



RESUMEN

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.

Auditor, Sedecap, Selección, Contraloría, Perfil del candidato, Diagnóstico de Auditor