

La Pertinencia como Elemento Básico para Fortalecer el Programa Nacional de Servicio Civil de Carrera

Raúl Dávila

*“Los propósitos del Programa de Desarrollo Educativo son la equidad, la calidad y la pertinencia...
“Pertinencia para que lo que se aprende sea genuinamente útil al individuo. Lo aliente a aprender más y mejor, y a aplicar provechosamente cada nuevo conocimiento, cada nueva habilidad perfeccionada.”**

—Aproximaciones a un modelo que enlace nuevo federalismo con desarrollo gubernamental—

En términos generales, los programas hasta ahora aplicados en materia de Servicio Civil de Carrera en México han fracasado, no han respondido a las expectativas para lo que fueron diseñados. A nivel de los grupos académicos, políticos y de gestión pública la evaluación respecto a los aportes de esta política pública resultan más que insignificantes, inexistentes.

Reconocemos, sin embargo que un esquema como el que se busca aplicar en nuestro país no responde a las características locales, y más aún se debe partir de que nuestra realidad en la administración pública, producto de una historia diferente a la europea no es acorde con el modelo al menos en tres aspectos:

1. En México el acceso a puestos de toma de decisión dentro de la administración pública, y esto para no llegar más aún a un esquema de toma de decisiones a nivel de “Estado”, responde a una serie de “contactos” y “relaciones políticas” previamente definidas entre los grupos de poder.

En este sentido, el Servicio Civil puede aplicarse en nuestro país sólo a ciertos niveles “operativos”.

2. El esquema de Servicio Civil responde únicamente a ascenso burocrático dentro de la estructura de la administración pública, cuando en México el esquema de servicio público, según los especialistas responde a esquemas de “poder”, es decir de búsqueda de espacios para la toma de decisiones.

3. En menos de tres décadas la toma de decisiones en México, y en el mundo, pasó de las manos

* Discurso del Presidente de la República durante la presentación del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, en la residencia oficial de Los Pinos, el 12 de enero de 1996.

de los políticos tradicionales hacia los grupos con una amplia preparación académica, lo que desplazó a una serie de grupos perpetuados en el poder, lo que generó toda una serie de enfrentamientos entre “técnicos” y “puros”.

Al margen de esta estructura, en los niveles operativos, se generó una ausencia de conocimientos técnicos para brindarle respuesta a los esquemas de control político, administrativo, de gestión, evaluación y seguimiento, resultado de las nuevas áreas técnicas. Situación que desplazó a muchos grupos en estos niveles y exigió personal con perfil, denostando que en México los técnicos y egresados de niveles educativos aún no estaban preparados para insertarse a la nueva realidad.

Ante la confusión, una serie de grupos con conocimientos mínimos o de formación deficiente pudieron comulgar con los grupos que accedieron al poder vía formación académica, principalmente en el extranjero.

Ante este enorme hueco académico y de formación técnica se buscó brindarle respuesta a esta ausencia de personal preparado. Así, surge con más fuerza la capacitación, el adiestramiento y el Servicio Civil de Carrera que busca equilibrar las deficiencias existentes.

Sin embargo, los primeros resultados, y aun con la Comisión Intersecretarial de Servicio Civil de Carrera no se ven positivos ni negativos; no se observa nada.

Bajo este esquema, y para los fines de formar cuadros que respondan a las necesidades sociales, políticas y económicas de la administración pública mexicana, sería necesario reorientar el denominado Servicio Civil de Carrera, pero bajo un esquema educativo pertinente, es decir bajo un esquema en el que “el contenido de la educación debe ser pertinente a la situación, capacidad y aspiraciones del educando. Motivar el cambio hacia una mejor vida de la que ya se tiene, no la mera ilustración, ha de ser el propósito fundamental. Se trata de que la utilidad para la vida diaria recompense el esfuerzo empleado en el aprendizaje y

genere la búsqueda de nuevas oportunidades educativas en el proceso de superación permanente”.¹

Comisión Intersecretarial de Servicio Civil

El 19 de junio de 1984, cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación el “Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil”, se pensó que en ese momento se definiría qué es lo que el concepto significaba para la autoridad. La realidad fue y es otra, nadie sabe que es, ni define el Servicio Civil.

La Comisión Intersecretarial de Servicio Civil, según el artículo primero del reglamento señalado indica que es “un instrumento de coordinación y asesoría del Ejecutivo Federal en las acciones tendientes a instaurar el Servicio Civil de Carrera en la administración pública federal”. Esta definición de la comisión señalada nos lleva a hacer las siguientes observaciones:

1. La comisión es sólo asesor del Ejecutivo Federal, y en su función un ente coordinador.
2. Busca instaurar el Servicio Civil de Carrera, aunque hasta la fecha la comisión funcione únicamente como una macro área, dirección general de revisión de normatividad en materia de Recursos Humanos.
3. La comisión sólo funciona y trabaja para “instaurar el Servicio Civil de Carrera en la administración pública federal”, cuando a nivel constitucional, el artículo 115 señala que este esquema se debe aplicar a nivel de los ayuntamientos del país.

La acción de la macro dirección general son ser “el encargado de coordinar a los comités de trabajo, que se integre con los responsables de las áreas jurídicas y de recursos humanos de las dependencias y entidades de la administración pública federal, así como con los representantes de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, FSTSE”.

¹ Miguel Limón, Discurso del Secretario de Educación Pública durante la Presentación del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, en la Residencia Oficial de Los Pinos, el 12 de enero de 1996.

“coordinación”, y para ello se crea una Dirección General. Esto es ilógico cuando se están tratando puntos de desarrollo y modernización administrativa, así como de racionalidad.

2. La cuestión es: ¿Se crean comités para el desarrollo del personal, o para decidir el tamaño y composición de la administración pública en México? Nuevamente ilógico, pues se debe de contar con especialistas en recursos humanos y el comité lejos de contar con espacios de capacitación, éste se compone de “los responsables de las áreas jurídicas”.
3. Se integra a las comisiones a la FSTSE, como si se tratara de legitimar normatividad en materia de recursos humanos y laborales, y no la profesionalización de la función pública.

Las principales funciones de la comisión, según el reglamento señalado son:

1. Promover ante las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal la realización de los programas específicos del Servicio Civil de Carrera.
2. Promover mecanismos de coordinación entre las dependencias y entidades para uniformar y sistematizar los métodos de administración y desarrollo de personal, encaminados a instrumentar el Servicio Civil de Carrera.
3. Determinar y proponer los elementos que permitan la adecuación e integración del marco jurídico y administrativo que requiera la instauración del Servicio Civil de Carrera.
4. Promover mecanismos de participación permanente para integrar y unificar los planteamientos de las dependencias y entidades, así como los correspondientes a las representaciones sindicales en la instrumentación del Servicio Civil de Carrera.
5. Estudiar y emitir las recomendaciones necesarias para asegurar la congruencia de las normas, sistemas y procedimientos del Ser-

vicio Civil de Carrera con los instrumentos del Sistema Nacional de Planeación Democrática, asegurando su compatibilidad con los objetivos y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo.

6. Operar como un foro participativo y de consulta para intercambiar experiencias y soluciones de conjunto, así como para armonizar acciones en el establecimiento de criterios uniformes, congruentes y racionales de la función pública.
7. Revisar los sistemas de administración de personal y los reglamentos de sustento para observar sus deficiencias y proponer soluciones congruentes con el esquema del Servicio Civil.
8. Vigilar la observancia de las políticas institucionales en materia de administración de personal en sus aspectos normativos de servicios personales y de relaciones jurídico-laborales.
9. Proponer reformas y adiciones para la sustentación del Servicio Civil de Carrera.
10. Instaurar el Servicio Civil de Carrera.
11. Estudiar y emitir opinión sobre los planteamientos que realizan las dependencias y entidades, y sus correspondientes representaciones sindicales, acerca de los sistemas para revisar sus condiciones generales de trabajo.
12. Establecer normas, políticas y lineamientos generales sobre administración y desarrollo de personal.
13. Asesorar en materia jurídica-laboral sobre las reformas y adiciones necesarias a las leyes aplicables para facilitar la instauración del Servicio Civil de Carrera.
14. Elaborar los programas específicos del Servicio Civil de Carrera.
15. Realizar estudios en las dependencias y entidades, en materia de catálogos de puestos, remuneraciones por servicios personales; es-

14. Elaborar los programas específicos del Servicio Civil de Carrera.
15. Realizar estudios en las dependencias y entidades, en materia de catálogos de puestos, remuneraciones por servicios personales; escalafón; presupuesto por servicios personales; capacitación; así como las normas y sus efectos en la función pública.
16. Revisar las condiciones generales de trabajo, buscando su coordinación a fin de dar congruencia a los estudios, previendo los impactos presupuestales que se generen.
17. Estudiar la factibilidad por lo que respecta a la seguridad social programada, siguiendo un criterio de instalación gradual en el ámbito de la administración pública.²

Al respecto se observan los siguientes puntos a evaluar:

A. La Función Pública. En este sentido, la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil de Carrera no está orientando su acción a fortalecer la tarea, calidad y capacidad del servidor público, sino simple y sencillamente que los trámites de su contratación, así como los relativos a incidencias de personal sean acordes con los tiempos de servicio. Nada de actualización, capacitación o adiestramiento. Es más, a nivel de trabajo operativo, las direcciones de capacitación en el sector público son tomadas muy poco en cuenta o con seriedad, ya que sus grandes programas de impacto se reducen a "Aerobics" o "Macrame", y fuera de estas acciones el impacto se debe dar más allá de las Jefaturas de Departamento en donde el Servicio Civil no existe por razón de ser "plazas de confianza".

B. Administración de Personal. En las áreas de administración de personal lejos de destinar tiempo y espacios a tratar de formar y capacitar personal se convierten en espacios de negociación laboral y sindical. La función de gestión cumple un gran espacio de tiempo, que se dedica en gran parte

a contratar, llevar incidencias, y a emitir constancias de empleo. Lejos se está de capacitar, y cuando el tiempo está listo surge el problema sindical por incremento salarial o mejores prestaciones pero en mínima parte por exigir un curso de capacitación o actualización para apoyar la función de la institución pública.

C. Políticas Institucionales. Las políticas institucionales, en términos reales son poco claras en lo relativo al Servicio Civil de Carrera, pues en gran parte de los hechos no se aclara qué se busca, y se atenúa el tema. En este caso se encuentra precisamente el Servicio Civil de Carrera, que lejos de impulsar el desarrollo organizacional de trabajador o empleado público se desgasta el tiempo en evaluaciones que nunca son del conocimiento del empleado o se aplican exámenes que ni el que los aplica o diseña tiene la capacidad para aprobarlos; exámenes en los cuales la cuestión nada tiene que ver con la acción, es decir exámenes en los cuales la pertinencia es inexistente. Exámenes en los cuales el trabajador social o el psicólogo del trabajo aplica los modelos aprendidos en la escuela y que no responden a la realidad local. Y aquí, cuanto más la realidad no se apegue al modelo, el trabajador es un inepto, sin tomar en cuenta que se debe analizar bajo los cánones mínimos de la capacitación el diagnóstico de la situación de trabajo; así realidad y trabajo son puntos equidistantes que se unen por una línea, pero imaginaria.

D. Condiciones Generales de Trabajo. Este es otro de los puntos delicados dentro de los programas de Servicio Civil de Carrera, pues los reglamentos interiores de cada dependencia y organismo público de trabajo marcan horarios, vacaciones y requisitos para integrarse a la actividad pública, pero lejos está de explicar las acciones y obligaciones de que cada 3, 6 o 12 meses debe tomar un curso de capacitación para insertarse al trabajo con mejores herramientas de acción. Y cuando existe la posibilidad el Director General "X" no permite que el empleado asista porque "solo es para perder el tiempo". Es decir, no contamos con una cultura del trabajo, de la capacitación, del empleo, de la responsabilidad pública, de la pertinencia.

² Cfr. *Diario Oficial de la Federación*, Reglamento Interior de la Comisión Intersecretarial del Servicio Civil, 19 de Junio de 1984.

El servidor público

En México la lucha contra la corrupción y la impunidad es un mito. Esto porque la normatividad al respecto es y resulta inexacta, y por sobre la norma actúa la política. No hay, no existe la voluntad política para corregir desviaciones. Así, y como resultado de los últimos años de gestión pública, ha quedado demostrado que más formación académica no reduce la corrupción o la impunidad, sino que al contrario se multiplicó.

Es decir, no hay corresponsabilidad entre formación académica y ejercicio público indebido.

El Servicio Civil de Carrera, bien aplicado y diseñado, bajo un esquema de pertinencia permitirá al empleado contar con mejores posibilidades de ocupar posiciones dentro de la administración pública, ampliamente remunerados, que a la vez le generarán más ingresos y mejores condiciones de vida, así como un mejor proyecto de vida para él y su familia.

Un Servicio Civil de Carrera bajo un esquema de pertinencia podría generar un mejor sector público porque se trataría de:

1. Un esfuerzo para capacitar en forma inmediata a los servidores públicos, en búsqueda de ascender en la estructura administrativa.
2. La formación académica, técnica o de instrucción generará acciones positivas, que reducirán en gran medida tareas correctivas; es decir, la actividad preventiva, de instrucción evitará destinar recursos para arreglar lo mal hecho. Es un problema de calidad y cantidad, pero también de inversión y voluntad política tanto del empleado público como de la autoridad que toma las decisiones.
3. Implica una reforma de enormes magnitudes, en la cual los órganos responsables de la capacitación dejen de ser sólo espacios de enseñanza y se conviertan al mismo tiempo en espacio con autoridad para que mediante acciones de control interno y externo cambien el rumbo de la gestión pública. Es decir,

que cuando hayan localizado los errores y deficiencias tomen las medidas de capacitación, adiestramiento o instrucción y lleven a cabo tareas de prevención, control y por qué no, de sanción para aquéllos que no deseen capacitar a los empleados públicos que están bajo su responsabilidad.

En materia de pertinencia, si es necesario recurrir a la sanción, pues que se recurra, tanto para quien debe brindar el servicio como para quien tiene la obligación de capacitarse y capacitar.

Debe hacerse comprender a los servidores públicos que la capacitación se verá reflejada en mejores condiciones de vida. Estas, deben ser resultado de una reglamentación clara respecto al ascenso en la pirámide burocrática y económica. Y esto, se reflejará en:

- Amplias posibilidades de independencia del trabajador para elegir su futuro: “No ascender porque no quiere”
- Prestigio profesional, ya que se logra ascender por sobre las estructuras previamente establecidas.
- Posibilidad de inmovilidad en su gestión, siempre y cuando cumpla con los requisitos previamente establecidos en sus condiciones generales de trabajo, y su honorabilidad y disposición para el trabajo.
- Contar con suficientes elementos de capacidad técnica para mantener prestigio y capacidad ante la gestión pública.
- Desarrollo de un código ético de formación profesional ligado a una capacidad constante como servidor público en el cual la única frontera u obstáculo sea el propio servidor público.

El servicio público

Nuestro país ha entrado en una nueva fase política y de responsabilidad pública. Si un servidor públi-

co no está correctamente preparado para asumir su responsabilidad pública ante la comunidad, ésta cataloga el hecho como una agresión para con su persona, y una agresión del “Estado” para con su persona. Es una frágil relación entre un servidor público capacitado, formado y preparado para atender al público, y un ciudadano cumpliendo con sus obligaciones públicas.

En este caso, el Servicio Civil de Carrera debe preparar a los aspirantes al servicio público para que:

1. Mediante una formación amplia y destallada acerquen con sus tareas y obligaciones al gobierno con la población.
2. Impulsen la participación ciudadana reconociendo que sus tareas en la gestión pública son de apoyo social, y no de beneficio propio.
3. Se fortalecerá la función pública en cuanto la ciudadanía se sienta parte de las evaluaciones de acción gubernamental. Es decir, en cuanto la ciudadanía por medio de la contraloría social pueda calificar el trabajo positivo o negativo de los servidores públicos que le sirven.

En otras palabras, un Servicio Civil de Carrera obligatorio, sancionado y premiado, bajo un esquema de pertinencia permitirá:

- Fortalecer los códigos éticos y los códigos de conducta social.
- La edificación de una cultura que refuerce desde edades tempranas, los valores éticos del servicio público; que rechace la corrupción y la impunidad.³

Nuevo federalismo y Servicio Civil de Carrera

El nuevo federalismo, en materia de Servicio Civil de Carrera expresa:

A. Una organización política más adecuada para fortalecer la democracia.

B. Respeto a los universos de competencia de cada uno de los órganos gubernamentales.

C. Aclarar mediante personal capacitado y listo para la actividad pública, la corresponsabilidad de los programas para equilibrar recursos y oportunidades, a fin de mitigar las disparidades en el desarrollo entre los estados y entre los municipios.

D. Llevar a cabo una profunda redistribución de autoridad, responsabilidad y recursos del Gobierno Federal hacia las órdenes estatal y municipal de gobierno.

E. Fortalecer la capacidad institucional y los recursos públicos en las órdenes de gobierno más cercanos a la vida cotidiana de las comunidades, allí donde surgen los problemas, se generan las demandas y deben aplicarse las soluciones.

F. Impulsar la descentralización de funciones, recursos fiscales y programas públicos hacia los estados y municipios, bajo criterios de eficiencia y equidad en la provisión de los bienes y servicios a las comunidades.

G. Fortalecer la federalización de funciones gubernamentales para dar atención más oportuna y eficaz a las necesidades de la población allí donde su vida cotidiana y su organización básica más lo demanda.

H. Otorgar mayores ingresos y atribuciones de gasto a las entidades federativas, en correspondencia con sus responsabilidades institucionales y sus funciones públicas.

I. Impulsar la constitución de ayuntamientos fuertes que sean la base de gobiernos estatales sólidos.

Las acciones claves del nuevo federalismo, en materia de Servicio Civil de Carrera constituyen la columna vertebral del programa, ya que desafortunadamente, incluso a nivel Federal no se cuenta con todo el personal preparado que se desea. A nivel

³ Cfr, Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, pp. 32-34.

estatal y municipal es mucho más complicado el escenario. Así, las acciones claves del nuevo federalismo en materia de Servicio Civil son:

- A. Organización Política Adecuada.
- B. Definición de Universos de Competencia.
- C. Personal Capacitado.
- D. Corresponsabilidad.
- E. Mitigar Disparidades.
- F. Redistribución de Autoridad.
- G. Capacidad Institucional.
- H. Descentralización de Funciones.
- I. Eficiencia y Calidad.
- J. Atención Oportuna y Eficaz.
- K. Correspondencia con Responsabilidades.
- L. Función Pública
- M. Gobierno Sólido.⁴

Nuevo Federalismo: Reforma de Gobierno y Modernización de la Administración Pública

El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 señala que “una administración pública accesible, moderna y eficiente es un reclamo de la población, un imperativo para coadyuvar al incremento de la productividad global de la economía y una exigencia para el avance democrático”.⁵

En este marco, el documento señala una serie de políticas públicas a seguir, así como un completo esquema estratégico que busca fortalecer a la planta de servidores públicos, bajo esquemas de capacitación, adiestramiento, actualización y Ser-

vicio Civil de Carrera. En este último punto las especificaciones no se encuentran ubicadas en un sólo apartado, por lo que para crear un esquema válido se requiere ubicar las mismas.

En un intento por agrupar todas estas políticas y estrategias, y después amarrarlas con la concepción de pertinencia, enumeraré las más significativas e importantes:

- La administración pública debe estar orientada al servicio y cercana a las necesidades e intereses de la ciudadanía.
- Se debe promover el uso eficiente de los recursos públicos.
- Avanzar con rapidez y eficacia hacia la prestación de servicios integrados al público que eviten trámites, ahorren tiempo y gastos e inhiban discrecionalidad y corrupción.
- Fomentar la dignidad y profesionalización de la función pública.
- Proveer al servidor público de los medios e instrumentos necesarios para aprovechar su capacidad productiva y creativa en el servicio a la sociedad.
- La profesionalización del servicio público permitirá dar continuidad a muchos programas de trabajo.
- Es necesario avanzar en la conformación de un Servicio Profesional de Carrera que garantice que en la transición por el relevo de la titularidad de los poderes se aprovechará la experiencia y los conocimientos del personal y que no interrumpirá el funcionamiento administrativo.
- Un servicio de carrera debe facilitar la capacitación indispensable para el mejor desarrollo de cada función, la adaptación a los cambios estructurales y tecnológicos, y el desenvolvimiento de la iniciativa y creativi-

⁴ *Ibid.*, Plan Nacional de Desarrollo, pp. 59-62.

⁵ *Ibid.*, p. 63.

dad que contribuya a un mejor servicio para la sociedad.

- Un Servicio Profesional de Carrera deberá establecer un código claro de ética del servidor público y promover esquemas de remuneración, promoción e incentivos basados en el mérito y la capacidad profesional.
- La creación del Servicio Civil Profesional de Carrera entraña el reconocimiento de la importancia que tiene el trabajo del servidor público y asegura que su desempeño honesto y eficiente sea condición esencial para la permanencia en el empleo.
- El Servicio de Carrera permitirá establecer normas claras para que el ascenso esté basado en la capacidad y rendimiento profesional, y que el servicio público culmine con la jubilación digna y decorosa.
- El sector público requiere una renovación que revitalice sus esquemas de trabajo, reoriente sus incentivos, simplifique sus procedimientos y modernice sus métodos de gestión.
- Superar el funcionamiento organizativo altamente vertical que fragmenta la responsabilidad a lo largo de los procesos productivos y de servicios, y que repercute en la dispersión y evasión de responsabilidades.
- Superar la concentración de decisiones y la dilación en las respuestas para avanzar hacia esquemas más flexibles y transparentes, que respondan con agilidad a las necesidades y particularidades de la población.
- Desarrollar criterios nuevos y más pertinentes para la medición del desempeño, con objeto de contar con elementos que evalúen la calidad del servicio.
- Modernizar la legislación en materia de responsabilidades de los servidores públicos y

fortalecer su observancia mediante programas de orientación, capacitación y consultoría, así como la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento.⁶

En este esquema de Servicio Civil de Carrera, sin embargo, se presenta la contradicción de sectorizar y volver a ubicar el proyecto sólo para esquemas tradicionalmente inmersos en el servicio de carrera, pero no se propone nada para el grueso de la “burocracia”.

En este sentido, en el documento se justifica que técnicamente no se hará nada por el Servicio Civil de Carrera; a menos que la sociedad civil y los sindicatos presionen para buscar pertinencia en el Servicio Civil, pertinencia en la capacitación, pertinencia en la formación de cuadros administrativos.

El documento señala al respecto de este esquema “cerrado”:

“Con base en las importantes experiencias con que ya cuenta el Gobierno de la República deberán determinarse las nuevas áreas de gobierno en las que se avanzará en la carrera civil.

“Durante la consulta popular para la elaboración de este Plan, la ciudadanía ha manifestado la conveniencia de que estas áreas incluyan a servidores a cargo de la seguridad pública y de los procesos judiciales y electorales.

“Será necesario estudiar los requisitos, alcances y niveles jerárquicos de la implantación del servicio profesional, en la inteligencia de que el objetivo de largo plazo debe ser que toda la administración pública cuente con un servicio de carrera”.⁷

A manera de conclusión, y fuera de este esquema cerrado que aún no define estrategias más claras, sobre qué se busca y qué instancia debe ser la responsable de activar el proyecto.

La nueva realidad mundial y nacional obliga a que todo proyecto tenga que tomarse con una

⁶ Cfr, *Ibidem*, pp. 62-70.

⁷ *Ibidem*, p. 64.

visión de desarrollo sustentable, es decir, bajo una concepción que si al menos no desarrolla la sociedad hacia un estadio superior, debe mantener o generar las condiciones para que los servicios mínimamente se mantengan estables, estancados. Y no es una visión conformista, ya que frente a los modelos económicos que recientemente han fracasado, lo que se busca es mantener las mismas condiciones y no bajar un escalón. Si no se puede ascender, la idea es quedarse en el mismo lugar.

Ante el fracaso de los modelos estatales, que están despreciando el nivel de vida de la población, se debe buscar al menos que se mantenga estabilidad social, estabilidad en el nivel de vida, estabilidad en el ingreso. Nuestro México actual está lejos de recuperar épocas de bonanza y estabilidad si no observamos esquemas sustentables. Y bajo este modelo de propuesta la pertinencia juega un papel determinante, pues si continuamos generando estudiantes y profesionistas que lejos de cumplir su cometido ante la sociedad, y que se enfrentan al mercado de trabajo con un título que sólo es papel en el momento de tener que producir, generarán sólo problemas, la crisis se profundizará aún más.

Y en este caso ellos no son culpables de su preparación, sino que son producto de inequidad, falta de calidad, ausencia de una formación firme y que el país requiere para enfrentar la realidad nacional.

Una visión política y administrativa sustentable y pertinente no es un error, es sólo la primera oportunidad para seguir un camino correcto.

Bajo este esquema de capacitación, de adiestramiento de personal para el sector público que no sólo busque ascender personal para tener una mejor remuneración, sino que lo introduzca en la formación para servir, pero desde la base, desde la raíz y no cuando el árbol ya está torcido. Así, y una vez iniciada esta etapa podremos estar preparados para asumir cualquier responsabilidad y programa público bajo el signo de la calidad y eficacia.

De este modelo de pertinencia y sustentabilidad podría nutrirse el Programa de Nuevo Federalismo. Este, busca consolidar innovaciones, mejorar los servicios, además de compartir responsabilidades con los gobiernos estatales y municipales.

También, dentro del Programa de Nuevo Federalismo, deberá de alejarse la idea de que la formación académica, la formación técnica sólo se adquiere en la niñez o en la juventud, y que cuando se es adulto la formación termina. En otras palabras, el sector público requiere gente formada con estas ideas de sustentabilidad y pertinencia desde la base, y para ello se requiere que se fortalezcan y perfeccionen “los programas que tienen como finalidad compensar la desigualdad económica y la falta de un ambiente propicio para el desarrollo... La educación es una vía hacia una mejor manera de vivir. No puede estar desvinculada de las necesidades e interés del educando, sino que ha de ser pertinente a sus condiciones y aspiraciones, y servir al mantenimiento y superación de las comunidades y de la sociedad en general... la calidad es una carrera continua en la búsqueda del mejoramiento, que requiere de un esfuerzo constante de evaluación, actualización e innovación”⁸.

Algunos datos en materia educativa nos pueden explicar qué pasa en el sector público, y por qué se tienen que estar formando cuadros sobre la marcha, por qué los servidores públicos no llegan al mercado de trabajo preparados bajo un régimen sustentable o pertinente:

- 50 por ciento de la demanda estudiantil se concentra en el área de ciencias sociales y administrativas.
- Las áreas de ciencias naturales y exactas, sólo absorben el 2 por ciento de la demanda.
- Las ciencias agropecuarias 3 por ciento.
- Las humanidades también el 3 por ciento.

Y aún bajo este esquema inequitativo, gran parte del 50 por ciento formado en ciencias sociales y administrativas tiene deficiente formación;

⁸ Poder Ejecutivo Federal, Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, p. 13.

una capacitación sin programas que estén acordes con la realidad y necesidades nacionales y del sector público, como privado.

En este sentido, tanto el sector público, como privado y social deben en coordinación con las áreas responsables de la educación nacional, regional o local, así como de la formación y capacitación técnica, administrativa o social deben tener una visión pertinente, bajo las siguientes propuestas.

- Se debe considerar plenamente por las autoridades federales, estatales y municipales el comportamiento del mercado de trabajo profesional. En este marco sería recomendable desarrollar esquemas reales de empleo, que sin duda servirán de base para orientar la demanda que requiere el sector público para laborar, y no formar personal que cuando está listo se integra al mercado de trabajo de forma deficiente.
- Estamos, en materia de Servicio Civil, ante la falta de investigación, proyectos y sistemas orientados a analizar el tema del Servicio Civil seriamente.
- Debe tomarse con cuidado y seriedad la diversidad y heterogeneidad laboral de todas las regiones del país, como de cada empresa

o institución pública para que de manera institucional, especializada y académica se formen los cuadros que requiere México.

- Sería recomendable que el sector público como productivo y privado se vinculen para impulsar mecanismos de desarrollo integral y sustentable.
- También sería recomendable brindarle seriedad a los objetivos y soportes institucionales del servicio social, sea éste técnico, medio superior o superior, para que este espacio se convierta en un verdadero semillero, del cual germinen en el futuro servidores públicos preparados de acorde a la realidad. En este sentido, y bajo este esquema no tendríamos que estar pensando en el Servicio Civil de Carrera, de forma tan radical como ahora, sólo que se deben estar preparando cuadros más allá de lo sustentable y pertinente, pues como Michel Crozier lo ha indicado: “En un mundo tan complejo, las técnicas y los métodos administrativos clásicos son cada día más inoperantes. La demanda social es cada vez más grande y los medios para responder cada vez menos eficaces, ya que de ahora en adelante están inadaptados a las complejidades de un mundo que, de hecho, ha cambiado de naturaleza”⁹.

⁹ Crozier, Michel, *“El Crecimiento del Aparato Administrativo en el Mundo de la Complejidad, Obligaciones y Oportunidades. Del Estado Arrogante al Estado Modesto”*, en Instituto Nacional de Administración Pública, “Memoria Seminario Internacional: Redimensionamiento y Modernización de la Administración Pública en América Latina; 13, 14 y 15 de Noviembre de 1989”, p. 27.