



CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

Capítulo 1: Introducción

1.1 Planteamiento de la Problemática

En una sociedad en la que actualmente priva el individualismo, el egoísmo y la falta de valores, el éxito de las organizaciones se basa en el trabajo en equipo, es decir la aportación de cada individuo al fin colectivo. El grupo depende de la actuación ética con la que se desempeñen cada uno de sus miembros para conseguir las metas que se ha planteado y enfocados a lograr un bien común.

El personal que labora para un Organismo de Control y Evaluación Pública no sólo no es la excepción, sino particularmente un caso que amerita especial atención en el aspecto de comportamiento ético ya que éste se enfrenta cotidianamente a conflictos e inconvenientes mayores debido a que diariamente tiene que vigilar por el manejo transparente de los recursos materiales y humanos, conduciéndose en todo momento con certeza y claridad, luchando por ofrecer veracidad y credibilidad a pesar de las adversidades que se acrecientan por cuestiones políticas y conflictos de intereses, además de otras cuestiones que se irán explicando ampliamente.

A pesar de que México experimenta en estos momentos un periodo de Modernización en el Servicio Público y esta haciendo grandes esfuerzos para lograrlo, los Servidores Públicos que se encuentran en la Contraloría generalmente no son los idóneos, por lo que muchas veces se cometen actos de corrupción, identificados por los ciudadanos como: la inseguridad, la pobreza, la falta de garantías y servicios. Estos actos indebidos cometidos por los servidores públicos últimamente se difunden diariamente en los medios de comunicación (entrevistas, denuncias, video-escándalos) y la manifestación más sublime de un país cansado, se pudo comprobar el día domingo 27 de junio de 2004, con la Marcha por la Inseguridad. No podemos seguir siendo insensibles, debemos aportar soluciones para tener confianza en las personas que están a cargo de nuestro bienestar, Puebla no es la excepción, por lo que me enfocaré en la Contraloría de este Estado. En la mayor parte de los casos, la conducta de los individuos que laboran en un órgano de Control no están normadas por una buena costumbre, o bien por reglas y requisitos no escritos que resultan ambiguos. En la mayoría de los casos éste conjunto de reglas no está establecido por considerarse intrascendente y poco práctico, aunque sí existen algunas políticas al respecto para deslindar responsabilidades, por tratarse de un puesto de carácter público.

La falta de reglas claras se da en todos los procesos de Recursos Humanos del Gobierno, desde la Definición del Puesto hasta la Contratación del candidato elegido, esto representa una invitación a la libre interpretación y tergiversar los intereses y valores de del grupo de servidores públicos, limitando su capacidad para alcanzar los objetivos del organismo ya que no se apegan a la normatividad



aplicable ni obedecen a códigos de ética, si la Dependencia no cumple sus funciones el resultado se ve reflejado en los gobernados, directamente.

En este ejercicio trataré de desarrollar y explicar el perfil del auditor de la Contraloría y su proceso de selección a partir de principios claros y fáciles de implementar, con una visión prospectiva y coherente con la globalización, y el pensamiento moderno del milenio en curso, así como presentar algunos de los beneficios y ventajas que aporta a un organismo de Control la elaboración e instrumentación de un procesos que permitan definir y unificar algunos criterios del personal, con el fin de abatir las prácticas poco transparentes y las conductas deshonestas -ya sea con conocimiento de causa o por omisión- en diversos los ámbitos de la vida y así lograr la eficiencia y eficacia de los recursos para fines del bien común.

1.2 Justificación

La elaboración de este trabajo permite una delimitación del tema que es muy general y encierra muchos tabúes y falsas interpretaciones debido a que estamos hablando de seres humanos complejos con todo lo que representan emociones, pensamientos, motivaciones, reacciones y formas de actuar distintas.

He escogido este tema porque siento que no se ha desarrollado al máximo y que es de vital importancia debido a que la percepción de los ciudadanos acerca del servicio público es pésima actualmente. Es de dominio popular que en la actualidad se selecciona a los servidores públicos por: tráfico de influencias, poder (decisiones políticas con el fin de beneficiar a un partido), fraude...es forzoso encontrar nuevas alternativas que permitan tanto la captación del candidato idóneo para el puesto de auditor, como el desarrollo íntegro del mismo ya como empleado, de esta forma, se deben minimizar riesgos al máximo con el fin de evitar deficiencias que no permitan un crecimiento pleno personal y laboral, reforzar un ambiente que fomente las relaciones grupales entre seres interdependientes, en las que se explote al máximo el potencial personal, facilitando la convivencia y convirtiendo las debilidades en fortalezas, para que todos hablen un mismo idioma, y compartan un sólo objetivo: *la Integridad y la Transparencia*.

Estos valores se traducen en garantizar que el empleo de los recursos sea dirigido a velar por el bienestar de la ciudadanía, cuyo cumplimiento debe ser la satisfacción máxima de un servidor público. sí se desarrolla un proceso que defina el perfil ideal del Auditor de la Contraloría, se facilitará su proceso de selección, identificando los elementos básicos y complementarios que lo que permitirá retomar la importancia del ser humano en el ámbito personal y laboral, recalcando la importancia de las responsabilidades que tienen como servidores públicos, y considerando la Misión, la Visión y metas a alcanzar del Organismo de Control, esto generará efectos psicológicos positivos en el personal y en el cumplimiento con éxito de sus objetivos, dentro de la globalización y realidad moderna, local, nacional e internacional.

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es el Perfil Deseable de Puesto? y ¿Cuál es el Proceso de Selección deseable para el Auditor?

1.4 Metodología de la Investigación

Se trata de una investigación en primer lugar de construcción conceptual, en la cual se definirán los tres marcos de la acción de la Contraloría: Teórico, Legal y Práctico, aplicados al puesto del Auditor, con el fin de lograr la Determinación de un Perfil de Puesto Deseable y un Proceso deseable del Auditor, que una vez determinados, se procederá a realizar otro tipo de investigación: exploratoria y a la aplicación directa a un caso ilustrativo, esta aplicación de pruebas a personal de Contraloría se realizará mediante instrumentos como las encuestas, pruebas, cuestionarios, tests, entrevistas, que permitan hacer de este ejercicio una vivencia práctica en la que podamos aprender personal y grupalmente, ya que estamos hablando del recurso máspreciado en la Administración Pública: EL CAPITAL HUMANO, donde las constantes son siempre la complejidad del ser humano, las diferentes ideologías, actitudes, aptitudes y experiencias que hacen que el auditor que labora en el Organismo de Control se esfuerce por alcanzar los objetivos personales y colectivos, este tema se ha ido rezagando poco a poco por descuido o simplemente por desidia.

1.5 Objetivo General

Contribuir a una selección y empleo más eficiente de los recursos humanos del Organismo de Control, a través de la elección del auditor que cumpla con el perfil deseable, para salvaguardar el bienestar de la ciudadanía.

1.6 Objetivos Específicos

1. Describir desde el punto de vista Teórico el Puesto del Contralor
2. Fijar una Descripción Legal de Puesto de Auditor
3. Determinar la Descripción Real del Puesto de Auditor
4. Establecer la Descripción Deseable del Puesto de Auditor, que se encuentra dividido en dos partes: El Perfil Profesional del Auditor y su Perfil Psicológico
5. Describir el Perfil Teórico de Puesto del Contralor
6. Fijar el Perfil Legal del Puesto de Auditor
7. Determinar el Perfil Real del Puesto de Auditor
8. Establecer el Perfil Deseable de Puesto de Auditor que facilite el proceso de Selección
9. Obtener un Proceso Teórico de Selección del Contralor
10. Identificar el Proceso Legal de Selección del Auditor
11. Determinar el Proceso Real de Selección del Auditor
12. Proponer un Proceso Deseable de Selección del Auditor
13. Diagnosticar la situación real por la que atraviesan los Auditores de la Contraloría
14. Definir el Marco Contextual en el que se desenvuelve la acción de la Contraloría
15. Identificar oportunidades de mejora para la Contraloría

1.7 Alcances

Servir de base a futuros trabajos que se realicen acerca del Puesto del Auditor y establecer las bases para poder brindar asesoría a un organismo de Control y Evaluación de Funciones Públicas acerca del Perfil del Personal del Auditor y su proceso de selección basado en la universalidad de principios, estas asesorías se podrán aplicar a nivel local, regional, federal, nacional o en base a un contrato, en un país extranjero o en un organismo donde participan varias entidades públicas o fundaciones con fines no lucrativos.

Es decir, en cualquier parte en donde se requiera un organismo que evalúe los objetivos comunes y vigile la transparencia de los recursos materiales y humanos se podrán aplicar estas asesorías, diagnosticando y brindando pautas y recomendaciones que permitan llevar al Organismo al cumplimiento del objetivo principal: SERVIR A LA CIUDADANÍA.

1.8 Limitaciones

- Existen muy pocos trabajos de investigación al respecto de este tema
- Es un tema emergente relativamente nuevo
- El grado de confiabilidad de la información que se obtenga debido a la confidencialidad de la operación del Departamento de Recursos Humanos de la Contraloría.