciones en los gobiernos y más específicamente en el de Michoacán de Ocampo, los compromisos políticos, familiares y de amigos, hacen que la administración esté llena de gente sin conocimientos y no se le da la oportunidad al profesionista demeritando su preparación y grado académico.

Es así que, la aplicación de conocimientos por parte de un profesionista, no va en función del logro de un negocio, sino de prestar un servicio social en favor de una persona o un grupo de ellas que lo necesite.

Asimismo, es importante señalar que el crecimiento de algunas instituciones, por lo general ligadas a los servicios sociales proporcionados por el Estado o por grandes compañías, ha traído como consecuencia que se contraten a cientos de profesionistas que se convierten en asalariados; de ser antes asesores y hombres libres con criterio y posibilidad de dejarse llevar por su creatividad, ahora portan la etiqueta de técnicos encasillados que pronto pierden el carácter humanitario al que ya me referí.

Todas las profesiones se encuentran cimentadas en tres pilares inquebrantables: 1) los conocimientos técnicos y científicos; 2) la práctica o el arte de desempeñar

eficiente y eficazmente la profesión; y 3) la ética moral, garantía indispensable para el desarrollo de los valores de la profesión.⁵¹

Nuestra Carta Magna en su artículo 5to,⁵² nos indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

[...]”

Como podemos observar, el artículo nos señala la libertad que tienen las personas en nuestro país para elegir libremente su profesión, según su conveniencia siempre que sea lícita. Asimismo señala que la ley reglamentaria indicará cuales son las profesiones que necesitan de un título profesional para poder ejercerlas profesionalmente, así como las condiciones para obtenerlo y las autoridades autorizadas para expedirlos.

Por su parte el artículo 2do., de la Ley Reglamentaria del Ejercicio Profesional para el Estado de Michoacán⁵³ se encarga de definir el concepto de “título profesional”, como el “documento expedido por Institución Docente legalmente autorizada, en favor de la persona que ha comprobado haber adquirido los conocimientos necesarios para el ejercicio de alguna de las profesiones que esta Ley reglamenta”.

En ese sentido, es recomendable que se proceda a integrar, a la brevedad posible, dentro de la esfera ejecutivo-administrativa, un órgano idóneo encargado de elaborar el Catalogo General de Profesiones con grado académico, toda vez que

⁵¹ Pérez, Fernández del Castillo, Bernardo, *Deontología Jurídica*, México D.F., 1era edición, Porrúa, 1997, pp. 25-43.

⁵² http://dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf

⁵³ http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_reglamentaria_del_ejercicio_profesional_para_el_estado.pdf

de conformidad con el artículo 3ero, de la Ley Reglamentaria⁵⁴ en comento, señala únicamente las siguientes profesiones que necesitan título profesional para su ejercicio en el Estado de Michoacán:

“1) Arquitecto; 2) Bacteriólogo; 3) Biólogo; 4) Cirujano Dentista; 5) Contador en sus diversas ramas; 6) Enfermera en sus diversas especialidades; 6) Partera; 7) Homeópata; 8) Farmacéutico; 9) Licenciado en Derecho; 10) Licenciado en Economía; 11) Licenciado en Ciencias Políticas; 12) Médico en sus diversas especialidades; 13) Veterinario; 14) Profesor de Educación, en sus distintos grados y especialidades; y 15) Químico en sus diversas ramas y especialidades”.

Lo anterior ya que esas profesiones señaladas por la Ley, forman tan sólo una pequeña parte de las 27,286 profesiones que a nivel educación media superior, y superior, obran registradas ante la Dirección General de Profesiones, las cuales a marzo de 2010, se tienen registradas las siguientes: A nivel técnico, 2,522; técnico superior, 685; especialidad, 2,105; licenciatura, 16,102; maestría, 4,810; doctorado, 1,062.⁵⁵

Es por ello que considero conveniente regular dicha Ley reglamentaria y que se tomaran en cuenta los siguientes grados académicos: a) El técnico; b) el tecnológico; c) el de licenciatura, en el que se incluye el de normal en todos sus ciclos y modalidades; d) el de maestría, y e) el de doctorado.

Por otro lado, si bien es cierto que a lo largo de la historia se han multiplicado las profesiones y continúan haciéndolo debido a que la gama de conocimientos también se ha extendido, luego especializado y, finalmente, independizado de aquellos que le dieron origen, en el presente trabajo de investigación no se abarcarán todas y cada una de las profesiones con especialización, sino las que provienen de un tronco común que de acuerdo a un estudio y patrón reciente en México dependen las principales actividades socioeconómicas del país.

Dicho lo anterior, consultamos las profesiones en México, que de acuerdo a las estadísticas consultadas por el INEGI, se consideran como las carreras profesionales, las cuales las clasifica como las carreras de nivel licenciatura que preparan profesionistas con conocimientos para proyectar, diseñar, dirigir y

⁵⁴http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_reglamentaria_del_ejercicio_profesional_para_el_estado.pdf

⁵⁵ Dirección General de Profesiones. SEP.

administrar las condiciones sociopolíticas y jurídico-administrativas que requiere cualquier administración de gobierno tanto municipal, estatal y federal.

Cabe mencionar que dichas carreras están divididas en 12 grupos los cuales a su vez se subdividen en subgrupos y especialidades por cada rama, los cuales pueden ser consultados en la página del Catálogo de Codificación de Carreras del INEGI,⁵⁶ estos grupos que mencionamos son los siguientes:

“[.]

GRUPO 31

ARQUITECTURA, URBANISMO, DISEÑO INDUSTRIAL, DE INTERIORES, TEXTIL Y GRÁFICO ARQUITECTURA Y URBANISMO

[...]

GRUPO 32

BIOLOGIA, BIOTECNOLOGIA, ECOLOGIA, INGENIERIA AMBIENTAL, CIENCIAS ATMOSFERICAS Y CIENCIAS DEL MAR

[...]

GRUPO 33

CIENCIAS AGROPECUARIAS, FORESTALES Y PESQUERAS

[...]

GRUPO 34

CIENCIAS DE LA SALUD, NUTRICIÓN Y BIOMÉDICAS

[...]

GRUPO 35

CIENCIAS HUMANISTICAS

[...]

GRUPO 36

CIENCIAS QUIMICAS

[...]

GRUPO 37

CIENCIAS SOCIALES, POLITICAS, ADMINISTRACION PÚBLICA, RELACIONES INTERNACIONALES, COMUNICACION, DERECHO Y GEOGRAFIA

[...]

GRUPO 38

DISCIPLINAS ARTISTICAS

[...]

GRUPO 39

ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y TURISMO

[...]

⁵⁶ <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/clasificadores/carreras.pdf>

GRUPO 40
EDUCACIÓN Y PEDAGOGÍA
[...]

GRUPO 41
INGENIERIAS (CIVIL, EXTRACTIVA, METALURGICA, COMPUTACION,
INFORMATICA, ELECTRICA, ELECTRONICA, MECANICA, INDUSTRIAL,
TRANSPORTES, AERONÁUTICA Y TOPOGRÁFICA)
[...]

GRUPO 42
MATEMATICAS, FISICA Y ASTRONOMIA
[...]"

El objetivo de dar a conocer la anterior información en el presente trabajo de investigación, tiene como finalidad dar un amplio catálogo general de las carreras profesionales, para que toda aquella persona que quiera ocupar o desempeñar un cargo en los mandos medios y superiores del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, las elija de acuerdo a su interés y preferencia, ya que cualquier profesionista con un grado académico de nivel medio superior o superior, podrá tener mayor oportunidad de ocupar un puesto en la administración de cualquier gobierno, que es el objetivo principal de la elaboración de este trabajo de investigación, pero para ello se tendrá que hacer un estudio de qué perfil se necesita para cada Secretaría ya que no todas las profesiones pueden ejercerse en cualquiera de éstas.

Por otro lado, por medio de la fuente de OBSERVATORIO LABORAL, damos a conocer cifras de otras profesiones que están ocupadas en el Estado durante el periodo 2012-2014, para que los aspirantes a funcionarios públicos escojan alguna de las profesiones y vean las alternativas de empleo y ocupación en sus diversas ramas que podían ocupar dentro de la administración pública.

Para la profesión de Administración y gestión de empresas:⁵⁷



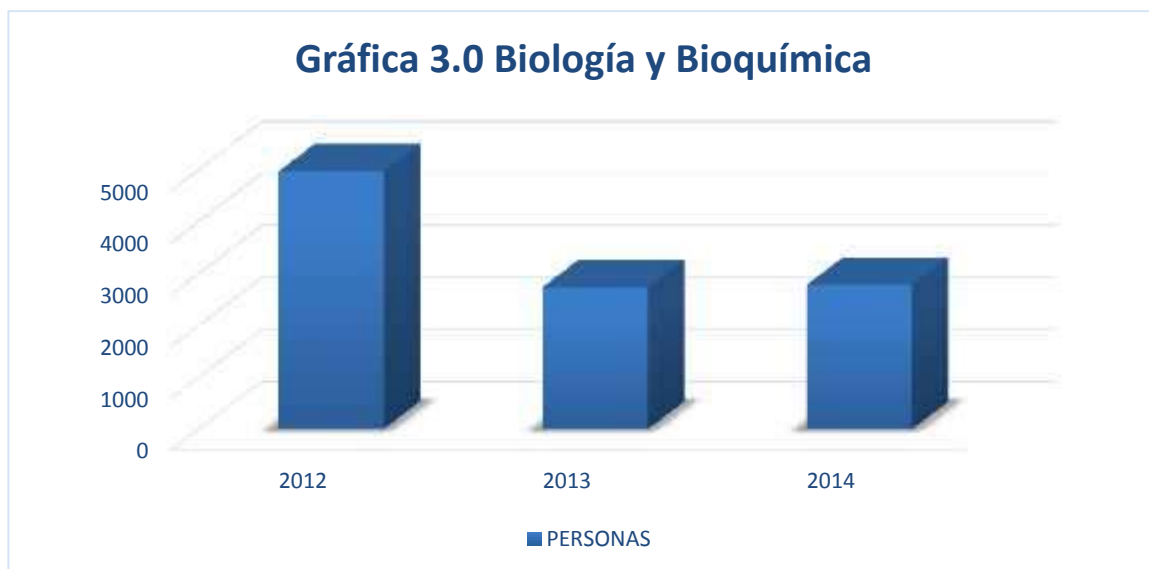
Para la profesión de Arquitectura y Urbanismo:⁵⁸



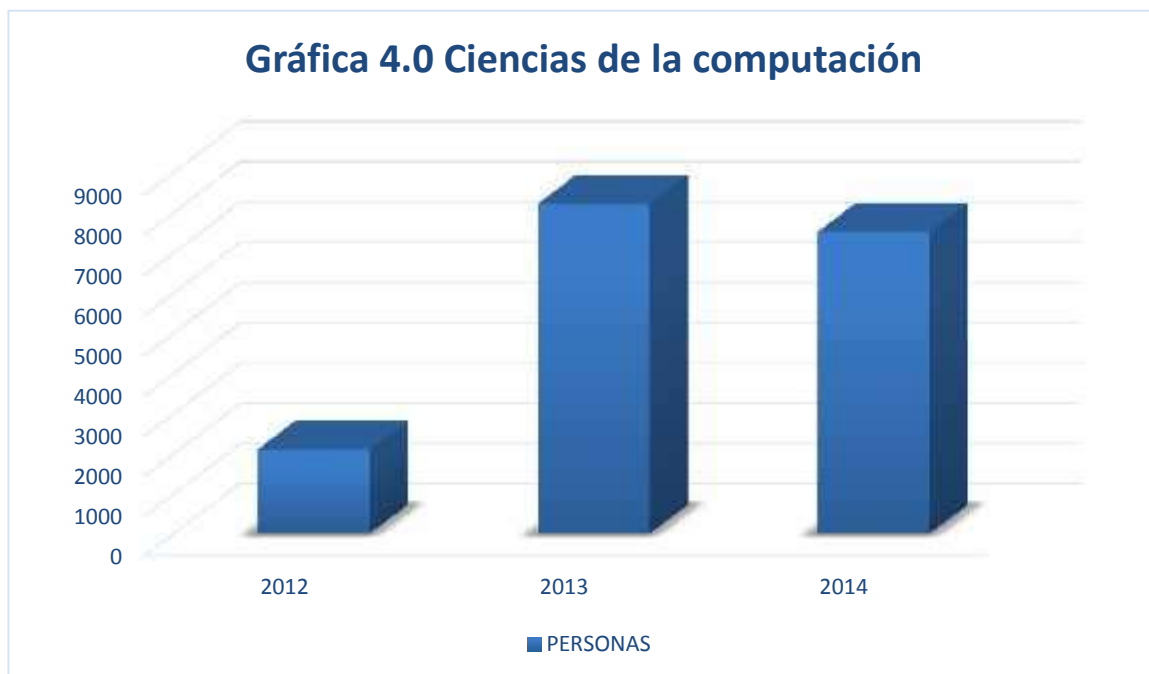
⁵⁷<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=a48141a9ddd31e4bb6f1054bdb7d#AnclaReporte>

⁵⁸<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=a48141a9ddd31e4bb6f1054bdb7d#AnclaReporte>

Para la profesión de Biología y Bioquímica:⁵⁹



Para la profesión de Ciencias de la computación:⁶⁰



⁵⁹<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaGrafica>

⁶⁰<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Construcción e Ingeniería civil:⁶¹



Para la profesión de Contabilidad y fiscalización:⁶²



⁶¹<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaGrafica>

⁶²<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Derecho:⁶³



Para la profesión de Enfermería y cuidados:⁶⁴



⁶³<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

⁶⁴<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Estomatología y odontología:⁶⁵



Para la profesión de Formación docente para educación básica, nivel preescolar:⁶⁶



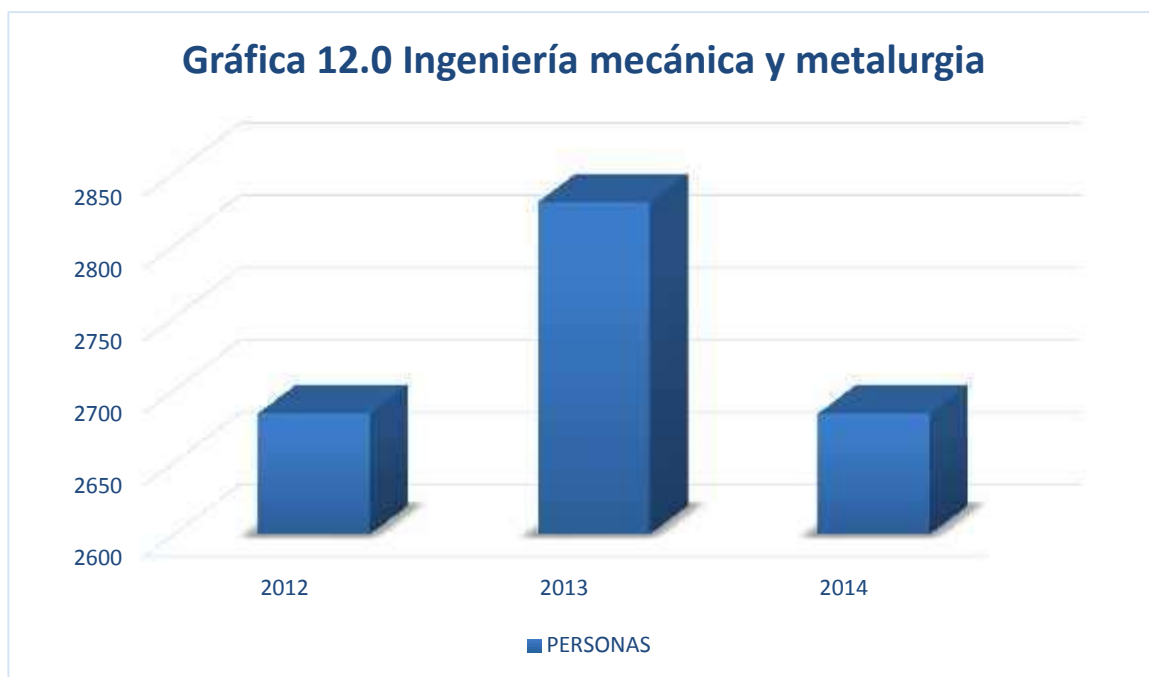
⁶⁵<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

⁶⁶<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Formación docente para educación básica, nivel primaria:⁶⁷



Para la profesión de Ingeniería mecánica y metalurgia:⁶⁸



⁶⁷<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

⁶⁸<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Medicina:⁶⁹



Para la profesión de Producción y explotación agrícola y ganadera:⁷⁰



⁶⁹<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

⁷⁰<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Para la profesión de Psicología:⁷¹



Para la profesión de Tecnologías de la información y la comunicación:⁷²



⁷¹<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

⁷²

<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=e473cc8a6aebc596a38da61da282#AnclaReporte>

Con esto damos por finalizado este primer punto donde señalamos algunas características importantes de las profesiones, sus diversos grupos y subgrupos así como un análisis de las principales profesiones hoy en día con mayor número de empleos, lo cual da el modelo idóneo para poder elegir lo que a cada persona mejor le convenga, interese y guste para poder desempeñar de manera eficiente un cargo dentro de la administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

3.2 La importancia del perfil académico en el personal de confianza del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

De manera general, puede entenderse al “perfil profesional” como un conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que se demandan de una persona que desempeña o que va a ocupar un puesto de trabajo determinado. Para iniciar con este segundo punto del capítulo y no menos importante, realizaré una serie de gráficas que nos marcarán los patrones del perfil profesional que se requiere -desde mi punto de vista- para ocupar un puesto dentro de la administración pública del Estado de Michoacán de Ocampo, refiriéndonos de cualquier mando medio y superior.

Para ello es importante señalar que el perfil profesional de una persona requiere, entre muchos otros aspectos, que se lleven a cabo análisis exhaustivos en función de las tareas, operaciones y condiciones de trabajo e identificar las capacidades de la persona como su experiencia, grado de responsabilidad etc. Para ello hago referencia a la siguiente figura:

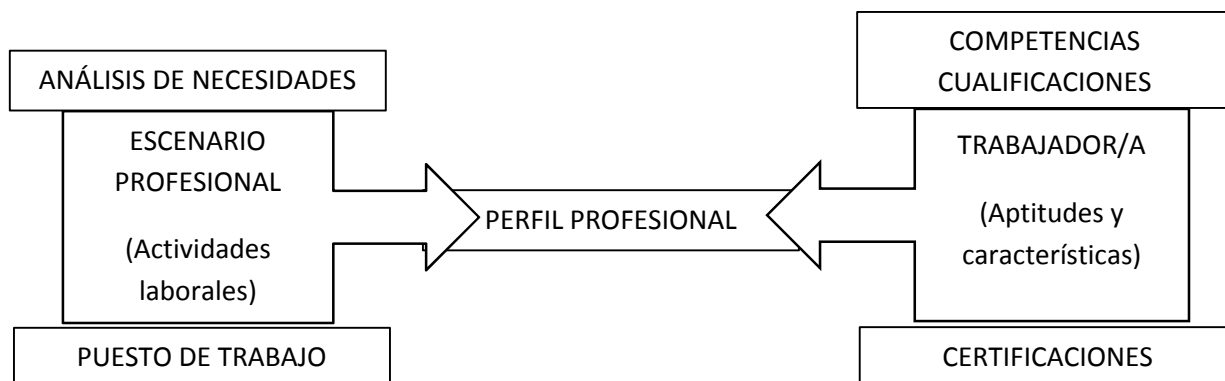


Figura 1. Proceso del diseño del perfil profesional. Elaboración propia.

Para realizar un análisis de los perfiles profesionales y las condiciones que necesitan los trabajadores para desempeñar sus funciones, elaboré el siguiente esquema que responderá a las preguntas básicas de cualquier trabajador:

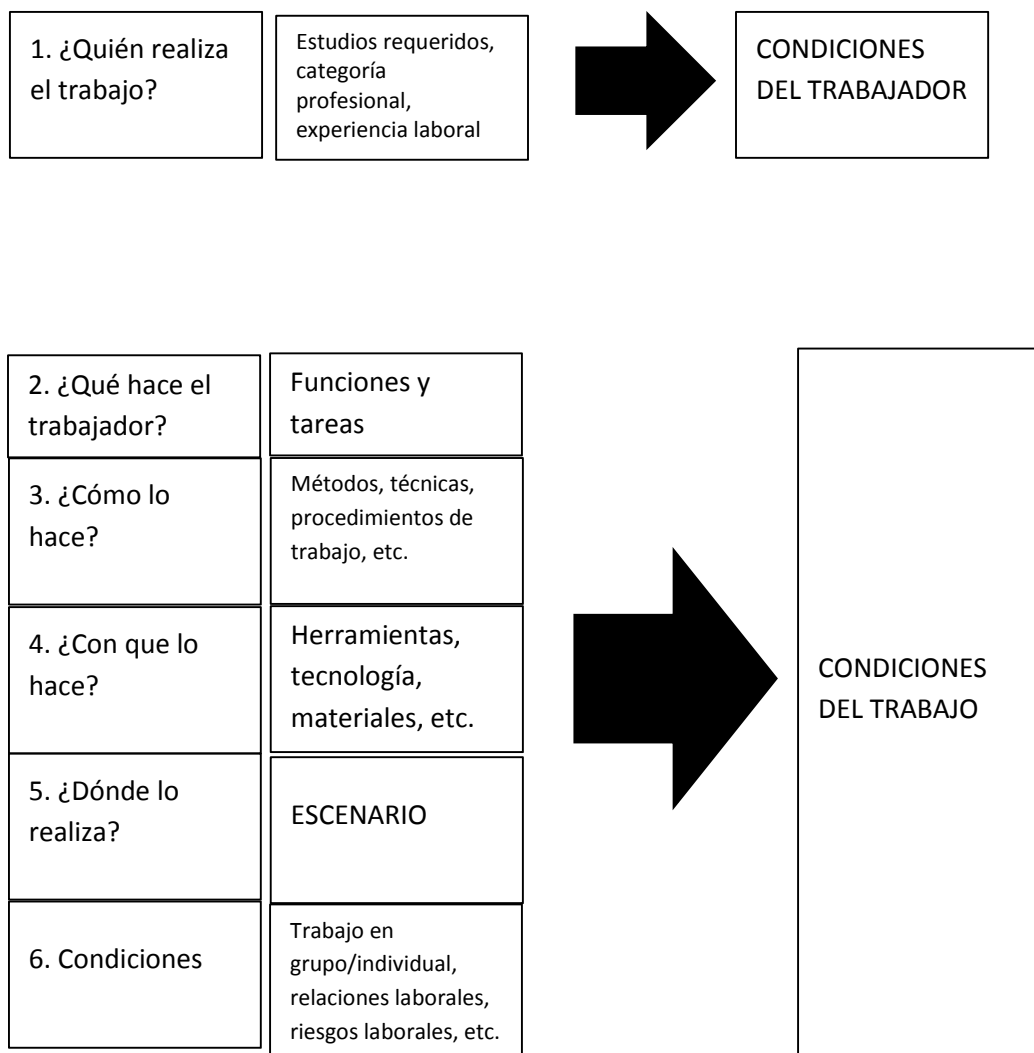


Figura 2. Elaboración propia.

El análisis de los perfiles profesionales del agente y del promotor de igualdad de oportunidades, buscará dar respuesta a las cuestiones señaladas, siguiendo un modelo de valoración de competencias profesionales; estas últimas serán consideradas un elemento básico de los perfiles profesionales, ya que el término “competencia” engloba el conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y

actitudes que tienen como finalidad la realización de funciones y actividades específicas en una administración vinculadas con una profesión determinada.

Según el autor Levy-Leboyer⁷³ la clasificación que necesita un profesional para ser competente es la siguiente:

Competencias técnicas, para dominar como experto las tareas y contenidos de un ámbito de trabajo y, las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarios para ello. *Ejemplo: disponer destrezas de comunicación.*

Competencias metodológicas, para saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y las irregularidades que se presenten, para encontrar de forma independiente vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. Hace referencia a la flexibilidad. *Ejemplo: planificación y diseño de actividades, optimización y modificación de un proyecto, etc.*

Competencias sociales, para saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y mostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal. Hace referencia a la sociabilidad, a las formas de comportamiento. *Ejemplo: capacidad de transmitir motivación para un grupo de trabajo.*

Competencias participativas, para saber participar en la organización de su puesto de trabajo o de su entorno de trabajo, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto a aceptar responsabilidades. Hace referencia a la participación y a las formas de organización. *Ejemplo: capacidad de decisión y coordinación.*

Para mayor comprensión el autor muestra el siguiente esquema:

⁷³ LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Barcelona. Editorial Gestión, 2001.



Figura 3. Perfil profesional. LEVY-LEBOYER.

Ahora bien, toca el turno de instaurar un esquema personalizado en donde daré a conocer desde mi punto de vista las oportunidades que tienen o que podrían llegar a tener las personas de acuerdo a su nivel académico y preparación para ocupar un puesto en alguna de las Secretarías del Estado de Michoacán de Ocampo.

Para ello utilizaré como parámetro los siguientes niveles académicos:

DOCTORADO - 30%

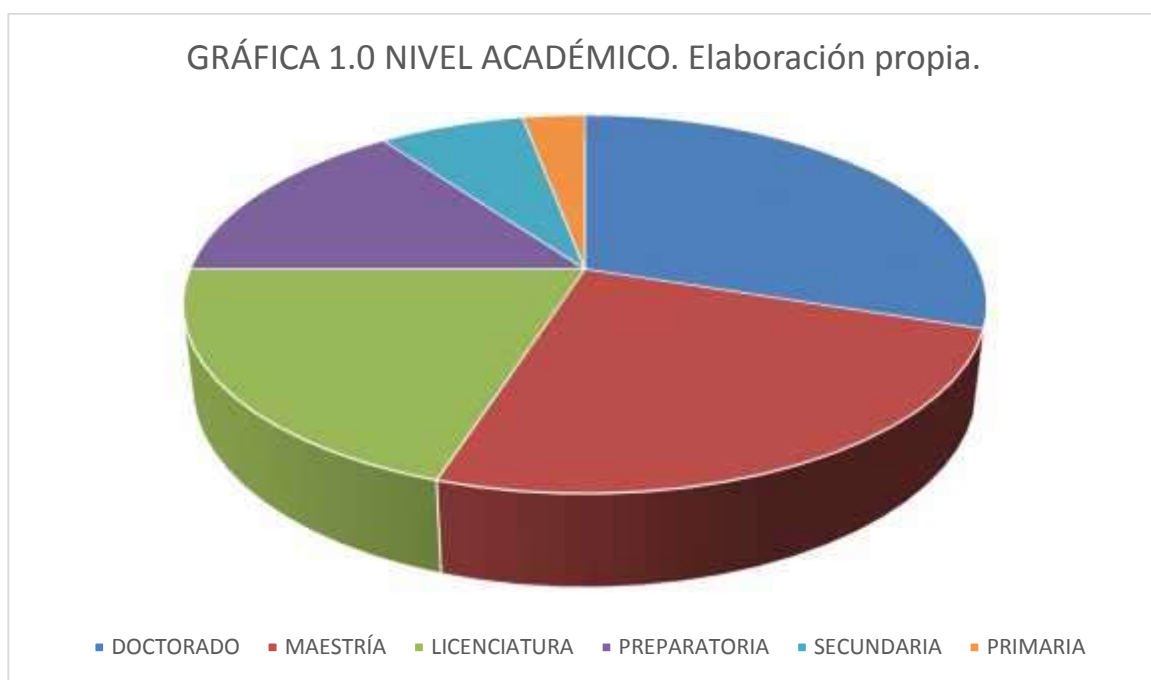
MAESTRÍA - 25%

LICENCIATURA - 20%

PREPARATORIA - 15%

SECUNDARIA - 7%

PRIMARIA - 3%



La gráfica anterior tiene como finalidad dar a conocer el porcentaje de probabilidades que tienen aquellas personas con un nivel de preparación académica más alta sobre aquellas que no tienen ni siquiera la primaria terminada, lo que sin lugar a dudas les ayudará para poder ser contratadas dentro del personal de confianza en los mandos medios y superiores de cualquier Secretaría del Estado de Michoacán de Ocampo.

Ahora bien, si ya tenemos el grado académico esperado para poder ocupar un cargo en la administración pública, la pregunta en este punto sería, ¿Qué sigue?, para ello vamos a exponer el siguiente ejemplo:

Supongamos que tenemos a una persona que ya tiene cualquiera de los tres niveles más altos académicamente hablando, es decir, que pudiera tener licenciatura, maestría o doctorado. El siguiente paso es conocer el perfil para ver en cual de todas las secretarías del Estado de Michoacán de Ocampo pudiera ser el más idóneo para ocupar el cargo.

Según nuestro ejemplo, esta persona es un médico cirujano partero, por su perfil diría que podría ser contratado en la Secretaría de Salud de Michoacán, pero además cuenta con doctorado, tendríamos que hacer un análisis en qué es su doctorado y analizar las atribuciones y funciones que se realizan en la Secretaría de Salud de Michoacán, así como las facultades que le corresponden a cada funcionario público de esa Secretaría, desde el Secretario hasta los Jefes de Departamento, para ver si esta persona es apta para poder ocupar un puesto dentro de esta Secretaría como mando superior, ya que cuenta con el grado académico más alto.

En ese sentido, y para darle mayor congruencia a lo ya estipulado anteriormente, se analizarán las atribuciones de la Secretaría de los Jóvenes de Michoacán, para ver que perfiles podrían encajar adecuadamente a esta Secretaría y para tener un mejor conocimiento de lo que se quiere lograr con este trabajo de investigación.

Para ello, en el capítulo anterior señalé cada una de las atribuciones y funciones que tienen encomendadas en esa Secretaría de los Jóvenes, desde el Secretario hasta los Jefes de departamento, ahora diré cual es según mi perspectiva y análisis el perfil idóneo para ocupar los puestos en esa Secretaría.

Nótese que el análisis lo hago enumerando primeramente el perfil más idóneo siguiendo con otros perfiles, pero con el mismo valor de oportunidad.

SECRETARIO: (De preferencia con Maestría o Doctorado).

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Administrador de Empresas.
- 3.- Contador Público.
- 4.- Licenciado en Educación y Pedagogía.

SECRETARIO TÉCNICO: (De preferencia con Maestría o Doctorado).

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Contador Público.

SECRETARIO PARTICULAR: (De preferencia con Maestría o Doctorado).

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Licenciado en Administración de empresas.
- 3.- Contador Público.

ASESORES: (De preferencia con Maestría).

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Licenciado en Administración de Empresas.

COORDINADOR DE ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL:

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 3.- Licenciado en Psicología.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE DIAGNÓSTICO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL:

- 1.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 2.- Licenciado en Psicología.

COORDINADOR DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EDUCATIVOS:

- 1.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 2.- Licenciado en Derecho.
- 3.- Licenciado en Ciencias Sociales.
- 4.- Licenciado en Tecnologías de la información y comunicación.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DESERCIÓN ESCOLAR:

- 1.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 2.- Licenciado en Ciencias Sociales.
- 3.- Licenciado en Derecho.

COORDINADOR DE SALUD Y DESARROLLO SOCIAL:

- 1.- Médico Cirujano Partero.
- 2.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 3.- Licenciado en disciplinas Artísticas.
- 4.- Licenciado en Ciencias Sociales.
- 5.- Licenciado en Psicología.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE SALUD:

- 1.- Licenciado en Ciencias Sociales.
- 2.- Licenciado en Psicología.
- 3.- Licenciado en disciplinas Artísticas.
- 4.- Licenciado en Educación y Pedagogía.
- 5.- Licenciado en Derecho.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE DESARROLLO SOCIAL:

- 1.- Licenciado en Derecho.
- 2.- Licenciado en Ciencias Sociales.
- 3.- Licenciado en Educación y Pedagogía.

COORDINADOR DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y DE TRABAJO:

- 1.- Licenciado en Economía.
- 2.- Contador Público.
- 3.- Licenciado en Derecho.
- 4.- Licenciado en Turismo.
- 5.- Licenciado en Tecnologías de la Información y comunicación.
- 6.- Licenciado en Administración de empresas.

JEFE DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO:

- 1.- Licenciado en Economía.
- 2.- Licenciado en Derecho.
- 3.- Licenciado en Tecnologías de la Información y comunicación.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DE TRABAJO:

- 1.- Licenciado en Economía.
- 2.- Licenciado en Derecho.
- 3.- Contador Público.

DELEGADO ADMINISTRATIVO:

- 1.- Licenciado en Administración de empresas.
- 2.- Licenciado en Derecho.

JEFE DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS Y HUMANOS:

- 1.- Licenciado en Administración de empresas.
- 2.- Contador Público.
- 3.- Licenciado en Derecho.

4.- Licenciado en Economía.

**JEFE DE DEPARTAMENTO DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS
GENERALES:**

1.- Licenciado en Administración de empresas.

2.- Licenciado en Derecho.

3.3 El actual perfil académico de los mandos medios y superiores en la Secretaría de los Jóvenes del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Analizar el actual perfil académico de los mandos medios y superiores (trabajadores de confianza) de alguna de las Secretarías del Estado de Michoacán de Ocampo, es sin lugar a dudas el punto medular de nuestro trabajo de investigación, es demostrar la hipótesis y dar con argumentos y evidencias la demostración clara de que actualmente en nuestro Estado de Michoacán de Ocampo, no se cuenta con personas que tengan un perfil académico adecuado dentro de esas Instituciones y desafortunadamente la mayoría de estos puestos son ocupados por compromisos políticos y familiares. Y para ello como lo hemos señalado a lo largo de la investigación me abocaré a la Secretaría de los Jóvenes, revisando el currículum académico del personal que labora para esa dependencia actualmente.

A continuación presento el currículum de todo el personal de la Secretaría de los Jóvenes con su perfil académico⁷⁴ demostrando que la mayoría no cuenta con el perfil para ocupar estos puestos.

Iniciamos con el Secretario. El perfil académico (Ingeniería en Sistemas Computacionales) del Secretario de los Jóvenes no es el indicado, pues en mi punto de vista, debería tener como mínimo la licenciatura en derecho, administración de empresas, contaduría o educación y pedagogía, y una maestría o doctorado en esas profesiones. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

⁷⁴ <http://laip.michoacan.gob.mx/#>

El perfil académico (Secundaria) del Secretario particular no es el indicado, pues en mi punto de vista, debería estar mejor preparado, cuando menos con alguna profesión. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------|-------------|-------------|------------------------|-----------|------------------------|---------|---------|------------|--------------|------|----------------------|-------------|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------|------|-------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <td>Nombre</td> <td>Apellido</td> <td>Nombre Completo</td> <td>NOMBRE(S)</td> </tr> <tr> <td>PALEIANO</td> <td>MATEMOS</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Puesto:</td> <td colspan="2">Fecha de Designación</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Secretario Particular</td> <td colspan="2">01 de Septiembre del 2013</td> </tr> </table> | | | | Nombre | Apellido | Nombre Completo | NOMBRE(S) | PALEIANO | MATEMOS | | | Puesto: | | Fecha de Designación | | Secretario Particular | | 01 de Septiembre del 2013 | | |
| Nombre | Apellido | Nombre Completo | NOMBRE(S) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PALEIANO | MATEMOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Puesto: | | Fecha de Designación | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Secretario Particular | | 01 de Septiembre del 2013 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Currícula Académica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Estudios</th> <th rowspan="2">Institución</th> <th colspan="2">Periodo</th> <th rowspan="2">Documento que acredita</th> </tr> <tr> <th>Inicio</th> <th>Término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Secundaria</td> <td>CEHA America</td> <td>1999</td> <td>2001</td> <td>Certificado</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>Escuela Primaria David G. Hidalgo</td> <td>1983</td> <td>1988</td> <td>Certificado</td> </tr> </tbody> </table> | | | | Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita | Inicio | Término | Secundaria | CEHA America | 1999 | 2001 | Certificado | Primaria | Escuela Primaria David G. Hidalgo | 1983 | 1988 | Certificado |
| Estudios | Institución | Periodo | | | | Documento que acredita | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Inicio | Término | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Secundaria | CEHA America | 1999 | 2001 | Certificado | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Primaria | Escuela Primaria David G. Hidalgo | 1983 | 1988 | Certificado | | | | | | | | | | | | | | | | |

El primer asesor del Secretario, no cumple con el perfil académico (Pasante en Mercadotecnia), ya que de acuerdo a las funciones que este puesto exige tendría que tener el título de licenciado en derecho o en administración de empresas. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------------|-----------|------------|-------------|------------------------|-----------|------------------------|---------|------------------|-----------------------------|---|------|----------------------|------------|--------|--|----------------------|--|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dependencia o entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <tr> <td>Nombre</td> <td>Apellido</td> <td>Nombre Completo</td> <td>NOMBRE(S)</td> </tr> <tr> <td>PALEIANO</td> <td>MATEMOS</td> <td>Hatachi de Jesús</td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="2">Puesto:</td> <td colspan="2">Fecha de Designación</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Asesor</td> <td colspan="2">01 de Marzo del 2012</td> </tr> </table> | | | | Nombre | Apellido | Nombre Completo | NOMBRE(S) | PALEIANO | MATEMOS | Hatachi de Jesús | | Puesto: | | Fecha de Designación | | Asesor | | 01 de Marzo del 2012 | |
| Nombre | Apellido | Nombre Completo | NOMBRE(S) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PALEIANO | MATEMOS | Hatachi de Jesús | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Puesto: | | Fecha de Designación | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Asesor | | 01 de Marzo del 2012 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Currícula Académica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Estudios</th> <th rowspan="2">Institución</th> <th colspan="2">Periodo</th> <th rowspan="2">Documento que acredita</th> </tr> <tr> <th>Inicio</th> <th>Término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Licenciado en Mercadotecnia</td> <td>Universidad InterAmericana para el Desarrollo</td> <td>2009</td> <td>2012</td> <td>En trámite</td> </tr> </tbody> </table> | | | | Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita | Inicio | Término | Licenciado en Mercadotecnia | Universidad InterAmericana para el Desarrollo | 2009 | 2012 | En trámite | | | | |
| Estudios | Institución | Periodo | | | | Documento que acredita | | | | | | | | | | | | | |
| | | Inicio | Término | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Licenciado en Mercadotecnia | Universidad InterAmericana para el Desarrollo | 2009 | 2012 | En trámite | | | | | | | | | | | | | | | |

El segundo asesor del Secretario, no cumple con el perfil académico (Pasante en Administración de Empresas), ya que de acuerdo a las funciones que este puesto exige tendría que contar con el título para demostrar que cuenta con los conocimientos básicos. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública al Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | |
|---|---|-----------------------------------|-----------|
| Nombre del documento: | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | |
| Nombre: | De los Santos | Tomas | Roberto |
| | PATERNO | MATERNO | NOMBRE(S) |
| Puesto: | Asesor | | |
| | Fecha de Designación: 01 de Septiembre del 2013 | | |

Currículo Académico:

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
|--|---|---------|---------|--------------------------|
| | | Inicio | Término | |
| Diplomado en Finanzas | Instituto Tecnológico de Estudios Superiores (ITEN) | 2012 | 2012 | Constancia |
| Especialidad en Administración de Empresas | Universidad Los Milanos | 2008 | 2010 | En Proceso de Titulación |

El tercer asesor del Secretario, no cumple con el perfil académico (Ingeniería Eléctrico Industrial), ya que de acuerdo a las funciones que este puesto exige tendría que tener como mínimo el título de licenciado en derecho o en administración de empresas. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública al Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | |
|---|---|-----------------------------------|-----------|
| Nombre del documento: | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | |
| Nombre: | Juárez | Liedia | Gustavo |
| | PATERNO | MATERNO | NOMBRE(S) |
| Puesto: | Asesor | | |
| | Fecha de Designación: 01 de Septiembre del 2013 | | |

Currículo Académico:

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
|---|----------------------------------|---------|---------|------------------------|
| | | Inicio | Término | |
| Diplomado Administración Directa | Instituto Tecnológico de Morelia | 2000 | 2000 | Diploma |
| Especialidad de Aplicaciones Industriales | Instituto Tecnológico de Morelia | 1998 | 1999 | Diploma |
| Ingeniería Eléctrico Industrial | Instituto Tecnológico de Morelia | 1993 | 1993 | Título |

El Coordinador de Organización y participación social si cumple con el perfil académico (Licenciado en Derecho) de acuerdo a las funciones que tiene encomendadas. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado

Secretaría de los Jóvenes (SEJOV)

Nombre del documento: **CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA**

Dependencia o entidad: **SECRETARÍA DE LOS JÓVENES**

Nombre: **Reyna** PATERNO | **Veria** MATERNO | **Alfredo de Jesús** NOMBRADO (S)

Puesto: **Coordinador de Organización y Participación Social** Fecha de Designación: **01 de Marzo del 2012**

Curricula Académica:

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita título |
|-------------------------|--|---------|---------|-------------------------------|
| | | Inicio | Termino | |
| Licenciatura en Derecho | Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | 2005 | 2011 | |
| Bachillerato | Colegio de Bachilleres | 2000 | 2005 | Certificado |
| Secundaria | Instituto Liano de Morelia | 1997 | 2000 | Certificado |

El Jefe de Departamento de Proyectos de diagnóstico y participación social, no cumple con el perfil académico (Pasante en derecho), ya que de acuerdo a las funciones que se le atribuyen a ese puesto debería contar con el título en licenciado en educación y pedagogía o licenciado en psicología. NO CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado

Secretaría de los Jóvenes (SEJOV)

Nombre del documento: **CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA**

Dependencia o entidad: **SECRETARÍA DE LOS JÓVENES**

Nombre: **Eloz** PATERNO | **López** MATERNO | **Jarín Eduardo** NOMBRADO (S)

Puesto: **Líder de Proyecto de Diagnóstico y Participación Social** Fecha de Designación: **01 de Marzo del 2012**

Curricula Académica:

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita título |
|-------------------------|---|---------|---------|-------------------------------|
| | | Inicio | Termino | |
| Licenciatura en Derecho | Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | 2005 | 2011 | Carta de Pasante |
| Bachillerato | Operadores no 2 Unacad Ocho Hombres de la U.M.S.N.H | 2000 | 2005 | Certificado |
| Secundaria | Esc. Fed. No. 1 "Joaquín María Morelos y Pavón" | 1997 | 2000 | Certificado |

Coordinador de programas y proyectos educativos si cumple con el perfil académico que se requiere para este puesto. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

Transparencia y acceso a la Información Pública al Poder Ejecutivo del Estado

SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV)

Nombre del documento: **CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA**

Dependencia o Entidad: **SECRETARÍA DE LOS JÓVENES**

Nombre: **Figueras** | **De la Cruz** | **Colla María**
PATERNO MATEIRO NOMBRE(S)

Puesto: **Coordinadora de Programas y Proyectos Educativos** | Fecha de Designación: **01 de Marzo del 2012**

Curricula Académica

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
|--------------------------------------|---|---------|---------|------------------------|
| | | Inicio | Termino | |
| Maestría de Desarrollo Humano | Universidad La Salle | 2010 | 2012 | Constancia |
| Licenciatura en Psicología Educativa | Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación A.C. | 2005 | 2009 | Título y Cédula |
| Licenciatura en Artes Visuales | FNAC-UNAM | 1998 | 1999 | Certificado Parcial |

Jefe de departamento de proyectos para la prevención de la deserción escolar, si cumple con el perfil académico de acuerdo a las funciones que se le atribuyen a este puesto. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

Transparencia y acceso a la Información Pública al Poder Ejecutivo del Estado

SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV)

Nombre del documento: **CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA**

Dependencia o Entidad: **SECRETARÍA DE LOS JÓVENES**

Nombre: **Barboza** | **Medina** | **Narayani**
PATERNO MATEIRO NOMBRE(S)

Puesto: **Lider de Proyecto para la Prevención de la Deserción Escolar** | Fecha de Designación: **01 de Marzo del 2012**

Curricula Académica

| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
|--|------------------------------|---------|---------|-----------------------------|
| | | Inicio | Termino | |
| Licenciatura en Ciencias de la Educación | Universidad La Salle Morelia | 2005 | 2010 | Título y Cédula Profesional |
| Preparatoria | Universidad La Salle Morelia | 2000 | 2006 | Certificado |

Coordinador de salud y desarrollo social, si cumple con el perfil académico para este puesto de conformidad con las funciones que le corresponde realizar. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | Secretaría de los Jóvenes (SEJOV) | | |
|--|--|-----------------------------------|---------|------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | |
| Nombre | | Marcia | | |
| PATERNO: | | MARTINEZ | | |
| MATERNO: | | MARCELA | | |
| Puesto: | | Fecha de Designación | | |
| Coordinadora de Salud y Desarrollo Social | | 01 de Marzo del 2012 | | |
| Curricula Académica | | | | |
| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
| | | Inicio | Termino | |
| Maestría en Psicoterapia Familiar | Universidad Vasco de Quiroga | 2009 | 2011 | En proceso |
| Diplomado en Psicometría | Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación | 2007 | 2007 | Diploma |
| Formación en Psicología Educativa | Instituto Michoacano de Ciencias de la Educación | 2006 | 2006 | Título |

Jefe de departamento de proyectos de salud, si cumple con el perfil académico para este puesto de acuerdo a las funciones que se desempeñan. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | Secretaría de los Jóvenes (SEJOV) | | |
|--|--|-----------------------------------|---------|------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | |
| Nombre | | Axayacatl | | |
| PATERNO: | | CORA | | |
| MATERNO: | | AXAYACATL | | |
| Puesto: | | Fecha de Designación | | |
| Lider de Proyecto de Salud | | 01 de Marzo del 2012 | | |
| Curricula Académica | | | | |
| Estudios | Institución | Periodo | | Documento que acredita |
| | | Inicio | Termino | |
| Médico Cirujano y Partero | Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | 2002 | 2009 | Título |
| Inglés | Tecnológico de Morelia | 1996 | 2002 | 100% Certificado |

Jefe de departamento de proyectos de desarrollo social, su cumple con el perfil académico que se requiere para este puesto y las funciones a realizar. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | |
|--|--|-----------------------------------|-----------|------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | |
| Nombre | Vázquez | Oswaldo | NOMBRE(S) | |
| Blanco | MATERNO | MATERNO | | |
| Puesto | Fecha de Designación | | | |
| Líder de Proyecto en Desarrollo Social | 01 de Octubre del 2012 | | | |
| Currícula Académica | | | | |
| Estudios | Institución | Período | | Documento que acredita |
| Licenciatura en Psicología | Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo | Inicio | Término | Título |
| | | 2001 | 2006 | |

Coordinador de proyectos de desarrollo económico y de trabajo si cumple con el perfil académico que se requiere para este puesto y sus funciones. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | |
|--|--|-----------------------------------|-----------|-----------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | |
| Nombre | Magaña | Jonathan Delzain | NOMBRE(S) | |
| Trujillo | MATERNO | MATERNO | | |
| Puesto | Fecha de Designación | | | |
| Coordinador de Proyectos de Desarrollo Económico y Trabajo | 01 de Marzo del 2012 | | | |
| Currícula Académica | | | | |
| Estudios | Institución | Período | | Documento que acredita |
| Maestría en Administración | Universidad La Salle | Inicio | Término | Cursando |
| | | 2010 | | |
| Diplomado en Propiedad Intelectual | Organismo Internacional de Propiedad Intelectual | 2010 | 2010 | Diploma |
| Licenciatura en Mercadotecnia | Universidad La Salle | 2005 | 2010 | Título y cédula profesional |
| Curso de Envases y Embalajes | Impece | 2009 | 2009 | Diploma |

Jefe de departamento de desarrollo económico, si cumple con el perfil académico de acuerdo a las funciones que tiene que cumplir. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------------|--|-------------------------------|--|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | | | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | | | | |
| Nombre | | | | | | | |
| García | | Carrón | | | | | |
| PATERNO | | MATERNO | | | | | |
| País: | | Nombre(s) | | | | | |
| Líder del Proyecto de Desarrollo Económico | | 01 de Noviembre del 2013 | | | | | |
| Fecha de Designación: | | | | | | | |
| 01 de Noviembre del 2013 | | | | | | | |
| Currícula Académica | | | | | | | |
| Estudios | | Institución | | Período | | Documento que acredita Título | |
| Licenciatura en Negocios Internacionales | | Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Campus Morelia | | Inicio 2006 Termino 2011 | | | |

Jefe de departamento de proyectos de trabajo, si cumple con el perfil académico de acuerdo a las funciones que desempeña. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|-----------------------------|--|-------------------------------|--|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | | | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARIA DE LOS JOVENES | | | | | |
| Nombre | | | | | | | |
| Díaz | | Galván | | | | | |
| PATERNO | | MATERNO | | | | | |
| País: | | Nombre(s) | | | | | |
| Líder de Proyecto de Trabajo | | 01 de Marzo del 2012 | | | | | |
| Fecha de Designación: | | | | | | | |
| 01 de Marzo del 2012 | | | | | | | |
| Currícula Académica | | | | | | | |
| Estudios | | Institución | | Período | | Documento que acredita Título | |
| Maestría en Mercadeo en Turismo | | Universidad La Salle Morelia | | Inicio 2006 Termino 2010 | | | |
| Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas | | Universidad La Salle Morelia | | 2001 2006 | | Título | |
| Preparación | | Vasco de Quiroga | | 1980 2001 | | Certificado | |

Delegado administrativo, si cumple con el perfil académico de conformidad con las funciones que se desempeñan en ese puesto. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo de Estado | | Secretaría de los Jóvenes (SEJOV) | | |
|--|--|---|------------------|---|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | |
| Nombre: Pesquera | Apellido: Serrano | Ruben | | |
| PATERNO | MATILRNO | NOMBRE(S) | | |
| Puesto: Delegado Administrativo | | Fecha de Designación: 01 de Marzo del 2012 | | |
| Curricula Académica | | | | |
| Estudios: Maestría en Administración con Especialidad en Mipyme, Pequeñas y Medianas Empresas | Institución: Universidad La Salle Morelia | Periodo: | | Documento que acredita: En proceso de Titulación |
| | | Inicio: 2008 | Término: 2011 | |
| Licenciatura en Administración | Universidad La Salle Morelia | 2004 | 2008 | Título |

Jefe de departamento de Recursos financieros y humanos, si cumple con el perfil académico que se requiere para ese puesto y sus funciones. SI CUMPLE CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo de Estado | | Secretaría de los Jóvenes (SEJOV) | | |
|---|--|---|------------------|------------------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADÉMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | |
| Nombre: Sánchez | Apellido: González | Ana Illa | | |
| PATERNO | MATILRNO | NOMBRE(S) | | |
| Puesto: Jefe del Departamento de Recursos Financieros y Humanos | | Fecha de Designación: 01 de Octubre del 2012 | | |
| Curricula Académica | | | | |
| Estudios: Especialidad en Impuestos | Institución: Universidad Vasco de Quiroga | Periodo: | | Documento que acredita: Trámite |
| | | Inicio: 2003 | Término: 2005 | |
| Licenciatura en Contaduría Pública | Universidad Vasco de Quiroga | 1999 | 2000 | Título |

Jefe de departamento de Recursos materiales y servicios generales, no cumple con el perfil académico (Pasante en administración financiera), ya que por lo menos debería contar con el título que avalen sus conocimientos. NO CUENTA CON EL PERFIL ACADÉMICO.

| Transparencia y acceso a la Información Pública del Poder Ejecutivo del Estado | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES (SEJOV) | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------------|---------|------------------------|
| Nombre del documento: | | CURRICULA LABORAL Y ACADEMICA | | |
| Dependencia o Entidad: | | SECRETARÍA DE LOS JÓVENES | | |
| Nombre | | Nombre(s) | | |
| Dultrón | | Marcela | | |
| PATERNO | | MATERNO | | |
| Puesto | | Fecha de Designación | | |
| Jefe del Departamento de Recursos Materiales y Servicios Generales | | 01 de Marzo del 2017 | | |
| Currículo Académica | | | | |
| Estudios | Institución | Período | | Documento que acredita |
| | | Inicio | Termino | |
| licenciatura en Administración Financiera | Universidad Tecnológica Michoacán | 2008 | Actual | Constancia de estudios |
| licenciatura en Contaduría | Escuela de Contaduría Malandira | 2008 | 2009 | Constancia de estudios |

De acuerdo al análisis de los perfiles realizados a la Secretaría de los Jóvenes, concluyo que de los dieciocho puestos, los de más alto nivel no cumplen con el perfil académico idóneo, en otros casos ni siquiera el título de profesionista alcanzaron y en los mandos medios la gran mayoría cumplió con el perfil, sin embargo, si tenemos que las personas que realizan las funciones con mayor responsabilidad (mandos superiores, como el Secretario y asesores) dentro de esta Secretaria no cumplen con el perfil idóneo, ésta se puede ver afectada en el desarrollo de sus funciones perjudicando el desempeño de los demás mandos medios.

Finalmente, es importante señalar que así como se analizó el perfil académico de esta Secretaría de los Jóvenes, y se observó que no se cumple con dicho perfil de los mandos medios y superiores, casi en todas las Secretarías del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo tienen el mismo problema, el cual se ve afectada en toda la administración y en las funciones que se tienen programadas y consecuentemente en los resultados esperados.

Capítulo 4

EL PERFIL ACADÉMICO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Los funcionarios públicos no pueden disponer de las rentas sin responsabilidad; no pueden gobernar a impulsos de una voluntad caprichosa, sino con sujeción a las leyes; no pueden improvisar fortunas ni entregarse al ocio y a la disipación, sino consagrarse asiduamente al trabajo, disponiéndose a vivir en la honrada medianía que proporciona la retribución que la ley señala.

BENITO JUÁREZ⁷⁵

SUMARIO: 4.1 *El grado académico del funcionario público, alcances e importancia.* 4.2 *La ética en el funcionario público del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.* 4.3 *¿Cómo alcanzar la utopía de un verdadero funcionario público en el gobierno de Michoacán de Ocampo?* 4.4 *Un nuevo paradigma en la administración pública michoacana con perfil académico.* 4.5 *Conclusiones.*

La historia mexicana ha demostrado que a través de los años el hablar de funcionarios públicos y de la administración pública encierra un mundo de faltas, violaciones, irresponsabilidad del estado, ineficacia, inmoralidad social y la más temida de ellas, y que a su vez contempla “la corrupción”.

En un Estado de Derecho, el ámbito de acción de los poderes públicos está determinado por la Ley y los agentes estatales responden ante ésta por el uso de las facultades que expresamente se confiere. La irresponsabilidad del funcionario público genera ilegalidad, inmoralidad social y corrupción; su irresponsabilidad

⁷⁵ Benito Pablo Juárez García (San Pablo Guelatao, Oaxaca, 21 de marzo de 1806 – Ciudad de México, 18 de julio de 1872) fue un abogado y político mexicano, de origen indígena zapoteca, Presidente de México en varias ocasiones del 18 de diciembre de 1857 al 18 de julio de 1872. Se le conoce como el "**Benemérito de las Américas**". Es célebre su frase "*Entre los individuos, como entre las naciones, el respeto al derecho ajeno es la paz.*"

erosiona el Estado de Derecho y actúa contra la democracia, sistema político que nos hemos dado los mexicanos.

Por último, con el nuevo sistema de responsabilidades de los funcionarios públicos se da un gran paso en este tema, con la extinción de la desafortunada confusión entre delitos, faltas oficiales y delitos comunes, que durante los años se consideró factor decisivo que contribuyó a la inaplicación de las leyes en esta materia han estado en vigor. En lo que respecta a la responsabilidad, ésta debe ser entendida como una obligación que nace al cumplimiento de un deber que previamente está fijado por el Estado.

4.1 El grado académico del funcionario público, alcances e importancia.

Ahora hablaré sobre la importancia de ese “perfil académico” que tanto hago hincapié y que es la médula o mejor dicho la columna vertebral del presente trabajo de investigación, poniendo como referencias casos reales de personas que son nombradas como funcionarios de alto nivel en las diferentes dependencias administrativas a nivel federal sin cumplir con ese “perfil o grado académico” adecuado para el cargo al cual fue asignado.

Primeramente, es importante hacer una puntual distinción entre “título” un “diploma” y, “grado académico”, por lo que partiré de la confusión el artículo 60 de la Ley General de Educación, al hablar de “títulos o grados”; ha provocado diversos incidentes en la práctica al momento de regular el ejercicio profesional.

Pero la interpretación se vuelve más compleja cuando el artículo 37 de la mencionada Ley establece que: “El tipo superior es el que se imparte después del bachillerato o de sus equivalentes. Está compuesto por la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la licenciatura. Comprende la educación normal en todos sus niveles y especialidades”.

Se aprecia aquí claramente como a la maestría y al doctorado, se le da el calificativo de “grados”, diferenciándolos, mediante una “y” distintiva de la licenciatura; mientras que haciendo una comparación con el artículo 3° de la Ley de

Profesiones se menciona indistintamente: “Título profesional o [copulativa] grado académico o equivalente”.

En las instituciones facultadas para expedir “títulos” o “diplomas”, éstas les otorgan dichos documentos a las personas que cumplen con los requisitos del artículo 64 de Ley General de Educación, habiendo cumplido con los estudios correspondientes, y alcanzando el reconocimiento institucional de poseer el “grado académico”.

Como una medida de seguridad a favor de la sociedad, y haciendo una justa distinción al mérito de cada profesionista, creo que es conveniente que se reconozca al “título profesional” según el nivel que corresponda el grado académico que dentro de él quede amparado.

Al respecto Jaime Miguel Moreno, menciona al respecto que los grados de maestría y doctorado no tienden propiamente a incidir dentro del ámbito del ejercicio profesional en forma directa, lo cierto es, que, por el hecho de perfeccionar a un profesionista, que puede o no incidir en aquél.⁷⁶

En ese orden de ideas, veamos lo que ocurrió hace algunos días cuando se designó a un funcionario de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público cuando el actual Presidente Enrique Peña Nieto, nombró al Ex procurador del Estado de México en la Unidad de Inteligencia Financiera de la propia Secretaria de Hacienda, veamos pues lo que se dijo al respecto por los periodistas Carmen Aristegui, Sergio Aguayo y Lorenzo Meyer:

Los analistas de la Mesa Política de Noticias MVS primera emisión, Sergio Aguayo y Lorenzo Meyer, dieron su postura sobre la designación de Alberto Bazbaz, ex procurador de Justicia del Estado de México y su nombramiento como titular de la Unidad de Inteligencia Financiera de Hacienda. Ambos coincidieron en que Enrique Peña Nieto se basó en la lealtad que tiene al grupo Atlacomulco y no en el perfil del funcionario para asignarle un nuevo cargo.

Aguayo expresó que Bazbaz, además de su historial en el Estado de México, no tiene ningún antecedente en su carrera en el análisis financiero. Pero, se trata de una muestra de que Enrique Peña Nieto, “está pagando cuentas pendientes (...)

⁷⁶ MORENO GARAVILLA, Jaime Miguel. *El ejercicio de las profesiones en el Estado Federal Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 2011. p. 125.

es muy leal con quienes lo han acompañado en su carrera política, pero no está tomando en cuenta los perfiles.

Por su parte, Meyer manifestó que **es inaceptable que se le dé un nuevo cargo**, luego del resultado de las investigaciones por la muerte de la pequeña Paulette Gebara, cuyo cuerpo apareció, finalmente, en su cama, en 2010.

Consideró que el PRI sigue siendo el mismo. “Ha pasado tiempo, y ahora estamos ciertos de que sí lo conocemos, sabemos lo que hizo y se le premia con este puesto en Hacienda”, reclamó al referirse a Bazbaz y agregó: **“No queda más que voltear al grupo Atlacomulco”**.⁷⁷

Caso contrario, que dentro de la misma Secretaría de Hacienda se designó a otra funcionaria pública con un alto “perfil académico” y de “experiencia” para ocupar el cargo de Oficial Mayor de dicha dependencia:

“La dependencia destacó que María Fernanda Casanueva de Diego, nueva Oficial Mayor de la dependencia, es licenciada en economía por el ITAM con 25 años de experiencia en la Administración Pública Federal.

Casanueva de Diego también fue Oficial Mayor de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y de la Secretaría de Energía, entre otros cargos de importancia en el IPAB, Secretaría de Gobernación y en la Bolsa Mexicana de Valores.”⁷⁸

En opinión de la periodista Carmen Garay del Estado de Yucatán, el servidor público que fue nombrado delegado del IMSS en Yucatán, carece precisamente del perfil académico para ocupar dicho cargo, y para reafirmar más al respecto del tema nos comenta lo siguiente en tan importante reportaje periodístico:

La designación de funcionarios públicos en el Estado de Yucatán causó ciertas controversias, la intransigencia e insensibilidad, fueron motivo de dimes y diretes políticos, porque nunca se tomó en cuenta el perfil del funcionario público.

Las funciones y competencias que deben cumplirse en un puesto determinado, debieran ser criterio suficiente para fundamentar la designación de un funcionario, o para argumentar su brecha infranqueable. El asunto es qué tanto se conocen y respetan esas descripciones ya existentes para cada puesto de la Administración

⁷⁷ <http://aristeguinoticias.com/0701/mexico/epn-paga-cuentas-pendientes-al-dar-nuevo-cargo-a-bazbaz-aguayo-y-meyer/>

⁷⁸ <http://www.eluniversal.com.mx/notas/893818.html>

Pública Federal y quiénes realmente llegan, a cualquier nivel, sin la más remota idea de lo que se trata el servicio público.

La Administración Pública Federal, sigue siendo salvavidas para “los cuates” y las cuotas por pagar a los sectores de apoyo. El servicio profesional de carrera en el gobierno federal, seguirá siendo inútil y cuestionable si no se transparentan los procesos de designación de funcionarios, incluyendo los de confianza; en los gobiernos estatales y municipales, los periodos de entrega-recepción seguirán siendo de friega–decepción, si los años de servicio salen sobrando ante la irrupción de la nueva élite o, por el contrario, si se supone que la antigüedad es un título a perpetuidad de la silla.

“Es impostergable que los puestos y quienes los ocupan, sean evaluados y asignados con honestidad, con profesionalismo. Esta última palabra se refiere a la ineludible formación profesional y universitaria para quienes aspiren a devengar un sueldo como mandos medios y superiores. Ni qué decir de gobernantes o legisladores que también cobran gracias a nuestros impuestos, pero que dejaron la escuela para nunca volver.”⁷⁹

En razón de lo anterior, es que la administración pública, que demanda la sociedad actual, debe transitar de los sistemas tradicionales de tutelajes excesivos, de compadrazgos y compromisos políticos y familiares a una administración de confianza, de autonomía creativa y de autoridad responsable, que se comprometa a evaluar permanentemente la gestión gubernamental y sus resultados, para alcanzar una administración pública profesional, sustentada en un sistema de oportunidades abiertas para los diferentes profesionistas que demuestren el perfil académico apropiado, capacidad, sensibilidad social, experiencia y honradez. Este sistema puede considerar exámenes de oposición y evaluaciones periódicas, para ingresar y mantenerse en sus puestos, así como para acceder a ascensos y promociones, lo cual nos llevará a determinar los factores que las diferentes Secretarías de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, tomaron en cuenta para seleccionar o elegir a los funcionarios públicos para desempeñar una función dentro de las Secretarías del Estado, para que se

⁷⁹ <http://www.revistayucatan.com/v1/2010/05/29/el-perfil-del-servidor-publico/>

eligieran de acuerdo a las características mencionadas en líneas anteriores, para poder desarrollar un plan de trabajo de liderazgo y profesionalismo dentro de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo; reduciendo definitivamente el ingreso de personas que no cumplieran primeramente con el perfil adecuado para las funciones que se tenían encomendadas al frente, y posteriormente las otras características, lo anterior para analizar si efectivamente se llevaron a cabo los métodos de selección adecuados por parte de cada una de las Secretarías de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Finalmente, creo que es verdad que vivimos en un país donde la sociedad ya está muy lastimada por las muchas irregularidades que se viven, al violarse muchos sus derechos y demás garantías constitucionales, no es posible que por otro lado también se siga castigando a la misma sociedad con personas que se hacen nombrar “funcionarios públicos” y no tienen ni la más mínima idea de lo que están haciendo en sus puestos, y si en lugar de ayudar perjudican con sus acciones a muchas personas, actuando la gran mayoría con un beneficio propio. Es por ello que el perfil académico del funcionario público tiene que ser menester al momento de ocupar un cargo en la Administración Pública de los Estados, para consolidar dependencias administrativas de calidad, con verdadera vocación y ética profesional al servicio del Estado y de la sociedad como elemento esencial de éste, así como tener una amplia capacidad y experiencia, para poder consolidar instituciones de respeto en nuestro país.

4.2 La ética en el funcionario público del gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Según el diccionario, la ética (del latín *ehica*, del griego *ithika*), es la rama de la filosofía que estudia la valoración moral de los actos humanos. Es también el conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades humanas.

Aristóteles dijo que todo arte y toda investigación científica, lo mismo que toda acción y elección parecen tender a algún bien; y por ello definió con toda pulcritud el bien los que dijeron ser aquello a que todas las cosas aspiran.

Siendo como son en gran número las acciones, las artes y las ciencias, muchas serán de consiguiente los fines, pero desde el momento que la política sirve de las demás ciencias prácticas y legisla sobre lo que debe hacerse y lo que debe evitarse, el fin que es propio abraza al de todas las otras ciencias, al punto de ser por excelencia el bien humano.

Y por más que este bien sea el mismo para el individuo y para la ciudad, es con mucho cosa mayor y más perfecta la gestión y salvaguarda del bien de la ciudad. Es cosa amable hacer el bien a uno solo, pero más bella y divina es hacer al pueblo y a las ciudades.⁸⁰

En nuestro estado, el Estado de Derecho no avanza, incluso retrocede, mientras los indicadores de corrupción e ineficacia del gobierno y de los funcionarios públicos, y con ellos la impunidad se incrementan; eso explica porque la confianza en las instituciones políticas y legales van en franco retroceso, al igual que la cultura de la legalidad, lo que permite la sobrevivencia del clientelismo, el corporativismo, el compadrazgo, el pago de favores entre otros negocios turbios en la política.

Todo lo anterior delata una estructura institucional informal, rodeada de gran opacidad, conocida sólo por sus operadores, que subvierte las reglas democráticas formales y explica por qué el poder conquistado queda muchas veces en manos de incompetentes, que impiden el diagnóstico, la visión, el desarrollo de las políticas públicas y los liderazgos necesarios para emprender el desarrollo humano sostenible.

Por eso, es que una hipótesis como la que comprobé en el tercer capítulo, con fuerte sustento en la realidad es que la principal razón de la ineficiencia en las instituciones es la mala elección de los funcionarios públicos que registran todas las dependencias de gobierno.

A mayor abundamiento, como lo expresó Kliksberg, sin razón no hay valoración propiamente ética, pero la sola razón no basta. El fundamento de la ética está en la disposición humana a sentir al prójimo como a nosotros mismos, lo cual puede ser cultivado como virtud, anestesiado o corrompido.

⁸⁰ Aristóteles. *Ética Nicomaquea*. Colección Nuestros Clásicos, UNAM, México, 1961, pp. 21-22.

La regla general se forma a través de la experiencia, a través del juicio moral socialmente compartido que realizamos sobre lo aceptable o reprobable de determinado tipo de actos o comportamientos.

Tenemos por ejemplo, la imparcialidad de los funcionarios, que es objeto de valoración desde el derecho, la economía, la ciencia política, en tanto que como institución político-administrativa se justifica por asegurar determinados bienes públicos, sin los cuales se resentirán la seguridad jurídica, la eficiencia económica o la credibilidad del proceso político-administrativo pero desde otra perspectiva, también es cierto que la parcialidad de un funcionario, excita negativamente nuestra sensibilidad y produce un juicio moral negativo.

Por eso el fracaso de los tecnócratas tiene su raíz en la sinrazón que representa reducir el progreso o desarrollo humano exclusivamente a su dimensión unilateral de racionalidad instrumental. Sin indignación moral ante actos o hechos irrefutablemente anti-éticos, les falta la pasión necesaria para remover el *statu quo* viciado, generador de la apatía moral, la alogia y la anestesia que dejan maltrecha nuestra capacidad de juzgar.

Necesitamos la indignación bien informada para conjurar la amenaza de un mundo tecnificado, con muchos pobres y unos cuantos ricos, con funcionarios públicos y privados corruptos; un mundo denominado por unas elites globales y unas clases medias insensibles al dolor ajeno, a la desigualdad y a la inequidad, a la discriminación racial, de género, religiosa o cualquier otra, o a la suerte de las generaciones futuras, ensimismadas en los yoes más egóticos, autoerigidas en el eje del bien, perseguidoras histéricas de una seguridad total imposible y sólo para ellas.⁸¹

Hablar de ética se ha convertido en un valor de primer orden, pero lo que en realidad justifica el interés por las cuestiones éticas son los diversos modos de convivencia en todo el mundo manifestándose con la intensidad en las diversas áreas del entero existir, una de ellas la incertidumbre que padecemos del futuro.

Asimismo, es hablar de virtudes, de bienes, de cualidades y de normas, y como decía Aristóteles no nos debemos conformar con saber lo que es el valor y la justicia, sino que debemos ser valientes y justos.

⁸¹ Kliksberg, Bernardo, *La Agenda Ética de América Latina*. FCE, México, 2005. pp. 204-209.

Todos los cambios y transformaciones en nuestra sociedad se traducen en nuestros modos de vida, y con ello se produce la creación de todos los valores de una sociedad tradicional y bien estructurada.

La participación de los individuos en la vida pública de la sociedad se enriquece progresivamente los tejidos asociativos extendiéndose integralmente. En fin, tenemos una serie de cambios y modos de organización social que desafortunadamente han quebrado los valores tradicionales.

Los valores humanos deben renovarse de imaginación y creatividad lo que caracteriza al hombre de los animales “el razonar”. En ese sentido, creo que la dignidad suprema del hombre, en cualquier momento, lugar o circunstancia debe basarse en la construcción de la democracia.

Analizado lo anterior creo que el funcionario debe estar colmado de una ética en su actuar cotidiano, con aspiraciones nobles de servir al pueblo como principal finalidad, sin que sea ésta su obsesión por el poder y su enriquecimiento personal.

Por ello es importante recordar que quien tiene el poder de gobernar es para contribuir al bienestar de todos los ciudadanos y de modo especial de los más desfavorecidos.

Hoy en día vivimos con dos características fundamentales que distinguen a la clase política: 1) la oligarquía y 2) desideologización, por lo que no parece extraño que los partidos se dividan en camarillas que solo funcionan en clientela personalista, para poner por delante los intereses personales o los de las camarillas de amigos.

La tentación de los políticos prepotentes es aprovechar las coyunturas partidarias para tomar venganza, comprar lealtades, pagar por servicios impuros, para esconder su responsabilidad bajo el anonimato como se vive en el Michoacán actual, con un putrefacto aparato político.

Sin embargo, es de llamar la atención la resistencia de un buen número de personas que con competencia profesional, perfil y altura ética, dedican sus mejores esfuerzos al servicio público.

La parte crucial es en donde el funcionario pierde u obtiene su dignidad, en una construcción civil y política, en el diálogo auténtico, en la apertura hacia la experiencia que se transforma en una ética de bienes, virtudes, cualidades y normas regulados por el valor y la justicia en donde el poder no es un fin, sino un medio.

Con lo anterior, tenemos que como funcionario se debe contribuir al bien de todos y mejorar el bienestar general para lo cual deben respetar la libertad de cada individuo visualizada como racional.⁸²

En los tiempos en los que vivimos, llenos de envidia, injusticias, arbitrariedades, mediocridad y de mentes estrechas en nuestra sociedad, es cuando más necesitamos de gente comprometida, de funcionarios honestos, altamente preparados con perfil de altura, ya que como lo mencionó el Doctor Jorge Fernández Ruiz (mismo que tuve el gusto y honor de conocer), en el Primer Seminario de Derecho Administrativo sobre ética y corrupción, celebrado en la ciudad de Morelia, Michoacán, “la ética como ciencia social supone el estudio de la conducta humana de acuerdo con los postulados de la recta razón, lo que aplicado al ámbito de la función pública en sentido amplio implica un esfuerzo de comprensión de lo que puede significar, desde este punto de vista, el interés general en un Estado social democrático de Derecho. Asimismo, la realidad y razón son las dos bases éticas sobre las que se despliega el interés general como concepto clave del Derecho Administrativo, y por supuesto de la Administración Pública”.⁸³

En ese sentido, y como lo señala oportunamente Don Jorge, catedrático de alta categoría, la ética pública como ciencia que estudia el comportamiento de las personas al servicio de los poderes públicos de acuerdo al interés general, hoy en día reside en una labor de promoción de derechos de los ciudadanos superando la versión cerrada y casi patrimonial del interés público. Es por tal motivo que veo la necesidad de hablar de tan importante tema en el presente trabajo, ya que los funcionarios deben servir al pueblo de acuerdo al interés general y no al particular, como en la mayoría de los casos pasa en la actualidad. Es decir, la administración pública debe estar al servicio de los intereses generales.

Si entonces tenemos que la administración pública sirve a los intereses generales de la población como persona jurídica, los agentes o empleados (funcionarios públicos) singularmente considerados deben distinguirse también por el servicio en su trabajo profesional ordinario, que indudablemente cumplirían si contaran con un

⁸² Olivos Campos, José René, *La Administración del Estado Contemporáneo*, México D.F., 1era edición, Porrúa, 2009, pp. 49- 75.

⁸³ Fernández Ruiz Jorge, “*Primer Seminario de Derecho Administrativo sobre ética y corrupción*”. Morelia Michoacán, 19 de Octubre de 2013.

perfil profesional y académico de acuerdo a la exigencias de cada dependencia de gobierno, cualquiera que sea su posición en la maquinaria administrativa, lo que ya se comprobó en el anterior capítulo, y que desafortunadamente, no pasa en la administración pública actual del Estado de Michoacán de Ocampo.

En la crisis en la que hoy vivimos, más allá de la proyección económica, es en esencia un gran atentado a la ética, pues los votos, los compadrazgos, los compromisos políticos, hasta lo más inimaginable, y por otro lado, la sed de hambre, injusticia, beneficios económicos, ha permitido llegar a ocupar puestos a toda clase de personas sin perfil académico, sin valores éticos y sin criterios morales en toda la administración pública, permitiendo toda clase de arbitrariedades y atropellos a la población.

Hoy más que nunca Michoacán necesita fuerza y respeto en sus instituciones y eso lo vamos a lograr únicamente con funcionarios públicos con perfil académico altamente comprobable, sin poner a los amigos de los amigos y para ello es fundamental el comportamiento ético de todos los funcionarios y la moralidad de sus actos humanos, lo anterior para reforzar las condiciones de credibilidad en la propia administración pública.

Asimismo el servicio público es el fundamento constitucional de la Administración y debe conectarse con una administración pública que preste servicios de calidad y que promueva el ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Por otro lado, como ya lo mencioné, la ética hace referencia a los valores objetivos que trascienden a la persona y que hacen reseña al comportamiento de los individuos, es decir, valores que van más allá del derecho mismo.

Como lo señala W. Bruce es importante considerar que es necesario recuperar valores morales que guíen, que lleguen al escenario interno de las organizaciones y que se empiece a hablar de una ética del tercer nivel. Ésta última es aquella que se refiere a cómo se trata a los empleados públicos por quienes les dirigen y a los valores y principios que deber guiar la selección, el control y el despido de los funcionarios.⁸⁴

⁸⁴ W. Bruce. *Ideals and conventions: Ethics for Public Administrators*, *Public Administration Review*, vol. 55, no.1, enero-febrero de 1995.

Por eso los principios de ética pública deben ser positivos y capaces de atraer al servicio público a personas con vocación (perfil) para gestionar los programas sociales en lo colectivo, anclados en el principio del mérito y la capacidad, la formación que deben tener estos funcionarios debe realizarse con perfección, ya que ellos realizan labores en beneficio de los demás, con espíritu de servicio a la colectividad en beneficio de la administración pública, lealtad institucional y el mantenimiento de comportamientos éticos en busca de la instauración en la sociedad.

Las administraciones públicas deberán fomentar modelos de conducta que integren los valores éticos del servicio público en la actuación profesional y en las relaciones de los funcionarios públicos con los ciudadanos, contemplando una serie de valores éticos que han de guiar la actuación profesional de los funcionarios públicos.⁸⁵

4.3 *¿Cómo alcanzar la utopía de un verdadero funcionario público en el gobierno de Michoacán de Ocampo?*

En virtud de que para alcanzar la tan esperada utopía del gobierno michoacano con resultados eficaces y eficientes y debido a la crisis que actualmente afecta a nuestro Estado, es necesario hacer una minuciosa revisión del personal que conforman las dependencias gubernamentales con las aptitudes requeridas, conformando un riguroso proceso en la selección de los funcionarios públicos aspirantes a algún cargo, capacitación y evaluación en el desempeño de sus funciones, así como un sistema adecuado que los remunere e incentive adecuadamente.

Eduardo Galeano⁸⁶ escritor y novelista Uruguayo de izquierda de toda la vida, ya lo decía claramente: “la función de la utopía no es alcanzarla, la función de la utopía

⁸⁵ Olivos, Campos José René, *Derecho Administrativo en homenaje a Jorge Fernández Ruiz*, Primera Edición, México, 2013. P. 421

⁸⁶ Eduardo Germán María Hughes Galeano (Montevideo, 3 de septiembre de 1940), conocido como Eduardo Galeano, es un periodista y escritor uruguayo, ganador del premio Stig Dagerman. Está considerado como uno de los más destacados escritores de la literatura latinoamericana. Sus libros más conocidos, *Memoria del fuego* (1986) y *Las venas abiertas de América Latina* (1971), han sido traducidos a veinte idiomas. Sus trabajos trascienden géneros ortodoxos y combinan documental, ficción, periodismo, análisis político e historia.

es estar ahí para que todos los días nos levantemos a buscarla, todos los días caminemos hacia ella”.

Hoy en día parece ser que necesitamos que Michoacán se transforme en esa isla que denominó Tomás Moro⁸⁷ “Utopía”, en la que la gente del pueblo no tenía “patria” como le llamaban en aquel entonces al gobierno, asimismo en esa isla los intereses de los individuos se encontraban subordinados a los de una sociedad como conjunto, en donde también todos los hombres deberían desempeñar un trabajo que le fuese útil a toda la comunidad, en donde si el dinero y la propiedad constituían la base del honor y reconocimiento personal en la sociedad europea, para los utopianos el mayor deseo era solo satisfacer estrictamente sus necesidades.

En la isla de “Utopía” la ocupación más común era la agricultura, aparte se instruía a cada individuo para una profesión propia, las únicas profesiones eran: el cultivo y el tratamiento de la lana, el arte de trabajar el lino, los oficios de cantera, herrero o carpintero, pero todos tenían trabajo y nadie podía ocupar uno si no tenía su profesión o perfil para poder trabajar adecuadamente. Casi todos conocen las leyes porque son pocas y de fácil interpretación, además los hombres están más unidos por el espíritu que por las palabras.

⁸⁷ Tomás Moro, Santo (1478-1535), político y escritor inglés, conocido por su postura religiosa contraria a la del rey Enrique VIII, que le costó la vida. Moro nació en Londres el 7 de febrero de 1478 y se formó en la Universidad de Oxford. Estudió derecho después de dejar Oxford, pero su interés se centró en la ciencia, la teología y la literatura. Durante su adolescencia escribió comedias y dedicó mucho tiempo al estudio de la literatura griega y latina. En 1499 decidió hacerse monje y se sometió a la disciplina de los cartujos. Cuatro años más tarde, Moro abandonó esta idea y en 1504 ingresó en el Parlamento. Una de sus primeras actuaciones fue la de requerir una disminución en la asignación propuesta para el rey Enrique VII. En venganza, el Rey encarceló al padre de Moro y no le liberó hasta que se pagó una fianza, y el propio Moro se retiró de la vida pública. Después de la muerte del Rey, en 1509, Moro volvió a la actividad pública. En 1510 fue nombrado representante de la Corona en Londres.

Durante la siguiente década, Moro atrajo la atención del rey Enrique VIII y llevó a cabo frecuentes misiones diplomáticas en los Países Bajos. En 1518, llegó a ser miembro del Consejo Privado; en 1521 le fue concedido el título de sir. Dos años después, Moro fue designado presidente de la Cámara de los Comunes. Durante este periodo Enrique VIII convirtió a Moro en uno de sus favoritos y con frecuencia requirió su compañía para mantener con él conversaciones filosóficas. Moro pasó a ser presidente de la Cámara de los Lores en 1529; fue el primer seglar que ostentó ese cargo. Sin embargo, su suerte cambió cuando se negó a apoyar la petición de Enrique para divorciarse de Catalina de Aragón. Los escrúpulos religiosos de Moro hicieron que se negara a sancionar cualquier tipo de desafío a la autoridad papal. Renunció a su cargo en 1532 y se retiró de la vida pública. El rey se ofendió por la actitud de su antiguo amigo y le mandó encarcelar en 1534. Moro fue juzgado al año siguiente; se negó a prestar juramento de supremacía, afirmando que el Parlamento no tenía derecho a usurpar la autoridad papal en favor del rey. Moro fue condenado por su postura y fue decapitado el 7 de julio de 1535. En 1935 fue canonizado por la Iglesia católica.

Todos los habitantes de esta Isla habían alcanzado su felicidad, su organización, etc., que creen ellos que es lo mejor del Estado. No existe nada privado y nadie teme carecer de nada, es decir, el bien público está por encima del particular.⁸⁸

Michoacán necesita urgentemente este tipo de cambios en su vida social, en donde no parezca un sueño alejado a la realidad alcanzar esa tan mencionada “utopía”, y es que a mi parecer el llegar a alcanzar la utopía de los funcionarios públicos administrativos del gobierno de Michoacán de Ocampo, es pues llegar a tener esas características que tenía la isla de Tomás Moro, sin ellas claro que estamos imposibles de alcanzar un mejor gobierno y mejores personas que sirvan al pueblo.

También, al igual que en el país de “Utopía” de Moro, creo que es importante que cada funcionario tenga una profesión un nivel académico y que sirva de acuerdo al perfil que tiene dentro de la administración pública, ya que de lo contrario nunca se alzaría una mejor organización, selección y transparencia al momento de elegir a quienes fungen como los responsables del avance en la vida política, económica y social de un pueblo.

Por otro lado, la cultura es algo muy importante para alcanzar esa tan esperada utopía de un funcionario de calidad y como lo señala Moctezuma y Romemer, clarificar los objetivos del gobierno y sus instituciones, establecer incentivos adecuados y elevar los índices de imputabilidad de los funcionarios, son condiciones necesarias, más no suficientes, para operar una transformación integral de la administración pública. Sumado lo anterior, resulta indispensable generar entre los funcionarios públicos una nueva cultura basada en una ética de responsabilidad profesional y de profundo compromiso con el servicio público.

Todos los gobiernos poseen modelos culturales específicos que son producto de su proceso formativo. En estos procesos históricos desempeñan un papel medular los intereses y estrategias de poder de los grupos y personas que los conforman. La mayor parte de los gobiernos refleja la superposición de varias formas culturales, algunas de ellas proclives a la tradición y otras comprometidas con estrategias de reforma. Esta realidad quedó expresada al analizar el problema del “agente

⁸⁸ <https://historia1imagen.files.wordpress.com/2009/08/morotomas-utopia.pdf>

municipal” donde los valores, normas, actitudes y expectativas de sectores “conservadores” de la burocracia reflejan intereses creados dentro del aparato gubernamental. Estas formas culturales ligadas a la captura de rentas y, a través de este proceso, a la preservación de intereses particulares, están presentes en muchos gobiernos y constituyen serios obstáculos para la introducción de las reformas que propone la modernización administrativa.

En ese sentido, el proyecto de la modernización administrativa, lleva implícita la transformación cultural democrática. Para que el gobierno funcione con arreglo a principios de eficacia, eficiencia, productividad, calidad y honestidad, será necesario superar esquemas de comportamiento heredados del pasado y que, en importante medida explican el creciente descredito que, hoy por hoy, afecta en la burocracia en la mayor parte de los países. A pesar de su evidente complejidad, cambiar actitudes y maneras de pensar no constituye una meta inalcanzable. La introducción de principios de productividad y competencia desde dentro de las instituciones, la modificación de marcos legales e institucionales con arreglo a objetivos claros de política pública, la introducción de incentivos adecuados para el trabajo de los funcionarios, la realización de evaluaciones periódicas y objetivas de su desempeño y, de manera fundamental, la profesionalización del servicio público, constituyen estrategias cuya adecuada instrumentación seguramente generará el contexto necesario para que la imagen del gobierno cambie en la mente de los burócratas y, de manera aún más importante, en la mente de los ciudadanos.

La administración del cambio cultural requiere involucrar, escuchar y hacer partícipes del cambio a la ciudadanía, a los receptores de los servicios, a los contribuyentes y a los propios funcionarios públicos. El cambio cultural no puede ser “establecido por decreto” ni logrado “de la noche a la mañana”. Aunado a lo anterior, la administración del cambio cultural requiere de una serie de estrategia de comunicación sustentada en resultados inmediatos, visibles y significativos.

Es importante planear los tiempos y las formas de manera cautelosa. Estrategias de administración del cambio cultural de las organizaciones no llevadas a cabo de manera cabal y a fondo, se transforman en “vacunas anticredibilidad al cambio”.

Por otro lado, reformas no incluyentes e impuestas “desde arriba”, se traducen en incertidumbre, miedo y, por supuesto, enormes probabilidades de fracasar.⁸⁹

Siguiendo con este orden de ideas, y de acuerdo a lo señalado en líneas anteriores Michoacán está lejos de alcanzar esa “utopía” a la que hemos hecho referencia anteriormente, hoy en día en nuestro estado se vive con signos de agotamiento como la crisis de eficiencia en las instituciones públicas; crisis de eficacia (resultados) en las acciones gubernamentales; crisis de legitimidad, que han traído como resultado deficiencia en la calidad de servicios públicos. Podríamos tener mil excusas por las que pasan esos signos, sin embargo, como principal problema tenemos a las personas que dirigen, rigen, administran, mandan, conducen, guían, manejan, los asuntos de la sociedad, es decir, todas las instituciones y estructuras del gobierno, las cuales operan con personas sin el conocimiento, la experiencia, la preparación académica para poder resolver los problemas que aquejan a los michoacanos todos los días.

No es necesario soñar, ni mucho menos hacernos ilusiones o crear falacias de una “utopía” en la que insisto, Michoacán necesita en sus funcionarios públicos, buscar el perfil académico, la preparación, la excelencia académica en los jóvenes profesionistas para desempeñar un cargo dentro de la administración pública y que esa “utopía” no quede únicamente en falsas esperanzas. Michoacán exige un cambio pero no un cambio político, porque esto sería “darle atole con el dedo” a los ciudadanos, Michoacán no necesita un cambio de partido, sino de mentalidad, en donde los jóvenes profesionistas con alto nivel de preparación académica podamos ocupar los puestos y que no lleguen personas sin preparación a cambio de un favor económico o político, o porque tienen algún parentesco con el titular del ejecutivo, sino por méritos propios, tenemos que alcanzar esa “utopía” que mencione de Eduardo Galeano, cambiar la cultura y mentalidad del ciudadano michoacano, dejar de lado “el individualismo solitario”, el “yo voy solito por la vida”, “el destino es así”, el “sí afilo los codos puedo darle a los de a lado para poder subir”, “la vida está en lo individual y no en lo colectivo”, no podemos seguir creyéndonos ese discurso.

Esta investigación surgió como tema para alcanzar el grado académico para la maestría que curso, sin embargo, la principal razón por la que surgió la idea de

⁸⁹ Esteban Moctezuma Barragan y Andres Roemer, *Op. Cit.* pp. 43 y 44.

quien hoy redacta es para concientizar a la sociedad, de que se pueden transformar las cosas, en donde “el sentido de la vida y el amor por el prójimo” aun no queda del todo olvidado, y en donde los jóvenes profesionistas con un nivel académico alto, podemos ocupar puestos importantes en nuestro estado, en donde si el gobierno en realidad quiere que no haya tanto desempleo en los jóvenes necesita poner atención en aquellos que hacemos un esfuerzo por seguir preparándonos para hacer un mejor papel del que hasta ahora muchos han dejado mucho que desear.

Secretarías llenas de funcionarios impuestos por el compromiso, sin terminar siquiera el nivel de secundaria muchos otros ni la primaria, no es posible, tenemos que concientizar a fondo. Michoacán se merece un estado como la isla de “Utopía” de Tomás Moro, una utopía en la que todos trabajemos por el bien de la sociedad y no por el de nuestros propios intereses, para así crear una verdadera gobernabilidad democrática y desenvolvimiento de la administración pública conforme a criterios de legalidad, transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana, diálogo, consensos y acuerdos de corresponsabilidad que fomente el desarrollo en el estado.

4.4 Un nuevo paradigma en la administración pública michoacana con perfil académico.

Para poder caminar hacia esta propuesta de una nueva administración pública con perfil académico, en Michoacán la clase política necesita afrontar tres realidades: 1) la avaricia al poder, 2) el dinero y 3) el compromiso político. Por eso la importancia en este último capítulo por la ética, ya que deberían de guardar una estrecha relación, ésta con toda la clase política en general. El centro de toda acción política es la gente, y ésta debe perseguir el bien común y por ende un buen gobierno con buena administración en el marco democrático.

Y es que al parecer este fenómeno sin perfil en los funcionarios sucede también en las Secretarías a nivel federal, que como ya se analizó, en la Secretaría de los Jóvenes en nuestro estado y donde desafortunadamente comprobé que muchos funcionarios no habían terminado la preparatoria, en una revisión hecha por “el universal” (uno de los periódicos de mayor circulación a nivel nacional) señaló que

muchas Secretarías tienen “asesores patito”, entre los que ahora ocupan muchos de esos puestos encontramos choferes, secretarias, recepcionistas y algunos sólo concluyeron la secundaria. La revisión arroja que de 604 asesores distribuidos en 18 secretarías, de los que se pidió información sobre sueldos, prestaciones, temas en los que brindan asesoría, experiencia laboral y académica de cada funcionario, 91 no cumplen ni cuentan con el perfil ni el nivel de estudios para realizar las funciones asignadas.

Además muchos de los asesores estudiaron carreras como psicología, diseño gráfico, geografía, archivonomía o educación preescolar, que tienen poca relación con el área donde se desempeñan, - punto importante que también se analizó en el capítulo anterior sobre cada profesión y el perfil para ocupar un puesto en la administración pública -, comprobando hasta ahora lo aquí defendido respecto a la importancia de las profesiones en México.

En muchos de los casos señalados anteriormente en las Secretarías Federales informa “el universal” que aunque su perfil no parece el adecuado a su labor, tienen una amplia carrera relacionada con el Partido Revolucionario Institucional en actividades partidistas y gozan de altos sueldos y generosas prestaciones, -cuestión que también se ha mencionado oportunamente en el presente trabajo de investigación que los compromisos políticos son los que hacen a un funcionario sin el nivel académico a ocupar puestos de mucha importancia social y con sueldos inimaginables -.

La directora de México Evalúa Edna Jaime, mencionó en ese reportaje para “el universal” que “para evitar que existan asesores (funcionarios mandos medios y superiores) sin formación adecuada es importante construir perfiles para puestos públicos, crear tabuladores -como el realizado en el presente trabajo en el anterior capítulo- y ser muy transparentes en la trayectoria de los candidatos, asimismo señala que el hecho de que entre los asesores haya gente con poca preparación y ligada a una trayectoria partidista, se debe a que son puestos que buscan premiar o pagar favores con plazas bien pagadas” -cuestión también analizada en el presente trabajo-. Por otro lado Irma Flores, directora de Red Ring (firma especializada en recursos humanos), afirma que “no cualquier persona tiene la

capacidad para ocupar un cargo de asesor, además de que deben de estar capacitados y tener capacidad de análisis”.⁹⁰

El camino de progreso de nuestro estado es un camino hacia la libertad, pero literalmente donde existan personas libres, con aptitud real de decisión política, que son capaces de llenar cotidianamente los contenidos de libertad en la vida pública de una sociedad. Esa libertad debería ser una conquista moral que debe actualizarse cotidianamente, en el esfuerzo personal de cada uno para el ejercicio de su libertad, afrontando sus propias consecuencias. Pero para crear una libertad a la que he tratado de referirme, depende únicamente de los propios ciudadanos y en donde los administradores de lo público (funcionarios) deben atender de manera preferencial el bienestar integral de toda la sociedad michoacana.

Los ciudadanos tenemos un papel muy importante en la recuperación de una nueva administración pública para Michoacán, porque debemos de asumir nuestra responsabilidad como ciudadanos e inmiscuirnos en la participación de los asuntos públicos, en la vida asociativa, en el entorno vecinal, en el laboral y empresarial y de ahí se incluye la participación política.

Por otro lado, al funcionario le corresponde la vida pública, pero en su rol no debe caer en la tentación de erigirse él como referente de la vida social. Todas las responsabilidades que mencioné de lo que nos corresponde como ciudadanos, el funcionario no las puede desplazar o menoscabar sin incurrir en actitudes sectarias absolutamente repudiables. Es aquí donde tenemos que la solidaridad es la clave para alcanzar la libertad, lejos de pensamientos individualistas o de favorecer solo algunos cuantos (amigos, familiares, compromisos políticos), en donde toda persona pueda alcanzar un puesto dentro de la administración pública del gobierno del estado de Michoacán de Ocampo en medida de su preparación y capacitación, dicho de otra manera, si el hombre es constitutivamente libre, en gran medida es constitutivamente solidario.

Una vez expresadas las finalidades para caminar hacia una nueva administración pública en el estado de Michoacán de Ocampo, habré de decir que el gobierno y la administración pública deben ser tareas éticas, en donde la responsabilidad de llevar a los ciudadanos una vida digna, recaiga en personas preparadas con perfiles

⁹⁰ EL UNIVERSAL, AÑO 97. NÚMERO 35,358. MARTES 26 DE AGOSTO DE 2014.

adecuados a la administración que le corresponda, ya que muchos errores se han cometido en la actualidad por designar a personas incompetentes sin la menor preparación académica lo que refleja lamentablemente bajas en los resultados de la tarea del gobernante.

De ahí que el individuo en su entorno social, el vecino, con sus derechos, con su dignidad inalienable, sea la que fuese su posición y su situación, constituyen el metro para medir la dimensión de la acción política y de sus representantes.

El buen gobierno, la nueva administración que necesita el estado debe operar en un marco de moderación y de conocimiento de la realidad, tratando de mejorar por parte de los actores políticos, lo que es compatible evidentemente con la rectificación sobre la marcha de los errores que se puedan cometer. Si se pretende que la acción pública esté libre de errores o tachas es algo casi imposible y cuando se cree que es así se producen grandes errores. Las nuevas políticas, el buen gobierno y la nueva administración pública deben contener componentes esenciales de la ética, corrigiendo y rectificando las malas experiencias y las desviaciones a los objetivos propuestos, para ello es fundamental contar con personal altamente preparado para que haga estas valoraciones lo mejor posible.

La atención del gobernante y del funcionario público deben dirigirla no a un sector en particular, sino a toda la población en general, teniendo presente la realidad social en todas sus dimensiones. Se trata de servir para todos, con los intereses y necesidades de todos, no de unos cuantos, y también de aquellos que no las expresan y más de los que tienen escasez de medios o menos posibilidad de acceso a los asuntos públicos. Digamos entonces que el equilibrio es lo que se busca en una nueva administración de cooperación entre sociedad y gobernantes, como garantía de que las arbitrariedades serán cosa del pasado.

El funcionario público es esencial en la construcción de este nuevo cambio de administración pública en el estado de Michoacán, por ello insistimos que para poder ocupar un cargo público y cumplir con las tareas encomendadas debe tener un perfil académico propio y adecuado al cargo que se llegue a ocupar, sin dejar presente también, la importancia del equilibrio y mesura que deben caracterizarle.

Darle una respuesta a las demandas y expectativas que hoy aquejan a nuestra sociedad requiere tener al frente de la función pública a una persona altamente preparada capaz de solucionar todas esas demandas que la sociedad reclama, así

como también es importante que esté abierto a nuevas sensibilidades y hacer una ponderada valoración de sus manifestaciones, sabiendo distinguir desde luego los compromisos auténticos de los oportunismos y de las estrategias de la lucha de los partidos políticos. La nueva administración pública debe comprometerse con el pluralismo real, no con ese falso pluralismo de salón en el que amigos, familiares y compromisos políticos hagan instituciones putrefactas de personas sin capacidad de administrar lo que es de todos.

En ese sentido, el pluralismo real debe contar con la madurez social, en la que el ciudadano reflexione quienes lo gobiernan, quienes son, con que preparación cuentan, existiendo transparencia en los procesos de designación popular y en donde el autoritarismo, con su ya cansado pretexto de supuestamente establecer una organización social más desarrollada y perfeccionada, no sometan sus intereses individuales y de grupo a los intereses de la sociedad civil.

Toda actividad estatal requiere de personal administrativo capacitado, eficiente, con un nivel académico alto e idóneo, para la atención de los funcionarios públicos y demás actividades del Estado. Por ello es necesario determinar que esas personas cumplan con un perfil académico adecuado para que puedan preparar, decidir y ejecutar con capacidad las acciones por medios de las cuales se realiza la función administrativa.

En estos cambios de modernización administrativa con perfil académico es importante mencionar lo que Sergio Valls señala en el sentido de que la gobernación exige mejorar la gestión pública, adoptar los avances tecnológicos, combatir las inercias burocráticas simplificando y agilizando los procedimientos administrativos, así como optimizar el aprovechamiento de los medios disponibles. Todo ello conlleva un cambio profundo en la manera de pensar de los servidores públicos que posibilite superar un sistema que ha funcionado prácticamente igual desde hace más de cuarenta años. Se hace necesario un esfuerzo sistemático por definir lo que cada unidad administrativa es, lo que hace y por qué lo hace; en otras palabras, ha llegado el momento de que la gestión pública parta de un planteamiento estratégico donde se establezca su ubicación global, el entorno de su acción pública y en el que el ciudadano sea sujeto y no objeto de la misma acción.

Por otro lado, el mismo autor nos señala que existe una nueva administración pública que debe estar integrada por unidades sensibles que den respuesta rápida

y positiva a las demandas ciudadanas de cambio de las políticas y si a esto agregamos que el ciudadano es sujeto de la acción pública, esto implica que sea su agente crítico que coadyuve a priorizar políticas, a asignar recursos y a la elaboración misma de las políticas públicas. Una Administración Pública responsable debe ser receptiva, sensible, que dé respuesta, que rinda cuentas y que funcione con criterios de ética pública.⁹¹

Es así que si nos encontramos frente a ese paradigma de una nueva administración pública michoacana, lo primero es proporcionar una mayor educación y formación a los ciudadanos para que a su vez estos puedan involucrarse en los problemas sociales y en algún momento puedan ocupar un puesto para darles soluciones responsables como lo señala Manuel Villoria quien afirma que “la educación y formación del entorno humano se ha convertido en el componente esencial de cualquier sociedad u organización que quiera desarrollarse”.⁹²

La modernización administrativa implica que debe adecuarse para hacer frente a los retos que plantea la evolución dinámica de las sociedades dentro del estado. Si perdemos de vista que los funcionarios públicos del estado de Michoacán de Ocampo, integran un marco jurídico de los procedimientos en los que la administración se rige, se pierde el control generalizando la ineficiencia, burocratismo, exceso de regulación y trámites de la administración pública que no toma en cuenta el interés general, los preceptos de derecho, las normas de consentimiento de los ciudadanos ni los resultados de desempeño eficaz como lo que hoy en día vivimos en nuestro estado, nada alejado de la realidad. Esta innovación administrativa debe enfocarse en los procesos de selección de los mandos medios del gobierno para poder hacer frente a los retos que plantea la evolución dinámica del estado.

⁹¹ Valls Hernández Sergio y Matute González Carlos, *Nuevo Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, Tercera edición, México D.F., 2011, pp. 3 y 4.

⁹² Manuel Villoria Mendieta y Eloísa del Pino Matute. *Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Tecnos, Madrid, 1997, pp. 18-23.

4.5 Conclusiones.

Parece ser que los seres humanos tenemos una resistencia natural al cambio. Se vive en todos los niveles, pareciera que tenemos miedo a lo que es nuevo. Debemos transformar al hombre, renovar su orbe de valores, devolverle la calidad de persona.

Sobre la base de un hombre renovado – respetuoso sí,- pero con mejores elementos teóricos y epistémicos para defender el tema de la cuota, su perfil académico como elemento clave para poder ocupar un cargo en la administración pública, lo anterior para restablecer el orden social, jurídico, económico y político.

Solo así el Estado de Derecho y el gobierno del estado de Michoacán de Ocampo podrán ponerse al servicio de la persona humana y garantizar sólida y permanentemente el orden, la paz y la justicia social.

Eso no será posible si seguimos entendiendo el derecho administrativo y la administración pública como una disciplina y una herramienta alejadas de toda preocupación ética.

Lo que sucede en el Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo hoy en día, es que es un estado transformado, dañado, quebrantado en sus instituciones públicas, sin un gobierno autónomo, con un “virrey” formalmente denominado Comisionado para la Seguridad y Desarrollo Integral de Michoacán, viviéndose la mayor crisis de inseguridad de la última década en el marco de una política pública de justicia.

Al iniciar esta maestría lo señalé muy puntualmente en la carta de exposición de motivos para el ingreso a ésta, uno era que me sentía muy orgulloso de pertenecer a esta institución la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, ya que al igual que mi padre, hemos obtenido importantes logros aunque él en el ámbito deportivo, lo segundo era mi preocupación por la situación actual del estado ya que desde que termine la carrera he sentido gran atracción por los problemas que enfrenta la administración pública federal y estatal, tales como las finanzas públicas, las políticas públicas y la gestión gubernamental, ejemplo de esto fueron los puestos que ocupé recientemente tanto en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como en el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, donde me di cuenta que nuestro estado necesita con urgencia una reestructuración en la manera de elección de los funcionarios públicos (mandos medios y superiores) del gobierno del estado,

que laboran dentro de las dependencias gubernamentales con el fin de brindar un mejor servicio a la sociedad, gestionando las relaciones, estructuras y funciones para que la administración pública sea más eficaz y transparente al momento de la rendición de cuentas dentro de una gestión gubernamental.

Establecido lo anterior, creo en que la burocracia es una carrera profesional que se construye a partir del conocimiento técnico y el mérito. El burócrata no toma decisiones políticas, se limita a poner en práctica, administrar y ejecutar las decisiones tomadas por los políticos.

La separación entre políticos y burócratas es tajante y su lógica de comportamiento diferente: mientras que los políticos hacen su carrera a través de los partidos y prosperan en la medida en que los ciudadanos optan sus propuestas; los burócratas hacen su carrera dentro del aparato administrativo, no tienen filiación partidista y prosperan de acuerdo a su conocimiento técnico y su desempeño en el trabajo.

La Administración del Estado Contemporáneo, sugiere crear gerentes facultados para atender y administrar un asunto público con mayor velocidad y eficiencia de lo que podría hacerlo una instancia burocrática tradicional. También, sugiere crear dependencias más especializadas, algunas veces dedicadas a un solo tema o problema de gobierno.

El desempeño del gerente debe medirse de acuerdo a los resultados que ofrezca en su gestión: la eficiencia en la operación y el nivel de satisfacción de los destinatarios de los servicios, es el principal criterio de evaluación de resultados.

Se abre un espacio de discrecionalidad que es necesario para producir resultados eficientes desde la perspectiva gerencial, pero del que también puede abusar el gerente en beneficio de los objetivos de la dependencia. La administración del Estado Contemporáneo, debería atacar este problema con estrategias gerenciales descritas anteriormente, trata de igualar las funciones de utilidad del patrón y agente con esquemas como el del pago por resultados y otros incentivos, y aumentar la transparencia con la que operan las instituciones públicas.

El pacto de gobernabilidad consiste en que la autoridad implante un orden en el Estado, a través del Estado de Derecho y en la aceptación de un ejercicio por parte de la sociedad, la cual asume en el gobierno el mecanismo de dirección más adecuado.

Esta delegación de autoridad, faculta al gobierno a actuar en nombre de la sociedad, administrando los recursos públicos y emitiendo actos de autoridad, obligándolo también a rendir cuentas de los actos que en su nombre realiza.

La sociedad solo sabía lo que el gobierno quería comunicarle en sus informes de gobierno. No existía ninguna ley que obligara a los funcionarios públicos a rendir cuentas de las decisiones y procesos cotidianos del gobierno.

En mi opinión, ahora la sociedad opina y participa sobre las políticas públicas y las acciones del gobierno, pero fue necesario que la sociedad contara con información ordenada, precisa y verdadera sobre los asuntos públicos. La información se vuelve crucial para una adecuada definición de los asuntos que deben constituir la agenda del gobierno.

Ese es el escenario que presentan las instituciones estatales al hablar de transparencia y de un estado moderno de cambios permanentes, sin embargo, tal y como concluyen los autores, la obtención de un gobierno democrático y responsable no es un camino sencillo, por el contrario, la transparencia, la eficacia y eficiencia es un problema que vale la pena enfrentar sistemáticamente pues exige al Estado que escuche a la sociedad, que se especialice en estudiar los problemas y en diseñar estrategias capaces de resolverlos, porque un gobierno más transparente será también un gobierno más eficaz, más eficiente, más democrático, más receptivo y más cercano a la gente.

Desde mi punto de vista, a pesar del esfuerzo de la sociedad por lograr aplicar las políticas públicas, éstas no se ejercen, debido a la falta de **funcionarios públicos capacitados** y con el **perfil adecuado** para desempeñar el cargo y los programas planeados en una política pública, y por ello no existe compromiso de estos funcionarios públicos, lo que tiene como consecuencia que las políticas públicas se vean afectadas en su implementación y evaluación. Así, creo que urge gente de calidad que se comprometa con la sociedad y sin compromisos políticos, para que se puedan aplicar los programas y los planes de acción del gobierno de manera eficiente y eficaz.

Hoy en día desafortunadamente existe un problema muy común entre los jóvenes promedio de 24 a 37 años de edad, la mayoría son profesionistas, se preparan a estudiar más que la licenciatura, maestría y algunos hasta doctorado, pero desafortunadamente casi la gran mayoría de estos jóvenes están desempleados

según lo narra “el universal” (un periódico de mayor circulación en el país) en una nota respecto al desempleo en México, y que desafortunada esta cifra, ya que mucho joven con talento y perfil académico no ocupan los principales puestos en la administración pública de la entidad.⁹³

Por otro lado creo que se debe empezar por cambiar esta cultura y darle al profesionista la oportunidad de poder trabajar en las dependencias que así lo requieran, ya que actualmente muchos de los asesores que trabajan en las secretarías del estado de Michoacán de Ocampo son por compromisos personales.

Finalmente, para ocupar un puesto en el estado de Michoacán de Ocampo, propongo que un funcionario público reúna ciertas características como son:

Primero, que sea profesionista motivo principal de este trabajo de investigación con un grado académico como mínimo de licenciatura.

Segundo, ser líder para que tenga seguidores y practicar para que pueda dominar su oficio.

Tercero, esforzarse por la autenticidad e integridad para inspirar confianza en los ciudadanos y lograr mejor comunicación.

Cuarto, comprometerse con la realidad y transformar su conocimiento e información para solucionar los problemas que se presenten en su trabajo.

Quinto, respetar la gobernabilidad y la institucionalidad del estado. Lograr igualdad en la política y promover a las personas que tengan un mejor conocimiento en procesos limpios y claros de elección, todos tenemos las mismas oportunidades para ocupar cualquier puesto.

Sexto, comprometerse socialmente, proponiendo cambios de liderazgo viables y factibles. No hay proyecto democrático sin proyecto de desarrollo.

Séptimo, impulsar la transparencia, permitiendo acceder a toda la ciudadanía en los procesos económicos, social o políticos. La transparencia es una exigencia de la lucha contra la corrupción y la impunidad.

Octavo, guiarse adecuadamente en la rendición de cuentas y a la asunción de sus responsabilidades.

⁹³ <http://m.eluniversal.com.mx/notas/sociedad/2014/treitaneros-desempleo-sueldos-1034423.html>

Noveno, orientarse al desarrollo del Estado de Derecho, garantizando los derechos de todos los michoacanos, económica, social y culturalmente hablando.

Décimo, cultivar la sensibilidad ética con sus similares dentro y fuera del trabajo, la simpatía y la empatía. El juicio ético es a la vez con el corazón y razón.

Décimo primero, ser honestos, emprendedores, esforzados, innovadores, solidarios con los demás, todo lo anterior para asegurarnos de que hombres y mujeres con responsabilidad servirán al pueblo de Michoacán en esta transformación que se está dando todos los aspectos sociales.

Sólo así tendremos a verdaderos funcionarios públicos (mandos medios y superiores) al servicio del estado y al servicio de la ciudadanía, en mucho ayudaremos con este trabajo de investigación a un verdadero cambio cultural en la vida política y social a nuestro estado, que ya necesita de un verdadero cambio en sus instituciones y en quienes las dirigen.

POLIGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Garcíadiego Datan, Javier, *Rudos contra Científicos: La Universidad Nacional durante la Revolución Mexicana*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Históricos: Universidad Nacional Autónoma de México, 1996.

Jellinek, Georg, *Teoría general del Estado*, trad. Fernando de los Ríos Urruti, 2ª ed. México, Compañía Editorial Continental, 1958.

Zanobini, Guido, *Curso de derecho administrativo*, trad. Héctor Masnata, Buenos Aires, Ediciones Arayú, 1954.

Escola, Héctor Jorge, *Compendio de derecho administrativo*, Buenos Aires, DePalma, 1990.

Altamira, Pedro Guillermo, *Curso de derecho Administrativo*, Buenos Aires, DePalma, 1971.

Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, México, Porrúa, 1960.

Gordillo, Agustín, *Derecho Administrativo*, parte introductoria, p. XIII-5, disponible en: http://www.gordillo.com/pdf_tomo1/capituloXIII.pdf.

Fraga, Gabino, *Derecho Administrativo*, 21ª ed. México, Porrúa, 1981.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, *Elementos de Derecho Administrativo, Primer Curso*, segunda edición, Editorial Limusa, México, 2004.

PACHECO PULIDO, Guillermo, *“Control de Convencionalidad, Tratados Internacionales de los Derechos Humanos”*. Editorial Porrúa, México, 2012.

HAMDAN AMAD Fauzy y FRANCO GONZÁLEZ SALAS José Fernando, *Derecho Administrativo*, Editorial, Porrúa. México 2012.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. *Derecho Administrativo y Derecho Administrativo al Estilo Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 2010.

GARCÍA DE ENTERRÍA Eduardo. *Democracia, Jueces y Control de la Administración*, Civitas, Madrid, 2005.

FRAGA, Gabino. *Derecho Administrativo*. 42ª edición, Porrúa, México, 2002.

RAMÍREZ MARÍN, Juan. *Derecho Administrativo Mexicano, Primer Curso*. Editorial Porrúa, México, 2009.

L. H. DELGADILLO, G. y MANUEL LUCERO E. *Compendio de Derecho Administrativo*, Porrúa, México, 2008.

DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, UNAM-Porrúa, México, 2004.

HERRERA PÉREZ, Alberto. *Delitos Cometidos por Servidores Públicos*, Editorial Porrúa, México, 2011.

DASC-Comisión presidencial para la Reforma de la Administración Pública, marzo de 1990.

Memorias del cuarto seminario internacional sobre función pública y democratización en Iberoamérica. Departamento Administrativo del Servicio Civil. Enciclopedia Jurídica del Servicio Civil. Tomo XI. Ponente: Rodríguez Becerra Manuel. Bogotá, abril de 1990 Bogotá/Colombia.

MORENO GARAVILLA, Jaime Miguel. *El ejercicio de las profesiones en el Estado Federal Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 2011.

Esteban Moctezuma Barragan y Andres Roemer, *Por un gobierno con resultados*, Fondo de Cultura Económica, 1999.

Pérez, Fernández del Castillo, Bernardo, *Deontología Jurídica*, México D.F., 1era edición, Porrúa, 1997.

Dirección General de Profesiones. SEP.

LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Barcelona. Editorial Gestión, 2001.

Aristóteles. *Ética Nicomaquea*. Colección Nuestros Clásicos, UNAM, México, 1961

Kliksberg, Bernardo, *La Agenda Ética de América Latina*. FCE, México, 2005.

Olivos Campos, José René, *La Administración del Estado Contemporáneo*, México D.F., 1era edición, Porrúa, 2009.

Fernández Ruiz Jorge, “*Primer Seminario de Derecho Administrativo sobre ética y corrupción*”. Morelia Michoacán, 19 de Octubre de 2013.

W. Bruce. *Ideals and conventions: Ethics for Public Administrators*, *Public Administration Review*, vol. 55, no.1, enero-febrero de 1995.

Olivos, Campos José René, *Derecho Administrativo en homenaje a Jorge Fernández Ruiz*, Primera Edición, México, 2013.

Valls Hernández Sergio y Matute González Carlos, *Nuevo Derecho Administrativo*, Editorial Porrúa, Tercera edición, México D.F., 2011.

Manuel Villoria Mendieta y Eloísa del Pino Matute. *Manual de Gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas*. Tecnos, Madrid, 1997.

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

LEGISGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 108. Editorial Esfinge, México 2012.

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán de Ocampo.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo.

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

CIBERGRAFÍA

http://www.gordillo.com/pdf_tomo1/capituloXIII.pdf.

<http://aristeguinoticias.com/0701/mexico/ejn-paga-cuentas-pendientes-al-dar-nuevo-cargo-a-bazbaz-aguayo-y-meyer/>

<http://www.eluniversal.com.mx/notas/893818.html>

<http://www.revistayucatan.com/v1/2010/05/29/el-perfil-del-servidor-publico/>

<http://laip.michoacan.gob.mx/#>

<http://lema.rae.es/drae/?val=profesi%C3%B3n>

<http://optometriamexico.org/Michoacan.html>

http://dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf

http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_reglamentaria_del_ejercicio_profesional_para_el_estado.pdf

http://transparencia.congresomich.gob.mx/media/documentos/trabajo_legislativo/ley_reglamentaria_del_ejercicio_profesional_para_el_estado.pdf

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/clasificadores/carreras.pdf>

<http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf;jsessionid=a48141a9ddd31e4bb6f1054bdb7d#AnclaReporte>

<https://historia1imagen.files.wordpress.com/2009/08/morotomas-utopia.pdf>

<http://m.eluniversal.com.mx/notas/sociedad/2014/treitaneros-desempleo-sueldos-1034423.html>

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/tesis.aspx>

HEMEROGRAFÍA

EL UNIVERSAL, AÑO 97. NÚMERO 35,358. MARTES 26 DE AGOSTO DE 2014.

LA JORNADA DE MICHOACÁN, AÑO 11. NÚMERO 3672. MARTES 17 DE JUNIO DE 2014.