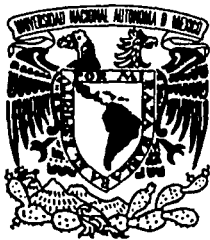


01521
71



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

Mercadotecnia Social, una alternativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos así como la optimización de los servicios que ofrece el Instituto Mexicano de la Juventud a través del Trabajador Social.

**TRABAJO RECEPTACIONAL
SEMINARIO DE ÁREAS SUSTANTIVAS DE TRABAJO SOCIAL
MERCADOTECNIA SOCIAL
PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
PRESENTAN:**

*Pachuca Martínez David
Rodríguez Serrano Claudia Eugenia
Sandoval Cervantes Claudia*

DIRECTOR DEL TRABAJO: Lic. Armando Raúl Ramírez Toledano

MÉXICO D.F.

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Claudia Eugenia Rodríguez Serrano

*A mi familia Rodríguez Nieto
Por todos los momentos que hemos pasado
juntos, por sus consejos y por el
apoyo incondicional que me han
brindado.*

*A mi familia Serrano Castro por su apoyo y
comprensión en todo momento.*

*A mi hermano
Por sus palabras de aliento en todos
los momentos que hemos vivido juntos.
Por su fortaleza, su apoyo y motiva-
ción para seguir adelante.
Por todas sus cualidades
Por ser un gran ejemplo
Mil Gracias*

*Unas simples palabras no pueden
expresar mi agradecimiento, a alguien
muy especial en mi vida, quien ha
estado con migo e todo momento, tu.*

*A mis padres que en su ausencia,
sus palabras han sido la mejor herencia...*

*Para triunfar en la vida debes estudiar,
prepararte, educarte, instruirte para
encarar con entereza los compromisos y
responsabilidades, lo cual, te permitirá
crecer, evolucionar, trascender y abrir
paso en la vida.*

*A David Pachuca y a Claudia Sandoval
por compartir momentos incomparables y
sobre todo por haberme permitido
conocerlos y formar este equipo.*

*Los equipos inteligentes aprenden a aprender
en conjunto. Peter M. Senge*

*Por que es maravillo saber que puedes contar
con algunas personas en todo momento, mi
mas sincera gratitud a todos mis amigo@s.*

*En especial a la familia Bautista Cortez
quienes de forma incondicional me han
apoyado, me han brindado todo su afecto
y me han hecho compartir momentos
incomparables siempre llenos de alegría.*

*Así como a la Familia
Aleján quienes de forma
abierta me han apoyado y
han compartido mis
Sueños.*

*Y a todas aquellas perso-
nas que en este momento
no mencione pero que en
diferentes ocasiones han
estado con migo para
brindarme su apoyo.*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

la Dirección General de Bibliotecas
para difundir en formato electrónico e impreso
el contenido de mi trabajo recepcionado.

NOMBRE: _____

FECHA: _____

FIRMA: _____

CLAUDIA SANDOVAL CERVANTES

EL AGRADECIMIENTO MÁS GRANDE A DIOS, POR TODO LO QUE ME HA DADO.

CON TODO AMOR A MIS PADRES

SIMON SANDOVAL VELAZCO Y CIRILA CERVANTES BARRIOS

POR DARMER SU CONTINUO APOYO Y CONFIANZA EN LOS MOMENTOS QUE MÁS
LOS HE NECESITADO, ASÍ COMO POR SU PACIENCIA INFINITA. GRACIAS
PORQUE HAN SIDO MI RAZÓN DE SEGUIR ADELANTE.

A MIS HERMANOS

JAVIER, JUAN CARLOS Y ERIKA CON LOS QUE HE TENIDO LOS MOMENTOS MÁS
AGRADABLES Y ESPECIALES DE MI VIDA.

A MIS AMIGOS

QUE HAN SIDO PARTE FUNDAMENTAL DE MI ALEGRÍA.

A CLAUDIA EUGENIA POR ENSEÑARME QUE LA PACIENCIA Y LA TOLERANCIA
SON CUALIDADES QUE SE DEBEN CULTIVAR DIARIAMENTE.

A DAVID, POR SU ENERGÍA Y GANAS DE LUCHAR.

Y A TI, POR ESTAR A MI LADO.

QUIEN QUIERA TRIUNFAR EN LA VIDA, TIENE QUE SABER QUE ES LO QUE QUIERE HACER Y HACERLO BIEN.
ANÓNIMO.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DAVID PACHUCA MARTÍNEZ

POR QUE EN LA VIDA HAY QUE HACER QUE LAS COSAS SUCEDAN.
NO DEBE EXISTIR LIMITANTES PARA ALCANZAR LO QUE SE ANHELA EN LA
VIDA.
EL CUERPO CONQUISTA LO QUE EL ALMA DESEA.

A MIS ABUELOS POR EL CARÍÑO QUE ME HAN BRINDARON HOY Y SIEMPRE GRACIAS.

LUIS PACHUCA SANTIAGO	SANTIAGO MARTÍNEZ SANCHEZ
AURELIA PACHUCA LOZANO	MARÍA SALMORAN CARRADA

**GRACIAS A MIS PADRES POR SU APOYO INCONDICIONAL, QUE EN TODO MOMENTO
ME HAN EXHORTADO A DESARROLLARME COMO SER HUMANO.**

VENANCIO PACHUCA PACHUCA
MARGARITA MARTÍNEZ SALMORAN

A MIS HERMANOS POR SU APOYO SINCERO Y SU AFECTO INCONDICIONAL.

MARTINA PACHUCA MARTÍNEZ
VENTURA PACHUCA MARTÍNEZ
EMITERIO PACHUCA MARTÍNEZ

**UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL A CADA UNA DE LAS PERSONAS CON LAS QUE HE
CONVIVIDO EN EL TRANCURSO DE MI VIDA, POR QUE ME MOTIVARON A VER HACIA
ADELANTE.**

**A MIS AMIGAS DEL TRABAJO RECEPCIONAL CLAUDIA EUGENIA, CLAUDIA S. GRACIAS
POR COMPARTIR LA MISMA ILUSTRÓN ACADEMICA**

**PARA LAS SIGUIENTES GENERACIONES NO DEBERAN EXISTIR OTBACULOS, POR QUE
YA EXISTEN LAS BASES...**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INDICE

• Presentación	1
• Introducción	3
• Proceso De Trabajo Recepcional	6
PRIMERA PARTE.	
HISTORIA DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)	7
Las Primeras Instituciones de Juventud	8
Oficina de Acción Juvenil (OAJ)	8
Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (INJM)	9
Programa Casas de la Juventud.	9
Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (INJUVE)	10
El Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud (CREA)	11
La Comisión Nacional del Deporte (CONADE)	13
Causa Joven.	14
El Instituto Mexicano De La Juventud (IMJ)	16
▪ Las Bases de la Transición.	17
SEGUNDA PARTE.	
JUVENTUD Y ESTADO	20
TERCERA PARTE.	
SERVIDORES PÚBLICOS.	32
Servicio Público	37
Qué son los Servicios	40
Características de los Servicios	43
Calidad en el Servicio	44
CUARTA PARTE.	
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL	47
Situación Actual del Instituto Mexicano de la Juventud.	49
Organigrama	51
Percepción de la Dirección General en la Dinámica del IMJ.	52
Desarrollo de los Servidores Públicos en el IMJ.	54
Estudio Exploratorio con Jóvenes.	58
Benchmarking.	64
Interpretación.	68

QUINTA PARTE.

REQUERIMIENTOS DE NECESIDADES INSTITUCIONALES	74
Capacitación.	75
▪ Plan de capacitación	76
Comunicación.	77
Imagen.	78
Motivación.	79

SEXTA PARTE.

ASSESSMENT CENTER (CENTRO DE EVALUACIÓN)	85
Historia de Assesment Center.	85
Antecedentes en México.	88
Qué es un Centro de Evaluación.	88
Para qué sirve un Centro de Evaluación.	90
Por qué Assesment Center.	91
Assesment Center (Metodología)	94
• CONCLUSIONES.	96
• GLOSARIO.	99
• BIBLIOGRAFÍA.	102
• ANEXOS.	106
1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	107
2.- Plan Nacional de Desarrollo.	111
3.- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.	112
4.- Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.	136
5.- Ley Federal del Trabajo.	142
6.- Guía de entrevista 1 (Dirigido a la dirección del IMJ).	147
7.- Guía de entrevista 2 (Dirigido a los Servidores Públicos del IMJ)	148
8.- Cuestionario con jóvenes.	149
9.- Plano de localización del Instituto Mexicano de la Juventud.	150

El presente trabajo pretende reflejar de manera objetiva la construcción de nuevos retos que deben superarse en cuanto a la imagen poco conocida de la Licenciatura en Trabajo Social, la cual continuamente crea procesos a partir de una realidad concreta para ofrecer respuestas con base en una serie de conocimientos metodológicos aprendidos a lo largo de la formación académica.

Debido a ello se intenta construir una visión amplia de lo que puede ofrecer la licenciatura consolidando nuevos espacios para el actuar.

La profesión tiene un compromiso y juega un papel importante en el contexto de reestructuración social, el cual presenta nuevos desafíos de distinto carácter, en el que como Trabajadores Sociales nos corresponde participar en la atención de la dinámica social.

Esta atención entendida no como la ejecución asistencialista o de buena voluntad y de intenciones, sino como respuestas profesionalizadas que rescaten conocimientos, experiencias y potencialidades de la población, coadyuvando en la resolución de problemas y necesidades.

Como egresados de la Escuela Nacional de Trabajo Social elegimos como opción de titulación el Diplomado de Mercadotecnia Social, el cual integra ampliamente el ejercicio de dar atención a la población de manera eficaz, desarrollando una serie de procedimientos para dar respuestas concretas. Este trabajo pretende conocer el desarrollo de los servidores públicos en el Instituto Mexicano de la Juventud, siendo éste un órgano nacional de consulta para instancias que se encargan de trabajar con l@s jóvenes del país, el Instituto tiene como objetivo esencial la elaboración de políticas sustentadas en la incorporación de estos actores sociales como parte necesaria en las estrategias de desarrollo del país.

El trabajo se encamina a conocer al Instituto a través de sus servidores públicos para realizar una propuesta viable, que beneficie a dicha institución con el fin de atender principalmente las necesidades y demandas de la población juvenil con calidad en el servicio.

En los objetivos del trabajo se encuentran los siguientes:

GENERAL

- Diseñar estrategias que fortalezcan el desempeño de los servidores públicos del Instituto Mexicano de la Juventud dirigidos a l@s jóvenes y al óptimo funcionamiento del mismo.

ESPECÍFICOS

- Identificar las principales necesidades del Instituto Mexicano de la Juventud como institución pública encargada de atender a la población juvenil.

- Especificar los requerimientos de cada puesto en cuanto habilidades y actitudes que mejoren su gestión, facilitando su dirección y obtención de resultados.
- *Proyectar una nueva imagen de la Licenciatura en Trabajo Social a través de su intervención en diferentes instituciones públicas y privadas con el fin de abrir nuevos campos de acción.*

La puesta en práctica de este trabajo puede llegar a alcanzar los siguientes objetivos:

- *Impulsar el proceso de cambio del IMJ hacia la productividad y calidad de sus servicios.*
- *Elevar la calidad en el desempeño de servidores públicos a través de una propuesta que se adecue al contexto de la institución.*

Así mismo, se pretenden rescatar valores y principios que deben caracterizar a toda profesión, con ello mejorar la confianza dentro de la sociedad. Los que consideramos como equipo, hacerlos nuestros son:

VALORES	PRINCIPIOS
<ul style="list-style-type: none"> • Honradez • Respeto • Lealtad • Colaboración • Sensibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Creatividad • Servicio • Apoyo • Calidad en lo que se hace.

Con el presente trabajo se busca mayor apertura de nuestro quehacer social, utilizando los medios y recursos acordes con los continuos cambios que nos permitan enfrentar las diversas situaciones que nos involucran a todos, retribuyendo a esta máxima casa de estudios respuestas que beneficien a la sociedad.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

La situación del mundo actual requiere una decidida participación de todos en busca de soluciones a los problemas que cada día son más complejos; se vislumbran niveles de productividad en donde las diversas necesidades inciden en el quehacer de toda una sociedad así como en el modo de ser, hacer y actuar.

El mercado ha traspasado límites y fronteras que han permitido sentir su influencia por doquier, incide en el desarrollo de las instituciones que se obligan a brindar y asegurar un buen servicio de acuerdo a los intereses de directivos y servidores públicos para obtener garantías en su quehacer; continuamente crece, se expande día a día, esto se refleja con el aumento de nuevas industrias y la quiebra de otras que no siguen los parámetros que se exigen para continuar en el campo de ofrecer sus productos y/o servicios. El afán empresarial pretende lograr competitividad a un nivel global, buscando eficacia y eficiencia en la mejora de toda su estructura.

México al igual que los demás países del mundo, es parte de lo que ahora llamamos Globalización, éste fenómeno tiene una importancia trascendental en el desarrollo de cualquier país, incide en la pequeña, mediana y gran empresa, así como en cualquier otra fuente de comercialización, determina el desarrollo y comportamiento de instituciones públicas, privadas y sociales de cada país que *esta inmerso en este proceso.*

El contexto actual es precisamente la sociedad globalizada, en donde se hace necesaria la construcción de nuevas formas de participación e intervención del campo social con una visión integral de las diversas necesidades de la sociedad así como de los problemas que afectan a todos.

La Licenciatura en Trabajo Social es una profesión poco conocida, la cual vislumbra la realidad a partir de un trato directo con la cotidianidad. Se ha exigido una mejor preparación en su formación para intervenir en el amplio campo de la acción profesional, para con ello adecuarse a los nuevos tiempos en que la competitividad es factor decisivo para un desarrollo pleno.

El Licenciado en Trabajo Social no solo identifica necesidades y problemas, también brinda alternativas de solución a las demandas y prioridades, no se queda solo en el estudio, es por ello que, con el fin de abrir mayores espacios y proporcionar un mejor servicio en sus acciones, continuamente busca desarrollar funciones en las que no se cree pueda intervenir, como es en el caso de insertarse en el área empresarial a través de la *Mercadotecnia Social*, concepto relativamente nuevo al igual que la carrera, que conlleva a la determinación de necesidades, deseos e intereses de la sociedad, por lo que se vinculan estas acciones, ambas buscan dar respuesta a las diversas necesidades de manera eficaz y eficiente en la dinámica que se presenta cotidianamente.

Acorde a las situaciones de cambio constante en los distintos ámbitos, educativo, económico, político, social y cultural, es necesario determinar necesidades, demandas e intereses para construir procesos adecuados y presentar acciones con el fin de satisfacer y garantizar el bienestar social, no disperso y aislado, sino con carácter integral, lo cual es parte de la labor profesional de la Licenciatura en Trabajo Social.

El contexto nacional presenta una sociedad informada, crítica, abierta y participativa en la vida cotidiana, sin embargo hasta ahora el sector juvenil presenta niveles de participación, información e interés mínimos en asuntos públicos, es decir, se aleja de conocer y participar en acciones de gobierno e instituciones que les ofrecen algún servicio.

El entorno juvenil trae consigo una gama de desafíos y retos que hay que afrontar, algunas veces con los elementos que se disponen, la mayoría con imaginación y creatividad necesarias para desarrollar nuevas propuestas y soluciones.

En la primera parte del presente trabajo se conocerá el desarrollo y actuación de las distintas instituciones y organizaciones que tratan de atender el tema de juventud, sus antecedentes se encuentran desde los años cuarenta, caracterizados por una serie de sucesos en cuanto a la industrialización y urbanización que se vive en ese momento, en esta época se diversifica el contexto social en el que se vivía, es entonces que son los jóvenes quienes se constituyen como interlocutores dentro de la sociedad ante la estructura gubernamental.

Una de las Instituciones con mayor trascendencia y reconocimiento en el ámbito juvenil, es el Instituto Mexicano de la Juventud, encargado de llevar los asuntos relacionados con jóvenes y de brindar alternativas en las cuales sean incluidos para el desarrollo de los mismos, contribuyendo con ello a su inserción en el desarrollo nacional, a través de políticas públicas.

En la segunda parte se documenta la situación de los jóvenes en México, que actualmente demandan la apertura de mayores espacios de participación y representación juvenil, para involucrarse en la dinámica de cambio al que se enfrentan cotidianamente; ellos se encuentran inmersos en un ambiente complejo en el que tiene que vencer obstáculos de manera que su organización y participación es fundamental, por otra parte la relación que tienen con el Estado con lleva al desarrollo de cada uno, a través de políticas en las que tiene que existir corresponsabilidad para establecer lineamientos que den respuesta a problemas y necesidades a los que se enfrenta este sector tan diverso.

En la tercera parte se describen las características de los servidores públicos, de quienes depende fundamentalmente atención, servicio y respuesta que ofrecen hacia las demandas del sector juvenil, ellos son los encargados de cumplir con ciertas funciones, en ocasiones se encuentran con obstáculos, limitaciones y/o desconocimiento de las mismas, las cuales son fundamentales para desarrollar programas dirigidos de manera equitativa hacia los jóvenes de todo el país, con un sentido de calidad, la adopción de la misma es una opción para cualquier institución dispuesta a desarrollar un compromiso orientado a una cultura de servicio; se exponen diversos conceptos de servicio, así como las características que integran y deben de cumplir los servidores públicos para brindar servicio y respuestas a la juventud.

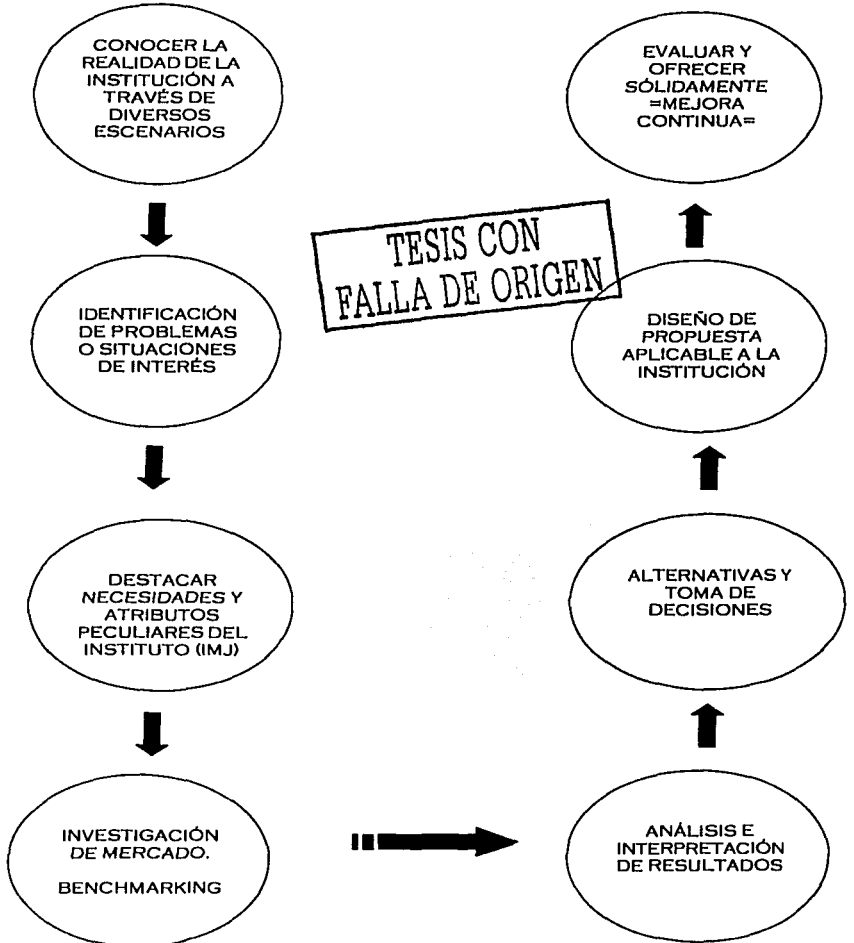
En la cuarta parte se explica a través del diagnóstico institucional, la situación actual del Instituto Mexicano de la Juventud, su organización, así como la percepción que tiene la dirección y su equipo de trabajo, en cuanto al trabajo institucional, se desarrollo un estudio exploratorio con jóvenes apoyado de instrumentos de consulta que permitió conocer la opinión de los mismos, en cuanto a los servicios que ofrece así como servidores públicos, se utilizo el proceso de Benchmarking para comparar algunas de las diferentes instituciones que brindan servicio a dicho sector. Por ultimo, se realizo una interpretación de los datos obtenidos a lo largo de este trabajo.

En la quinta parte se tiene como propósito articular propuestas para ofrecer alternativas dirigidas a mejorar el papel del desempeño de los servidores públicos dentro del Instituto Mexicano de la Juventud, con ello buscamos contribuir a mejorar la imagen de la institución hacia el exterior, considerando que debe ir a la vanguardia y comprender la necesidad de una fuerza de trabajo calificada, capaz de pensar por si misma, además de responsabilizarse por mejorar la calidad de los servicios promoviendo el trabajo en equipo y liderazgo.

Como resultado de lo anterior en la sexta parte se desarrolla y plantea una propuesta que consideramos viable para la institución como es el Assesment Center (Centro de Evaluación) una herramienta la cual coadyuvará a la mejora de la prestación de servicios por parte de los servidores públicos quienes contribuirán al desarrollo de la institución y del sector juvenil.

Finalmente se presentan las conclusiones al trabajo realizado en el Instituto Mexicano de la Juventud. Consideramos puntualizar que la elaboración de los esquemas y gráficas presentadas han sido elaboradas por los integrantes del equipo, adicionalmente se muestran anexos, fuentes estadísticas, utilizadas para la elaboración y desarrollo del presente trabajo.

**PROCESO DEL TRABAJO RECCIONAL DEL DIPLOMADO DE
MERCADOTECNIA SOCIAL**



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PRIMERA PARTE

**HISTORIA DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA
JUVENTUD.**

- Las Primeras Instituciones de Juventud
- Oficina de Acción Juvenil
- Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (INJM)
- Programa de Casas de la Juventud
- Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (INJUVE)
- El Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud (CREA)
- La Comisión Nacional del Deporte
- Causa Joven
- El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ).
 - Las bases de la Transición.

HISTORIA DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)

Las instituciones encargadas de la atención a la juventud en México, tienen su origen en la Oficina de Acción Juvenil de la SEP, creada en 1942. A partir de entonces, el tema de juventud ha estado presente por medio de diversas instancias, dentro del sector educativo nacional. El trabajo desarrollado por estas instituciones se ha enfocado a factores diversos, en respuestas a las cambiantes necesidades y demandas de los jóvenes mexicanos. Así, el Instituto Nacional de la Juventud Mexicana, centró sus acciones en la capacitación e instrucción cívica; el INJUVE, en la institución y extensión universitaria; el CREA en el establecimiento de canales de comunicación con la juventud y la optimización de los recursos destinados a ella; la Dirección General de Atención a la Juventud de la CONADE, al trabajo comunitario y el fortalecimiento del poder adquisitivo juvenil; Causa Joven, en la creación de espacios para los jóvenes y la descentralización de las políticas hacia ese sector; y, finalmente, el Instituto Mexicano de la Juventud, tiene como propósito diseñar e instrumentar una política integral de juventud, que contemple la diversidad de este grupo etario, mediante acciones de carácter normativo. Para concretar estos objetivos, el IMJ desarrolla actualmente los programas de: investigación sobre juventud e integración de políticas, bienestar y recreación, derechos humanos, empleo, capacitación, bolsa de trabajo, empresas juveniles, premios y certámenes nacionales, género, apoyo a jóvenes indígenas, medio ambiente, prevención de adicciones, sexualidad y salud reproductiva, servicio social, servicios juveniles, asesoría, fomento y vinculación con organizaciones, seguimiento de proyectos juveniles, evaluación y análisis institucional, coordinación sectorial y regional, comunicación, difusión y cooperación internacional.

LAS PRIMERAS INSTITUCIONES DE JUVENTUD.

El antecedente de estas instituciones data de los años cuarenta, época en que la sociedad mexicana inicia su proceso de urbanización e industrialización, lo que genera una mayor diversificación social, y comienzan a destacar los sectores juveniles universitarios, que se conformarán como interlocutores importantes ante la estructura gubernamental.

OFICINA DE ACCIÓN JUVENIL (OAJ)

De hecho, la Oficina de Acción Juvenil dependiente de la SEP, surge en 1942 como primera figura institucional, ante la demanda planteada por las mismas organizaciones estudiantiles que reclamaban una atención específica. Así, nace la OAJ, con el objeto de abrir un espacio de relación política con los representantes de las diversas centrales universitarias del país.

Diez años más tarde, y ya totalmente inmerso el país en el proyecto industrializador y con los primeros signos optimistas de mayor cobertura de la instrucción, el Estado mexicano, ve en las nuevas generaciones las posibilidades de futuro.

INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD MEXICANA (INJM)

En febrero de 1950, el Presidente Miguel Alemán (1946-1952) promulga el decreto por el cual se crea el Instituto Nacional de la Juventud Mexicana (INJM), cuya población objetivo serían los jóvenes de entre 15 y 25 años de edad.

Las líneas de trabajo empleadas durante los casi 20 años de existencia de este organismo, fueron:

⊕ Capacitación para el trabajo: que comprendía orientación vocacional para las actividades productivas y creación de centros de capacitación, donde se canalizaban a los jóvenes a fábricas, comercios y empresas agrícolas.

⊕ Capacitación cultural: que incluía alfabetización, sobre todo a jóvenes indígenas y campesinos; así como el ingreso de jóvenes a los sistemas de educación media básica o a la impartición de cursos.

⊕ Capacitación ciudadana: instrucción sobre la ética ciudadana, de responsabilidad, libertad y dignidad, a efecto de preparar al individuo para su integración plena a la sociedad.

⊕ Capacitación física: integraba la promoción y fomento deportivo.

A pesar de que se pretendió lograr una cobertura nacional, las limitaciones de carácter financiero y el requisito de afiliación individual, determinaron que en un principio el INJM desarrollara sus proyectos únicamente en el Distrito Federal y en zonas rurales específicas.

PROGRAMA CASAS DE LA JUVENTUD

Durante la administración del presidente Adolfo López Mateos (1958-1964), el INJM fue apoyado de manera amplia. Ejemplo de ello fue la creación en 1960, del programa Casas de la Juventud, un proyecto que procuraba adecuar las acciones del Instituto al contexto de las distintas regiones del país.

Estos centros conservaban las cuatro áreas de capacitación antes mencionadas y sus programas se desarrollaban en dos vertientes: en actividades intramuros, que consistían en la promoción, capacitación y atención a círculos juveniles; y en actividades extramuros, que representaban las brigadas juveniles y las acciones de servicio social. Las instalaciones contaban con aulas para la capacitación, auditorio, biblioteca, servicio médico, salón de exposiciones, sala de gimnasia, alberca, salón de juegos, campos deportivos y zonas de prácticas agropecuarias.

Durante la administración del presidente Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), las actividades de la institución se mantuvieron prácticamente sin cambio, bajo la premisa de atender a l@s jóvenes a través de la capacitación y la instrucción cívica. Sólo se determinó incorporar a los programas que venían desarrollándose, la edición de los Cuadernos de la Juventud, que brindaban un espacio a los investigadores del tema para dar a conocer la problemática existente y proponer líneas de acción, a fin de dar respuesta a las demandas de los jóvenes, respecto a temas específicos. Por otra parte, el auge de la organización estudiantil a nivel superior, buscó ser canalizada para orientar sus esfuerzos en la conformación de grupos que pudieran realizar acciones de beneficio social, tal es el caso del Bufete Jurídico Social y del programa denominado "Campamentos de Trabajo Voluntario de la Juventud".

INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD MEXICANA (INJUVE)

En 1970, con el presidente Luis Echeverría (1970-1976) se modifica la imagen del Instituto de la Juventud Mexicana, por ello, se sustituyen las siglas INJM por las de INJUVE, el cual redefine su objetivo institucional, que en un principio era de capacitación técnica, para convertirse en una alternativa de instrucción a nivel de extensión universitaria.

Bajo este esquema, se crea dependiendo del INJUVE, un área llamada Instituto de Estudios de los Problemas de México (INESPROME), que tuvo como objetivo concietizar a l@s jóvenes sobre las condiciones socioeconómicas del país, a través de la impartición de cursos en la materia. Durante la vida del INJUVE, se mantuvieron por una parte, las líneas de trabajo tradicionales establecidas en el INJM, y adicionalmente se instrumentaron nuevas acciones que respondieron a las demandas de participación de l@s jóvenes, transformando la imagen de centro de capacitación gubernamental, a la de una institución abocada a la apertura de espacios de expresión y discusión política para l@s jóvenes.

EL CONSEJO NACIONAL DE RECURSOS PARA LA ATENCIÓN DE LA JUVENTUD (CREA)

El 30 de noviembre de 1977 se expide el decreto que da origen al Consejo Nacional de Recursos para la Atención de la Juventud, como resultado del programa de reforma administrativa que instrumentó el gobierno de José López Portillo (1976-1982).

El CREA modifica de raíz la estructura y los programas gubernamentales que sus antecesores habían llevado a cabo, bajo un concepto moderno de institución. Concebido como un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, se le faculta para realizar programas de mayor alcance y ser el coordinador institucional de la política de gobierno para l@s jóvenes.

Sus principales objetivos se sintetizan en fomentar el desarrollo integral de l@s jóvenes y su preparación para que asuman sus responsabilidades en los procesos de cambio y en el avance democrático de la sociedad mexicana. Se determinó el rango de 12 a 29 años, como edad en que se ubicaría la población objeto de estos programas.

El máximo órgano de gobierno del CREA sería una Junta Directiva, conformada por 11 dependencias federales. En esta institución se generó un salto cualitativo en el esquema programático, partiendo de la premisa que la atención a la juventud no sólo es responsabilidad del Estado, sino que la *sociedad en su conjunto debe procurar los distintos espacios a l@s jóvenes* para alcanzar un desarrollo adecuado e integral.

Con el CREA, se habla por primera vez de una política nacional de juventud, basada en una actitud que generara una conciencia colectiva sobre el significado de lo juvenil, en toda su amplitud y heterogeneidad, y la consecuente necesidad de establecer mecanismos de coordinación que optimizaran el uso de recursos que los diferentes organismos, instituciones y sectores dirigían hacia ese sector.

Para cumplir con las tareas de la nueva estructura, se propusieron tres estrategias:

- ⊕ Mejorar la calidad de vida de la juventud
- ⊕ -Mejorar su atmósfera cultural
- ⊕ -Ampliar los canales de comunicación con ella.

Entre las principales acciones realizadas, se celebraron 11 convenios interinstitucionales con las dependencias que conformaron la Junta Directiva, así como 14 acuerdos adicionales con igual número de gobiernos de las entidades federativas, donde existían instalaciones del CREA. Lo anterior permitió promover una cultura de la autogestión, generándose un doble compromiso: transformar la estructura heredada por el INJUVE y por la otra, convencer a la sociedad que la estructura horizontal diseñada para el CREA, podría funcionar de manera eficaz.

Desde finales de 1977 y hasta principios de 1980, se desarrollaron Programas de Coordinación Interinstitucional cuyo fin sería innovar y modernizar acciones en favor de la juventud, a través de dos opciones:

⚡ Programas institucionales: que comprendían el sistema Plan Joven, la recreación deportiva, recreación cultural y la procuraduría de la juventud.

⚡ Programas interinstitucionales: integrados por el Sistema Nacional de Investigación sobre Juventud, la Red Nacional de Albergues, comunicación social y educación para todos l@s jóvenes.

Los años de 1987 y 1988 representaron la consolidación de las actividades diseñadas y desarrolladas por el CREA, estableciéndose una programación formal de las diferentes líneas de trabajo que se venían realizando por medio de dos grandes estrategias:

1) La concertación democrática, a su vez conformada por dos líneas:

⚡ El conocimiento permanente de las demandas y expectativas de la población juvenil: A través de programas de investigación que coordinaba el Centro de Estudios sobre la Juventud Mexicana (CEJM).

⚡ El fomento a la organización juvenil: Mediante programas de participación activa y foros de consulta y debate, donde los jóvenes proponían alternativas para solucionar los problemas que los aquejaban. Esas actividades abarcaban distintos campos: cultura, actividades deportivas, economía y el ámbito social.

2) La coordinación interinstitucional con la Sociedad y el Estado, instrumentando conjuntamente acciones tendientes a satisfacer las demandas y expectativas de la población juvenil, a través de las siguientes líneas de acción:

⚡ Creación de infraestructura y programas: apoyando la formación de los jóvenes en los campos cultural, deportivo, turístico y creativo.

✚ Producción de material editorial: abriendo nuevos espacios como las revistas CREATividad y la revista de Estudios sobre juventud, Intelpochtli, In Ichpuchtlí; así como las colecciones editoriales de cultura, política y juventud. Grandes maestros, Juventud Democrática y la continuación de la colección Biblioteca Joven, las cuales se editaron en coordinación con el Fondo de Cultura Económica (FCE).

✚ Orientación Juvenil: destacó el programa de asesoría telefónica TELJUVE y los módulos de información y orientación educativa que se transmitieron por 20 radiodifusoras y seis canales de televisión en coordinación con la SEP, así como el servicio público de empleo juvenil que alcanzó niveles de colocación mensual de mano de obra, de entre 25% y 34% de l@s jóvenes solicitantes, lo que representaba índices superiores a los de otras bolsas de trabajo.

✚ Programa de Legislación y Justicia: a través de éste se desarrollaron acciones para que los jóvenes conocieran sus derechos y obligaciones, brindándoles además apoyo para gestionar asuntos jurídicos ante los tribunales y autoridades competentes.

✚ Programas de Educación para la Salud: se enfatizaron los beneficios de la medicina preventiva.

✚ Programa Económico: destinado al fortalecimiento del poder adquisitivo de l@s jóvenes, a través de las tiendas de distribución y la tarjeta Plan Joven, con la que se obtenían descuentos entre el 10 y el 50% en la compra de bienes y servicios.

Por último, dentro de este periodo se impulsó la descentralización, logrando establecer 31 CREAS estatales, 1,122 CREAS municipales y 55 regionales, con lo que se incidió en las tres esferas de gobierno.

LA COMISIÓN NACIONAL DEL DEPORTE (CONADE).

No obstante la presencia del CREA en la sociedad, al asumir el gobierno, Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) decretó su desaparición, al tiempo que instituyó la Comisión Nacional del Deporte (CONADE), instancia que absorbió las cuestiones del sector juvenil a través de la Dirección General de Atención a la Juventud (DGAJ).

Subsumida en las políticas del deporte, la DGAJ acota sus objetivos y ámbitos de la siguiente manera:

⊕ Organización y Participación Juvenil: tenía como finalidad impulsar la participación organizativa de l@s jóvenes en tareas de beneficio comunitario, así como, propiciar espacios de convivencia e intercambio de experiencias, que permitiesen el desarrollo de alternativas y soluciones de los problemas que afectan la incorporación plena de l@s jóvenes a la vida nacional.

⊕ Promoción Social: se centró en dar respuesta a los sectores de la juventud menos favorecidos y con mayores necesidades de apoyo social, a fin de prevenir la existencia de conductas antisociales; ofreciendo alternativas a los estudiantes de educación media superior y superior para la realización de su servicio social y prácticas profesionales, además de dar estímulos a l@s jóvenes por sus actividades en tareas comunitarias.

⊕ Bienestar económico y recreativa: este programa pretendía incorporar a l@s jóvenes a la vida económica del país mediante la promoción del empleo, el apoyo a empresas juveniles, así como la elevación de su poder adquisitivo. De manera complementaria, brindó alternativas de recreación y turismo.

La mayor limitante de la DGAJ fue el acotado nivel jerárquico que se le otorgó, con lo cual se redujo su vinculación con las instituciones encargadas de las políticas sectoriales y las organizaciones de la sociedad civil.

CAUSA JOVEN.

En la administración del presidente Ernesto Zedillo (1994-2000), la DGAJ perduró hasta 1996, año en que transformó su estructura y estrategias de acción como parte de un proyecto de comunicación, imagen y posicionamiento entre los diversos sectores juveniles, que incluía un nuevo concepto de trabajo, derivado de la creación de la Dirección General Causa Joven, en mayo de ese año.

Este nuevo enfoque en los programas de juventud se apoyó en la descentralización, tanto de recursos como de la operación de los programas; al mismo tiempo, buscó una mayor integración entre las diversas instituciones gubernamentales con trabajos similares.

En este contexto se plantearon los siguientes objetivos:

- ❏ Profundizar en el conocimiento de las problemáticas juveniles y precisar líneas de acción para resolverla.
- ❏ Definir y recuperar los espacios de l@s jóvenes a partir del amplio consenso con los diversos sectores de la sociedad.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

❏ Ampliar y acercar la oferta institucional a las demandas y necesidades de los jóvenes, haciendo énfasis en las áreas de salud, empleo, capacitación, derechos humanos, justicia, cultura y consumo.

❏ Promover la participación activa de l@s jóvenes en la solución de sus problemas, los de su comunidad y su país, mediante el establecimiento de mecanismos para incorporar sus iniciativas, fomentando su capacidad de autogestión.

❏ Realizar proyectos con organismos de la sociedad civil que permitan mejorar la calidad y cobertura de las políticas juveniles, haciendo eficiente el uso de los recursos.

❏ Buscar y encontrar nuevas fuentes de financiamiento, generando mecanismos atractivos para las aportaciones de los sectores social y privado en proyectos públicos.

Estos objetivos se distinguen de los planteados con anterioridad, toda vez que incorporaron la idea de la responsabilidad compartida con la sociedad para la instrumentación de políticas en esta materia, donde la institución de juventud promovería la coordinación con otros actores sociales y propondría políticas con base en el conocimiento de la población objetivo.

Las estrategias de trabajo de Causa Joven se fundamentaron en promover la corresponsabilidad de los diversos actores sociales que participaban en las políticas de juventud, en hacer eficiente el uso de los recursos, desarrollar esquemas de comunicación para lograr un posicionamiento ante la sociedad y l@s jóvenes y en actualizar el conocimiento sobre las tendencias y problemáticas de los mismos. Su instrumentación fue posible por las siguientes causas:

⊕ Mayor y mejor comunicación con las instancias de juventud en las entidades federativas.

⊕ La canalización a las entidades federativas de un porcentaje significativo del presupuesto de operación de la Dirección General Causa Joven, en apoyo a los programas de juventud estatales.

⊕ La desincorporación de las Villas Juveniles a los gobiernos de los estados, cuyo antecedente es la Red Nacional de Albergues que operaba el CREA.

⊕ La transferencia del área operativa de los programas de juventud en el Distrito Federal, que se ubicó en la Secretaría de Educación, Salud y Desarrollo Social.

En cuanto a los esfuerzos interinstitucionales, se concretaron convenios y acuerdos de colaboración con distintas dependencias y entidades de la administración pública como: la Dirección General de Culturas Populares, las secretarías de Trabajo y Previsión Social (STYPS), Turismo (SECTUR), Gobernación (SEGOB), Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca (SEMARNAP), entre otras, con miras a incrementar la oferta de servicios a jóvenes y lograr una mayor integración de las acciones.

Causa Joven, como se le conoció, se planteó ampliar y diversificar su actuación hacia los diferentes sectores juveniles; estudiantes, obreros, campesinos, desempleados, indígenas, punks, cholos, bandas, etcétera, lo que obligo a buscar fórmulas y mecanismos para tener un grado tal de incidencia, que contribuyera a elevar su calidad de vida y la de sus comunidades.

Lo anterior implicó un reconocimiento de los proyectos y programas que se venían desarrollando en la DGAJ, así como de su estructura, a fin de impulsar acciones de carácter normativo.

A la revisión y actualización de los programas tradicionales, se sumaron nuevos proyectos que complementarían la respuesta a las demandas de la población, a saber: el Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud (CIEJ); los Centros Causa Joven y el programa de Comunicación Social.

Entre los principales cambios destaca la sustitución de las actividades desarrolladas por las Brigadas Juveniles en la DGAJ, por el apoyo a proyectos juveniles que realizan trabajo en diferentes temáticas. Este apoyo se fundó en financiamiento y asesoría a proyectos planteados por organizaciones no gubernamentales, para así, canalizar positivamente las experiencias de la organización juvenil, fomentando su acción como agentes del desarrollo local.

EL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)

El Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ) es resultado del esfuerzo realizado en más de seis décadas de trabajo. Representa el compromiso por parte del Gobierno Federal de impulsar una política específica para brindar a l@s jóvenes las oportunidades y los servicios que requieren; conocer y responder a sus inquietudes; así como facilitar el desarrollo de sus organizaciones, con el objeto de propiciar su integración exitosa a la sociedad en un marco de equidad.

LAS BASES DE LA TRANSICIÓN

No obstante los pasos concretos que dio la Dirección General Causa Joven para reorientar sus acciones de acuerdo a las características de la realidad juvenil, la limitación de sus facultades para llevar a cabo una política integral de juventud, determinaron la necesidad de impulsar la creación de un organismo que coordinara los programas y acciones que realizan diversas dependencias e instituciones en favor de este sector, definiendo políticas nacionales de mediano y largo plazo que tomaran en cuenta la opinión de todos los actores sociales involucrados.

Esta política debía sustentarse en la incorporación del joven como elemento estratégico para el desarrollo del país, que cobrará su mayor expresión y relieve en el ámbito local, con la corresponsabilidad y participación de la sociedad; a su vez debía ser capaz de autoevaluarse mediante un proceso de comunicación permanente entre los involucrados.

En este contexto, dos procesos se unen con la misma preocupación. Por una parte el mismo desarrollo de Causa Joven, como arriba se describió, hizo patente las contradicciones de una institución que programáticamente habla ampliado sus alcances y objetivos, pero administrativamente seguía siendo una dirección general dependiente de la CONADE. Por otra parte, la Comisiones de Juventud de las respectivas Cámaras de Senadores y de Diputados insistían sobre la necesidad de fortalecer la institución de juventud acorde con las nuevas realidades de este sector; en este sentido, la Comisión de Juventud de la Cámara de Senadores, integró un proyecto de ley para la creación de un organismo novedoso.

Mediante una estrecha comunicación entre los actores interesados, la Comisión de Juventud de la Cámara de Senadores y Diputados y funcionarios de Causa Joven, se identificó que la mejor alternativa era la creación de un organismo público descentralizado, cuyos esfuerzos deberían centrarse en:

- ⊕ Fortalecer la descentralización programática y de recursos.
- ⊕ Lograr una mayor eficiencia, mediante la especialización de sus recursos humanos.
- ⊕ Conformar una estructura organizacional acorde con los objetivos (mínima, horizontal y profesional)
- ⊕ Con objetivos específicos a mediano y largo plazo.
- ⊕ Con mayor interlocución con la oferta gubernamental en materia de juventud.
- ⊕ Con más presencia entre l@s jóvenes, sus agrupaciones y con las organizaciones no gubernamentales

⊕ Con el desarrollo de proyectos desde l@s jóvenes, mediante la obtención de recursos adicionales de diferentes fuentes de financiamiento.

Dicha institución debía funcionar como:

- ⊕ Instancia complementaria y no duplicadora de la oferta que en materia de jóvenes, otorgan otras entidades del gobierno.
- ⊕ Promotora e impulsora de una efectiva coordinación interinstitucional, que optimizara recursos.
- ⊕ Fortalecedora del trabajo con jóvenes que realizan los estados de la república, vía la canalización de recursos.
- ⊕ Facilitadora de acciones y proyectos juveniles de diversa índole.
- ⊕ Normativa, fomentando la construcción de programas y proyectos desde el ámbito local, efectuando su seguimiento y evaluación.
- ⊕ Gestora ante organismos internacionales y fundaciones, del financiamiento de programas y proyectos prioritarios para l@s jóvenes.

Con estas bases, el 17 de noviembre de 1997, se presenta la iniciativa de Ley del Instituto Nacional de la Juventud, en la Comisión Permanente del Congreso de la Unión. El proceso de discusión formal se inicia hasta el 11 de diciembre de 1988, durante el primer periodo de sesiones de la LVII Legislatura de la Cámara de Senadores, cuando se retoma y se da primera lectura, para ser aprobada en la sesión del 13 de diciembre. Ese mismo día pasa a la Cámara de Diputados, en la que se aprueba el día 21 del mismo mes y año, durante el periodo extraordinario de sesiones.

Así el 6 de enero de 1999 es expedida la "Ley del Instituto Mexicano de la Juventud" en el Diario Oficial de la Federación, y entra en vigor al día siguiente. (ANEXO 4)

La Ley define el carácter eminentemente normativo del Instituto, y resalta su función como coordinador de los esfuerzos en materia juvenil, para lograr el *mayor impacto posible y utilizar eficientemente los recursos destinados a este fin*. La máxima autoridad del IMJ es su Junta Directiva, formada por 17 miembros y presidida por el Secretario de Educación Pública, por ser el sector educativo en el cual se ubica dicho instituto.

En el nuevo organigrama del IMJ la jerarquización de las líneas de acción se llevarán a cabo en dos subdirecciones generales que contienen los programas sustantivos y tres áreas responsables de las tareas administrativas.

Los programas tienen como en características común el coordinar sus actividades con otras instancias públicas y/o civiles para lograr sus objetivos; impulsando la constitución de redes de trabajo que les permitan conjuntar acciones de manera integral, para así tener una mayor incidencia en la población juvenil e intercambiar experiencias que enriquezcan el trabajo colectivo.

Por otra parte, se incorporó a la estructura del IMJ un Consejo de Seguimiento a Programas y Proyectos, que tiene por objeto: recabar las sugerencias y propuestas de l@s jóvenes del país para la elaboración de los programas que se ejecuten a través de la Dirección General del Instituto, así como formular las propuestas correspondientes.

Este Consejo se integra por diez jóvenes mexicanos, cuyas edades oscilan entre los 18 y 29 años, de manera equitativa en cuanto a su género. Son seleccionados por la Junta Directiva, a convocatoria pública formulada a las instituciones de educación superior, organizaciones juveniles vinculadas con el trabajo comunitario, político o social, y los sectores público y privado.

El consejo es importante ya que garantiza la participación directa de l@s jóvenes en el diseño de políticas de juventud, a través de la consulta a este sector poblacional y la participación de los consejeros en las comisiones con las que el IMJ se vinculará con instancias gubernamentales, se logran la correcta definición de programas, eventos y en general, políticas que benefician a l@s jóvenes mexicanos.

NOTA: Información obtenida en libros y revistas publicadas por el IMJ.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEGUNDA PARTE

JUVENTUD Y ESTADO

Tras haber conocido los antecedentes del IMJ, da como punto de partida la importancia de conocer la dinámica del sector juvenil.

Durante mucho tiempo las investigaciones sobre juventud se habían mantenido dispersas y ocupaban un lugar subordinado en las preocupaciones por parte de las instituciones, pero a partir del trabajo formalizado que tiene en sus antecedentes el Instituto Mexicano de la Juventud se inicia el interés en realizar investigaciones respecto a este sector de la sociedad por parte de investigadores y personas interesadas en los problemas de juventud.

En la mayoría de las investigaciones sobre jóvenes se les ha identificado como un sector problemático y rebelde por sus diferentes formas de expresión que se desajustan al orden social. Sin embargo se reconoce que son estos una fuerza en el desarrollo social, económico, político y cultural del país. Para el IMJ los jóvenes se ubican entre los 15 a 29 años de edad, mientras que para las Naciones Unidas el rango es de 15 a 24 años de edad.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) muestran que al año 2000 las generaciones de jóvenes, se han mantenido en un porcentaje del 29.4%. que estima de 15 a 29 años.¹

Datos proporcionados por la Encuesta Nacional de la Juventud² del año 2000 realizada por el Instituto Mexicano de la Juventud, comprende a los jóvenes de 12 a 29 años de edad que representa el 34.5% de la población total, de los cuales el 48.6% son hombres y 51.41% mujeres, se observa que la diferencia que se marca en los porcentajes, se encuentra en la definición del rango de edad y población.

La población aunque es en su mayoría joven se encuentra limitada y marginada en cuanto a la satisfacción de necesidades básicas para el desarrollo de una vida digna como son: la educación, oportunidades de un trabajo, vivienda, así como mayores espacios de recreación entre otros, lo cual es consecuencia de falta de prevención y atención a estas demandas, así como diferencias en planes o programas adecuados para este sector de ahí que las cifras comienzan a engrosar las estadísticas de la delincuencia, drogadicción, desempleo, violencia, etc, mismas que se ven reflejadas en la desincorporación de la juventud dentro de la sociedad.

¹ INEGI, Los Jóvenes en México, edición única, México 2000, p.p.159

² SZULIK, Dalia, Juventud y Políticas Sociales, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Buenos Aires, Argentina, 2000

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Para la mayoría de los investigadores, l@s jóvenes actualmente son un sector afectado, los ubican en la desesperación, el vacío, la ansiedad o el temor ante la incertidumbre que provoca la crisis social y económica constantes, parecerían estar lejos de lo que acontece a su alrededor; cargan con una gran información pasada, es decir conflictos, sucesos o hechos que se vuelven a repetir, sin embargo estos acontecimientos han sido retomados y los han hecho suyos creando nuevos espacios de participación y retomando otros con mayor fuerza. Se han vuelto innovadores de su propio desarrollo, creativos emprendedores y con la capacidad aún de soñar e imaginar su vida actual y su porvenir, no son el único segmento que recibe las consecuencias de las diferentes olas que empapan la realidad social en que vivimos, sino ha sido el proceso de identificación y definición del ser joven.

En un sentido amplio, como menciona Carles Feixas, las culturas juveniles refieren el conjunto de formas de vida y valores, expresados por colectivos generacionales en respuesta a sus condiciones de existencia social y material. En un sentido más restringido, señalan la emergencia de la juventud como nuevo sujeto social, en un suceso que tiene lugar en el mundo occidental a finales de los años cincuenta, y que se traduce en la aparición de la "microsociedad" juvenil, con grados significativos de autonomía con respecto a las instituciones adultas, que se dota de espacios y de tiempos específicos.

A continuación daremos algunas definiciones de ser joven:

Persona comprendida entre la adolescencia y la plena madurez. El termino comprende al conjunto humano en edad escolar, intermedia y superior. Con limites de edad para los jóvenes suelen aceptar los 15 a los 25 años de edad los criterios varían.

Diccionario Sociología.
Henry Pratt Fairchild.

Adolescencia: Fase de la vida situada entre la infancia y la edad adulta, la adolescencia comienza en la pubertad y termina hacia los 16 y 19 años es decir, en la mayor parte de los jóvenes deja la escuela. La fase de la vida situada entre la adolescencia y la edad adulta se le llama juventud.

G.S. Hall
"Inserción de los jóvenes en una sociedad de cambio."

La adolescencia iría en dos líneas generales de los 12 a los 17 o 18 años, y la juventud ocuparía los años posteriores a los 18 años.

Especialistas británicos y americanos.
"Inserción de los jóvenes en una sociedad de cambio"

La juventud se reconoce como dos tipos de actores juveniles.

- a) Los que se conceptualizan como incorporados y que han sido analizados a través o desde su pertenencia al ámbito escolar o religioso o bien desde el consumo cultural

- b) Los alternativos o disidentes cuyas prácticas culturales han producido abundantes páginas y han sido analizados desde su no incorporación a los esquemas de la cultura dominante. Resulta este concepto útil, como una primera entrada que permitirá ir desentrañando como han sido pensados los jóvenes.

Aproximaciones a la diversidad juvenil.
Colegio de México.

La juventud no es una etapa de la vida biológica sino una construcción cultural de la civilización accidental cuyo surgimiento se debe sobre todo al desarrollo industrial que hizo innecesaria la rápida inserción de los púberes en el mundo laboral.

FEIXA, Carlos.

Soy anarquista, soy neonazi, soy un skin head y soy ecologista. Soy peronista, soy terrorista, capitalista y también soy pacifista. Soy activista, sindicalista, soy agresivo y muy alternativo. Soy deportista, politeísta y también soy buen cristiano. Y en las tocadas la neta es el slam pero en mi casa sí le meto al tropical. Me gusta tirar piedras, me gusta recogerlas, me gusta ir a pintar bardas y después ir a lavarlas.

CAFÉ TACUBA

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no señala una definición de ser joven, sin embargo cataloga al ciudadano de la siguiente manera:

Artículo 34.- Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además, los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido dieciocho años; y
- II. Tener un modo honesto de vivir.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Para definir juventud puede ser utilizada la palabra pubertad, adolescencia, juventud o joven adulto ya que es la fase en que se desarrollan las características fisiológicas y sus modos de comportamiento y no únicamente debe ser vista como un tramo de edad particular.

Inserción de los jóvenes en una sociedad de cambio.

- ◆ Es una palabra cargada de evocaciones y significados, que pueden conducir a laberintos si no se tiene en cuenta la heterogeneidad social y las diversas modalidades del ser joven.
- ◆ Es un concepto esquivo, construcción histórica y social y no mera condición de edad.
- ◆ Etapa juvenil que comprende el periodo que va desde la adolescencia (cambios corporales, relativa madurez sexual, etc) hasta la independencia de la familia, la formación de un nuevo hogar, la autonomía económica que representarían los elementos que definen la condición de adulto. Un periodo que combina cierta madurez biológica con una inmadurez social.

- ◆ La juventud es un periodo de transición hacia la vida adulta (dejar la escuela, comenzar a trabajar, independizarse de la familia, formar un nuevo hogar, casarse) esto ocurre de forma diferente según el sector social en el que se encuentre.
- ◆ La juventud es una condición constituida por la cultura depende también del genero, del cuerpo procesado por la sociedad.
- ◆ Fase de la vida individual comprendida entre la pubertad fisiológica (condición natural) y el reconocimiento del estatus adulto (una condición cultural) la juventud ha sido vista como una condición universal, una fase del desarrollo humano, que se encontraría en todas las sociedades y momentos históricos.

FEXIA, Carlos, El reloj de arena, CIESJ, Colección Jóvenes No.4, 1998.

Como se diría comúnmente, la juventud es más que una palabra, por lo que reuniendo las características señaladas podemos decir que:

= La juventud, es una categoría que se construye con las diferentes fases de un individuo dependiendo del contexto social en el que desarrolla, el sujeto tiene características que adquiere, de acuerdo a las etapas de desarrollo, como cambios en el modo de pensar así como físicos y biológicos, dentro de estos cambios busca, adquiere y descubre su propia identidad, con ello ser sujeto de participación y desarrollo dentro de la sociedad =

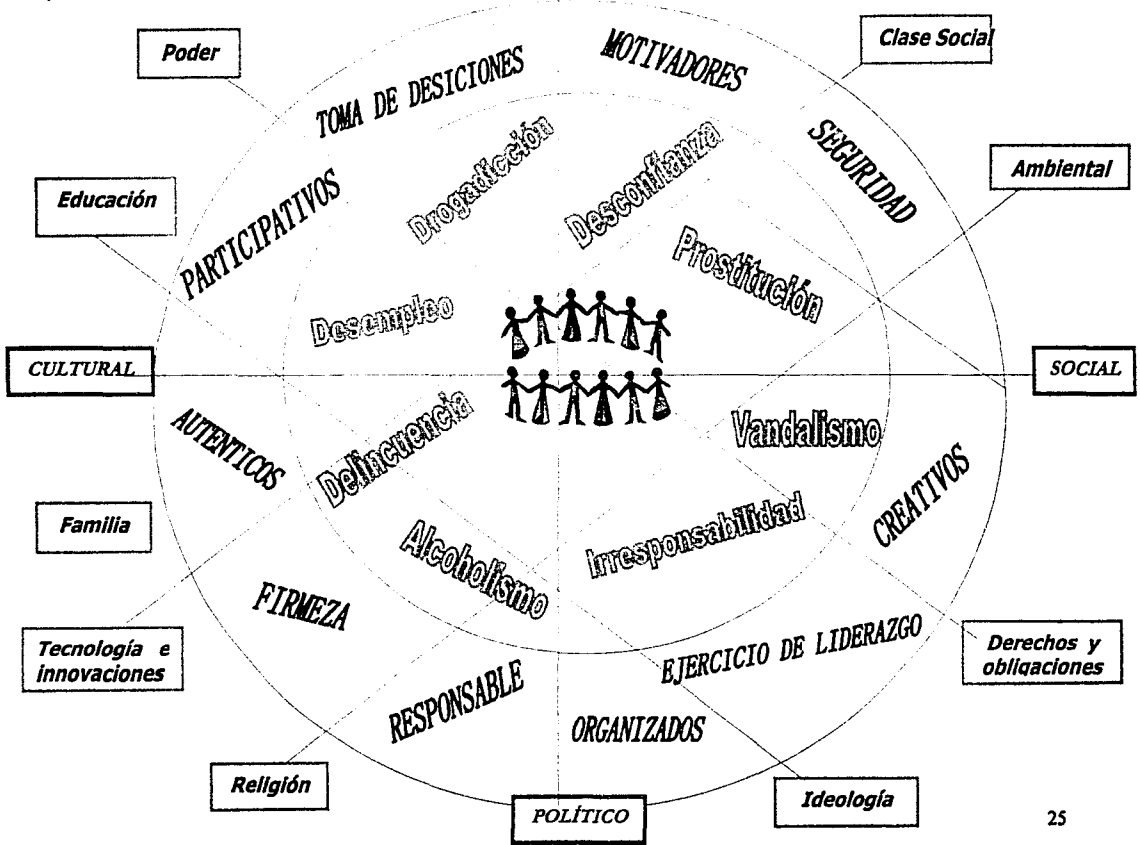
En el siguiente esquema (1) realizado por el equipo, se muestra el ambiente en el que se encuentra inmerso el sector juvenil, dentro de un sistema complejo, no solo por la gran cantidad de elementos que lo constituyen, sino por la complejidad de las relaciones que se establecen entre si, lo cual señala las diferentes formas de actuar, pensar y de comportarse, de esto dependerá su aceptación o rechazo dentro de la sociedad.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

Juventud-Sociedad

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

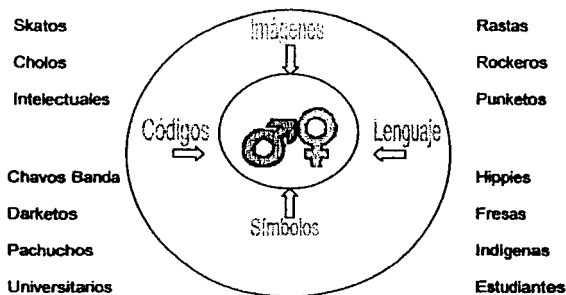
Esquema 1



Dentro de las características que se utilizan para la definición de joven se encuentran las geográficas-regionales, las sociales y las culturales entre otras porque marca la participación de estos como individuos y parte de un grupo social que trascienden a partir de un proceso continuo, dependiendo de las diferentes ideologías y modos de vivir.

Hablar de l@s jóvenes de nuestro país, es referirse a un grupo social específico con un gran número de problemas y necesidades insatisfechas, demandas, expresiones y prácticas culturales diversas, las cuales la mayoría de las veces no son escuchadas o entendidas. "La juventud representa un papel importante en el contexto nacional no solo por cantidad sino que también representan una serie de problemas pero no hay problema de la juventud, ni la juventud es un problema; si no que dentro de la extensa y complicada red social, todo lo que en ella sucede repercute más en ese sector de la población y produce determinados efectos, sin que necesariamente se deban definir como problemas privativos de l@s jóvenes".³ La juventud pone de manifiesto las contradicciones reales de la sociedad en la que están inmersos, porque dan respuesta a las diferentes situaciones en la que se encuentra.

L@s jóvenes no son un sector social homogéneo, ni en su contexto, ni en sus preocupaciones, experiencias, uso de espacios, de expresión, por el contrario, son heterogéneos como la cultura y múltiples como la pobreza misma. (Esquema 2)



Esquema 2. La identidad varía de acuerdo a intereses, deseos y anhelos que en diversas ocasiones se adapta ya sea por modos o por que se buscan nuevos espacios de participación y desarrollo.

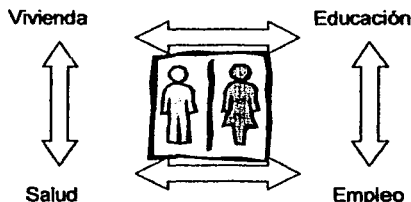
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

³ BOURDIEU, Pierre, "La juventud no es más que una palabra" en sociología y cultura, CONACULTA-Grijalbo, 1990 Colección los noventa.

La juventud es una etapa de la vida por la que se pasa y no por la que se es permanente, aun y cuando mucha gente dice ser joven siempre, es un periodo que solo se vive una vez que marcara las siguientes ciclos del desarrollo humano.

A los jóvenes hay que situarlos históricamente a fin de comprender las circunstancias individuales y colectivas en las que están inmersos y de las cuales son producto. En este sentido podemos decir que la juventud contemporánea vive el proceso de globalización en los que se corre riesgo que no son únicamente el proceso económico, sino que se inserta en las distintas situaciones del presente. Un presente desalentador y una sociedad que a construido de lo juvenil una mala imagen por las diferentes modos estilos de vida.

El Estado y las instituciones hablan y construyen un discurso de lo juvenil través de sus programas diseñados para atender necesidades requerimientos. Sin embargo estas políticas y programas ya sea en educación empleo, prevención, rehabilitación de drogas o de salud sexual por mencionar algunos, tienden a homogeneizar a la población joven, ya que lo segmentan en base a la definición de juventud que el Estado realiza⁴ respecto de los jóvenes; se manifiesta una estrategia de dominio sobre las formas de expresión de un grupo de edad que no tiene mas referencias de identidad que las manifestaciones culturales en las cuales se expresan y desarrollan (Esquema: Para explicar mejor el párrafo se desarrolla el siguiente ejemplo: un universitario que consume drogas al igual que una diversidad de jóvenes que presenta diferentes gustos y deseos, con características propias de un grupo el Estado lo coloca en la totalidad de ser universitario, es decir engloban a juventud universitaria como adicta.



Esquema 3. El sector juvenil demanda de satisfactores para lograr un desarrollo digno dentro de la sociedad, los cuales están relacionados continuamente.

⁴ Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La juventud ha sido tratada con acciones realizadas por el gobierno a través de políticas paternalistas y autoritarias que han pretendido solucionar los problemas con la participación de sus Instituciones e instancias, manejando a los jóvenes como sujetos incapaces de lograr su propio desarrollo.



El Estado ha pretendido conducir los destinos de la sociedad en general sin embargo ha salido a flote la participación de la ciudadanía y más de aquellos que tienen aspiraciones de superación. El olvido es uno de los recursos de este estado para dejar de lado a ciertos sectores, l@s jóvenes son uno de ellos, en el que se han visto sometidos a las políticas que se ha establecido a largo plazo y han permanecido inertes no se ha tomado en cuenta la complejidad de cada joven.

En el Plan Nacional de Desarrollo de los Estados Unidos Mexicanos, dictado por el actual Presidente, Vicente Fox Quezada (ANEXO 2) que comprende el periodo 2001–2006, se pretende que l@s jóvenes ocupen un papel importante dentro del desarrollo del país, en el se menciona que el sector juvenil forma parte del área de Desarrollo Social y Humano, siendo los objetivos rectores el:

- ❖ Incrementar y acrecentar la equidad y la Igualdad de oportunidades implica utilizar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales para diseñar estrategias de política social dirigidas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres de la población mexicana.

Utilizando como estrategias:

- ⊕ La incorporación integral de l@s jóvenes al desarrollo del país, por medio de una política nacional de juventud que permita promover las oportunidades de este grupo.
- ⊕ Formular una política incluyente e impulsar la apertura de oportunidades para el desarrollo humano, social y productivo de los jóvenes mexicanos como actores estratégicos en el desarrollo del país. Esto les permitirá integrarse plenamente y contar con canales de comunicación para expresarse.

Con ello se busca reducir lo que es una relación inevitable de Estado paternalista a un simple acto de retroalimentación continua con l@s jóvenes.

La relación que se va consolidando entre el Estado y l@s jóvenes surge en el marco de un contexto internacional en el que la Asamblea General de las Naciones Unidas declara en 1985 como a año internacional de la juventud en respuesta a la crítica situación que atraviesan los jóvenes a escala mundial.

Es decir, l@s jóvenes no eran considerados desde el Estado como un sector social con problemas específicos cuando fue más evidente el protagonismo juvenil en el periodo de crecimiento y modernización social de los años 50 y 60, así en los 70, la represión era de manera constante cuando pasaron a ser expresión y reflejo de la crisis estructural en los 80, es entonces cuando se decide generar políticas encaminadas a la participación e involucramiento de l@s jóvenes.

En este consenso internacional que ubica a la juventud en los ojos de distintos gobiernos es fundamental para lograr comprender la aceptación de los problemas propios de este gran sector de la población.

En la actualidad l@s jóvenes pasan de ser un sector con necesidades insatisfechas y con diversos problemas como son el analfabetismo, desempleo, delincuencia, drogadicción, violación a sus derechos humanos, falta de espacios a sus distintas formas de expresión, seguridad y aunque se pudieran mencionar una serie de problemas con carácter universal, va adquiriendo un carácter específico según las distintas formas en que se manifiestan, así como el lugar en el que se presentan.

La juventud tiene un doble papel como agente activo del cambio social y a la vez vulnerables, acentuándose en periodos de crisis como el actual, en el que resulta difícil la incorporación al desarrollo e involucramiento del mismo, se ve limitado a participar en su realidad de manera directa por falta de oportunidades acordes a sus intereses.

El deterioro de la situación general de l@s jóvenes es el punto de partida de las políticas del Estado hacia este sector como se muestra en el Plan Nacional de Desarrollo que busca incorporarlos en el progreso del país, en las últimas décadas, nos han dejado frente a políticas que presentan una profunda crisis, que no han sido capaces de dar respuestas efectivas de forma sistemática y coherente por encima de los intereses particulares.

Es importante aclarar que el Estado no es el único que puede actuar en este sentido; otras instituciones como la familia, la escuela, la iglesia, los medios de comunicación, también deben contribuir a la conformación y desarrollo de l@s jóvenes.

Sin embargo, el Estado determina las políticas por las cuales se van a guiar y en este caso el Instituto Mexicano de la Juventud es el encargado de generarlas basándose en los objetivos rectores dictados por el Presidente de la República en el Plan Nacional de Desarrollo, lo que implica un compromiso el cual debe de ser cumplido.

Muchos de los problemas que presentaban l@s jóvenes se debían a la falta de políticas adecuadas para abordar a este sector ya que estas siempre se ligaban a dos fenómenos: " la relación problemática entre l@s jóvenes y el mundo del trabajo y la identificación del joven como peligro social, la juventud de riesgo"⁵, a lo largo del tiempo se han venido desarrollando diferentes políticas pero aún las distintas situaciones que se presentan muestran que las tasas de desempleo siguen siendo considerables, el ser joven y ser desempleado puede dar como resultado apatía e inestabilidad así como depresión de la situación en que se encuentra, sentir que se comunican entre sí.

Resulta sumamente compleja la relación de l@s jóvenes con el mundo de la producción ya que es difícil acceder al mercado laboral, hay desconfianza en ocasiones por este solo hecho, por lo que se buscan alternativas que no son acordes a la proyección que cada uno tiene, se cae en actividades de refugio alternas para obtener un ingreso, generado por la falta de nuevas oportunidades y la dificultad de obtener un empleo satisfactorio, se duda primero de la capacidad y después de la experiencia para llevar a cabo las distintas actividades laborales.

Por otro lado la educación es parte importante para l@s jóvenes y esta se imparte a través del Sistema Educativo Nacional que busca el desarrollo de habilidades y de aptitudes para alcanzar desarrollo individual, familiar, social y preparación para el desempeño futuro, en muchos de los casos no se cuenta con la capacidad de retención de l@s jóvenes mucho menos si se pertenece a una familia con necesidades básicas insatisfechas, el promedio de escolaridad de la población joven es 8.7 grados de estudios de las cuales y el 38% no concluyen el ciclo básico de educación primaria y secundaria.⁶

L@s jóvenes ocupan un lugar en la sociedad que los convierte en blanco de una serie de problemas específicos en las distintas áreas, por la condición de ser joven resulta difícil tener acceso a los diferentes servicios que brinda el Estado de manera equitativa.

⁵ MARGULIS, Mario, "La juventud es mas que una palabra" Ed. Biblos, 2000 p.p.226

⁶ INEGI, " Los Jóvenes en México" edición única, México 2000

El interés que surge de éste hacia l@s jóvenes a través de su transformación en objetos de políticas públicas, se debe analizar de manera extensa ya que se plantean y se siguen presentando nuevos retos para la integración e involucramiento de los mismos a una sociedad cada vez más dinámica, en donde existe pluralidad de escenarios sociales en los que en cada uno de ellos es un espacio conformado por distintas posiciones, con nuevas identidades y con nuevos proyectos.

La historia vivida en nuestro país fundamentalmente en los últimos años no esta ausente de la fractura entre sociedad y juventud. Este resquebrajamiento de los lazos sociales en nuestra sociedad y particularmente en la relación con los jóvenes, es el que condiciona, posibilita y acrecienta el desfase entre las demandas hacia l@s jóvenes, sus expectativas y sus posibilidades reales de concretización.

El Estado a través el Instituto Mexicano de la Juventud es el encargado de integrar a l@s jóvenes en la sociedad mediante la elaboración de políticas de juventud acordes al momento, tiempo y espacio en que se encuentra el país. Tarea difícil de lograr pero no imposible.

La juventud se encuentra en un ambiente lleno de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en diferentes escenarios los cuales son expresados por las situaciones que atraviesan en la sociedad.

<p style="text-align: center;"><u>FORTALEZAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Familia ▪ Preparación educativa ▪ Capaces de tomar decisiones. ▪ Dinamismo 	<p style="text-align: center;"><u>DEBILIDADES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de equidad ▪ Falta de experiencia ▪ Falta de credibilidad en las acciones del Estado. ▪ Falta de organización en las distintas actividades.
<p style="text-align: center;"><u>OPORTUNIDADES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diversos programas para jóvenes. ▪ Programas educativos gratuitos. ▪ Mayor atención a sus demandas. 	<p style="text-align: center;"><u>AMENAZAS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medios de comunicación inadecuados. ▪ Falta de recursos económicos. ▪ Entorno social deteriorado.

TERCERA PARTE

SERVIDORES PÚBLICOS.

- Servicio Público
- Qué son los servicios
- Características de los servicios
- Calidad en el servicio

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

En nuestro país es un tema del cual mucho se ha hablado pero poco se ha escrito, al hablar de servidores públicos normalmente se piensa en funcionarios que se han caracterizado por ser corruptos y que fácilmente evaden responsabilidades que les competen, en algunos casos con actitudes de *prepotencia* y *altanería*, con cargos públicos que al ejecutarlos no toman en cuenta ventajas y desventajas de lo hecho y solo se limitan al hacerlo ya sea por compromiso, por que obedecen lo asignado, o como parte de su cotidianidad, es decir, se puede creer en gente con una limitante o deficiente prestación de sus servicios los cuales no son tratados con profundidad.

León Duguit y Gaston Jeze, dos juristas destacados que hablan ampliamente del servicio público, definen a los servidores públicos de la siguiente manera.

León Duguit "El funcionario es todo agente que participa de una manera permanente y normal en el funcionamiento de un servicio público".

Gaston Jeze "Eran asimismo funcionarios públicos propiamente dichos los individuos investidos de un empleo permanente normal para el funcionamiento de un servicio público".⁷

Al tratar de dar una definición, se puede decir que:

= *Los servidores públicos son quienes se encargan y responsabilizan de brindar atención a la comunidad en general por medio de la satisfacción de necesidades. Están investidos de atribuciones que el Estado les otorga, tienen como cometido ofrecer servicios de carácter económico, político, social y cultural de manera eficiente, los cuales requieren de capacitación constante para ocupar el puesto que les asignan además de actualizarse para mantenerse al día =*

Los servidores públicos surgen a partir de las diversas necesidades colectivas, con el fin de satisfacer al usuario que continuamente demanda su ejecución por lo tanto, tiene que ser de manera tangible, oportuna y adecuada, dichos funcionarios deben estar especializados y preparados para la atención, con el fin de garantizar el bienestar social. El fin último del servidor son sus usuarios, pues es la razón de su existencia.

Las facultades que cada servidor público tiene, son distintas en su acción.

- ☞ Por que hay jerarquía en las tomas de decisiones.
- ☞ Existen reglamentos que deben seguirse al pie de la letra.
- ☞ Hay planes burocráticos de trabajo.
- ☞ Existen desigualdades de carácter económico.
- ☞ Procesos de capacitación y actualización diversos.
- ☞ Actividades a corto, mediano y largo plazo.

⁷ MARTÍNEZ MARIN: El buen funcionamiento de los servicios públicos. Tecnos, 1990, pp.106

Al observar la situación de los servidores públicos de nuestro país con la de otros países, nos encontramos ante una gran diferencia, en otros países se caracterizan por ser personajes distinguidos y privilegiados de poder servir a su comunidad, se les concede de ese honor, contrario a la situación actual de los servidores públicos en México, que más bien pareciera ser cuestión de suerte.

En México a lo largo de su historia se han reflejado sistemas corruptos en donde las instituciones han perdido credibilidad como consecuencia de actos que no han demostrado honestidad y seguridad en las acciones que realizan, se han ocultado hechos que poco a poco van saliendo a la luz pública. En nuestra sociedad actual, la imagen que se tiene de los funcionarios públicos se encuentra deteriorada en su ser y modo de ser, se ha generado como parte de nuestra cotidianidad negligencia en el servicio por lo que hay incredulidad de las funciones que tienen, sin embargo, se conoce que es de vital importancia recuperar confiabilidad por parte de la sociedad, por ello los funcionarios saben que deben esforzarse en regenerar el papel que les corresponde en la dinámica de ofrecer y dar servicio al público en general, se exige ahora, rescatar conciencia de las obligaciones de los servidores públicos a partir del trato directo con las personas, optimizando recursos y con pleno conocimiento de las funciones que realiza.

Las características que de inmediato se demandan son:

- ☒ Imparcialidad
- ☒ Carencia de intereses que sobrepasen el bien común
- ☒ Transparencia y honorabilidad
- ☒ Pleno conocimiento del tipo de servicio que ofrecen
- ☒ Disponibilidad en el servicio
- ☒ Comprometido y responsable de su labor
- ☒ Con iniciativa
- ☒ Capaces de realizar trabajo en equipo
- ☒ Con capacidad para resolver problemas

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Lo que conlleva a que se asegure un servicio confiable, además de ser atendido por personas preparadas acorde a las múltiples necesidades que van dirigidas sus acciones.

Existen reglamentos que exigen compromisos y responsabilidades por parte de los servidores públicos, tal como se marca en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (ANEXO 1) así como en los reglamentos internos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el cual en uno de sus artículos demanda la corresponsabilidad del servidor público con la institución la cual se encuentra, en lo dispuesto por el artículo 57 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (ANEXO 3) que establece:

*Artículo 57: Todo servidor público deberá denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia o entidad los hechos que, a su juicio, sean causa de responsabilidad administrativa imputables a servidores públicos sujetos a su dirección.

La contraloría interna de la dependencia o entidad determinará sí o no hay responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, y aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes.⁸

Aunque es parte de nuestra realidad, que mucho de lo que se establece dentro del margen legal no es llevado a cabo. Esto significa crear mayores espacios de desarrollo para la actualización y preparación de las distintas actividades que cada uno desempeña desde los distintos ámbitos, utilizando recursos de los cuales pueden tener en sus manos con mayor oportunidad, técnicos, humanos y tecnológicos, lo que significaría una mayor conciencia de sus funciones, con ello ser capaces de desarrollar competitividad, eficiencia y productividad, parte fundamental y necesaria en las demandas sociales actuales. Es necesario por otra parte que su labor tenga un trato de igualdad por parte de las distintas instituciones, en donde en la medida que se exija se pueda ofrecer, esto nos habla del nivel de responsabilidad, respeto y preparación de los servidores públicos así como de la institución.

Cuando hablamos de servidores públicos que concretamente trabajan y atienden a l@s jóvenes del país, entendemos que su visión tendría que ser amplia en la atención que se daría, ya que es un segmento de la población el cual resalta por su complejidad en la dinámica que tienen; interesa conocer las actividades y responsabilidades que existe en el Instituto Mexicano de la Juventud, ya que como tal, la institución está respaldada a nivel nacional en programas y proyectos, así como en eventos que involucran al joven en su participación.

Dicha institución se caracteriza por atender las diversas demandas de la población juvenil, le corresponde analizar la situación y valorarla para la elaboración de políticas de juventud dentro de la sociedad, así como ser motivadora de proyectos con los cuales estos sujetos sociales participen desde sus distintos modos de pensar y actuar.

La Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (ANEXO 4) refiere en cuanto a los servidores públicos las responsabilidades y facultades que tienen dentro de la Institución, sin embargo se limita a solo dos artículos 13 y 16⁸ que concretamente los menciona, creando mayores expectativas en cuanto a su atención.

⁸ Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (última reforma aplicada 06/01/1999), artículo 13 y 16 que expresa lo siguiente: Artículo 13. El instituto contará con un órgano de control interno que formará parte de su estructura. El titular de dicho órgano, así como los responsables de las áreas de auditoría, quejas y responsabilidades, dependerán y serán nombrados y removidos por la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

Los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior ejercerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las facultades previstas en la Ley Orgánica de la Administración pública Federal, en la Ley Federal de Entidades Paraestatales, en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones legales y administrativas aplicables.

El instituto proporcionará al titular del órgano de control interno los recursos humanos y materiales que requieran para la atención de los asuntos a su cargo. Asimismo, los servidores públicos del instituto estarán obligados a proporcionar el auxilio que requiera el titular de dicho órgano para el desempeño de sus facultades. Artículo 16. Las relaciones de trabajo entre el instituto y sus trabajadores, se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional.

Hay que resaltar que l@s jóvenes exigen que sus demandas sean tomadas en cuenta y sean atendidas principalmente con respeto y sentido de equidad; lo que conlleva a integrar a los servidores públicos más a fondo en el cumplimiento de sus funciones para lograr que interactúen con el sector juvenil de manera comprometida y con ello contribuir en la participación de este sector.

Se requiere que los servidores públicos realicen esfuerzos compartidos para que se comprometan con la sociedad y coadyuven a la resolución de los distintos problemas que se presentan para ser atendidos con la respectiva ética que se debe obligarse a mantener apegados a la ley (ANEXO 6), creando y manteniendo un sistema que sea capaz de asegurar el acceso de los servicios de manera directa y responsable, con respeto mutuo entre el servidor público y la ciudadanía ya que no sólo el servidor público ha fomentado vicios en el servicio sino también los usuarios por evadir responsabilidades. Lo anterior significa apego a derechos individuales.

Lo expuesto no generaliza, más bien es lo que de inmediato describe al servidor público. Hay incertidumbre ante un contexto deteriorado a lo largo del tiempo, pero es necesario romper con esquemas que se han establecido como parte de nuestra cultura.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

SERVICIO PÚBLICO

Al hablar de los servidores públicos nos obligamos a hablar de los servicios públicos, como parte fundamental en las acciones que realiza, por lo que a continuación se hace referencia a algunos autores ⁹ que definen los servicios como tales.

AUTOR	EL SERVICIO PÚBLICO.
ROYO VILLANOVA	<i>Es la organización a través de la cual se realiza la actividad del Estado para el cumplimiento de sus fines.</i>
ADOLFO POSADA.	<i>Expresa la noción de la actividad final del Estado.</i>
SANTAMARÍA DE PAREDES	<i>Es el ejercicio de una función que tienen por objeto inmediato y directo la satisfacción de una necesidad pública.</i>
GARCÍA OVIEDO.	<i>Es una ordenación de elementos y actividades para la satisfacción de una necesidad pública, mediante la acción de una personalidad pública.</i>
ÁLVAREZ GENDÍN.	<i>Es una coordinación o conjunto de actividades jurídico administrativas, financieras y técnicas que organizan el Estado o las corporaciones autárquicas, por pertenecer a su iniciativa, encaminadas a satisfacer económicamente necesidades públicas, de manera regular y continua.</i>
GASCON Y MARÍN	<i>Es el prestado para satisfacer una necesidad general pública, de modo regular y continuo, utilizando procedimiento jurídico público que también somete las relaciones creadas a régimen especial.</i>
PEREZ BOTJA	<i>Es una actividad organizada para satisfacer una necesidad colectiva de interés público o social de una manera regular y continua por una institución oficial regida por un régimen jurídico especial y sin fin especulativo.</i>
CARRETERO PÉREZ	<i>Aceptando como propia la definición de Hauriou, el servicio público es una organización pública de poderes, competencia y prácticas, que tiene por función prestar al público, de una manera regular y continua, un determinado servicio creado con fines de policía, tomando esta palabra en sentido amplio.</i>
JUAN MIGUEL DE LA CUÉTARA	<i>Es una organización administrativa que asume la función de proporcionar al público, de una manera regular y continua, una prestación técnica.</i>
BOQUERA	<i>Por ser lo primero (servicio), ha de consistir en la actividad prestada continua y regularmente por una organización, destinada a aportar alguna utilidad a alguien, y por ser lo segundo (público), ha de ser gestionado en nombre de la colectividad y ofrecido a la misma.</i>
	<i>Son servicios públicos las organizaciones administrativas que satisfacen directamente o proporcionan a los administrados el medio de satisfacer una finalidad que se considera pública.</i>

⁹ Cuadro elaborado en base a: A. MARTÍNEZ MARÍN: El buen funcionamiento de los servicios públicos, Tecnos, 1990, pp. 46-47.

Los elementos que conforman el cuadro muestran la manera en que diferentes autores han definido el servicio público, los cuales nos dan una idea de lo que es y lo podemos definir de la siguiente manera

=Son diversas actividades de índole público, mediante la acción de personalidades públicas establecidas por el Estado con el fin de prestar y ofrecer servicios a la sociedad en general para la satisfacción de sus necesidades =

Los servicios pueden y deben ser exigidos por los usuarios de las distintas instituciones que los ofrecen con la capacidad de escuchar lo que quieren pensar y sienten sus usuarios, elementos que pueden representar un arma valiosa para la generación de ideas que fomenten el desarrollo de los mismos, así estos deben distinguirse por realizar su trabajo con calidad la cual tiene que ser funcional. Los servicios en su mayoría son intangibles de ahí la dificultad de poder evaluar si son óptimos o deficientes, por lo que los servidores públicos deben permanecer atentos a las responsabilidades administrativas en el desempeño de sus cargos.

Cuando hay una mala disposición en el servicio, se incurre en la irresponsabilidad del servidor público lo que genera ilegalidad, dentro de las cuales se encuentran las siguientes características

- ↳ Lentitud
- ↳ Deficiente atención
- ↳ Desconocimiento de sus actividades
- ↳ No dan importancia a lo que se expone
- ↳ Prepotencia y despotismo
- ↳ Negligencia y
- ↳ Actos de corrupción.

Con lo que el usuario llega a sentirse engañado, desilusionado, un tanto resignado e incrédulo al darse cuenta de que los servicios públicos a los que acude no son los que se cree, se pierde la confianza en que estos servicios puedan satisfacer las necesidades públicas y sociales, por ello se opta por acudir y pagar servicios privados, los cuales ofrecen rapidez y garantía de su función en algunos casos.

Los organismos e instituciones públicas, muestran debilidad y carencia de sus servicios al no asegurar satisfacción de las necesidades generales y la responsabilidad solo les compete a ellos por su buen o mal funcionamiento, la imagen la dan quienes atienden de manera directa el servicio público, que en la mayoría de los casos son elementales en la dinámica de la vida cotidiana, los condiciona y determina.

Contrario a lo anterior, al existir una optima prestación de servicios, se traduce en la satisfacción de las demandas sociales generales, además de tener el pleno convencimiento de que funciona bien y que las exigencias que se establecen en determinado lugar van a garantizar un servicio continuo y capacitado.

Es necesario que se resguarde el funcionamiento óptimo del servicio, ya que es parte de la responsabilidad del Estado para que se cumpla, no solo de manera directa, sino también desde aquellos espacios en donde no se percibe el servicio de manera tangible.

Dentro de los aspectos que afectan el servicio se encuentran los siguientes:

- ↓ Abandono del servidor público a sus obligaciones
- ↓ Falta de capacitación constante
- ↓ Deficiente continuidad de las funciones
- ↓ Indisposición a prestar un servicio.
- ↓ Desconocimiento de la calidad en el servicio.
- ↓ Resistencia al cambio.

Por lo tanto se deben satisfacer las necesidades del usuario y en este caso particular hacia l@s jóvenes, ya que para ello fueron diseñadas diversas funciones, con el fin de alcanzar eficiencia y confiabilidad, pues su ejecución tiene que contribuir al bien común.

Los servidores públicos deben actuar con autoridad y responsabilidad, actitudes delegadas por toda empresa o institución, así como organismos públicos y privados para promover la eficiencia de la estructura organizacional. La delegación de autoridad es necesaria siempre que un servidor tenga que confiar en otro como ayuda para cumplir con sus objetivos sin dejar de desempeñar sus funciones. La autoridad influye en la actividad o comportamiento de otro individuo o de un grupo ya que condiciona las acciones y el comportamiento de todos los miembros de la institución.

Los servicios públicos al ser demandados por una colectividad deben ser atendidos por los servidores públicos, asimismo conformar una totalidad en la demanda y atención de las mismas.



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

QUÉ SON LOS SERVICIOS

A lo largo de la historia de la humanidad el hombre ha buscado satisfacer sus necesidades, estas en un principio fueron para sobrevivir (caza, vestido, techo) adaptándose a las circunstancias y situaciones en las que se desenvolvía, sin embargo dichas necesidades básicas han cambiado y evolucionado así como el mismo hombre, ya que ha medida que se logra obtener y satisfacer cada uno de ellos se van incrementando mayores demandas en cada individuo de acuerdo al modo de vivir

Para que estas necesidades sean cubiertas y satisfechas, empresas , instituciones y diversos organismos han ofrecido productos y servicios, los cuales día a día van adquiriendo un carácter de mayor demanda se vuelven parte necesaria en la vida cotidiana, para volverla práctica, fluida y ágil, así mismo hacen llegar estos de manera directa al usuario, es decir, buscan estrategias que coloquen al alcance de cada demandante la satisfacción y obtención de los beneficios que se ofrecen, con ello se retribuye un bien recíproco, la solución del usuario y mayores alcances de producción.

Los productos que se sugieren al consumidor con mayor facilidad se perciben, se aprueban o rechazan dependiendo de la imagen en la que se presenta o por la utilidad que recomiendan utilizando los medios disponibles para hacerlo atractivo, sin embargo difícilmente los servicios son evaluados de manera inmediata, se necesita de cierta duración para calificarla.

Cuando un servicio es bueno no se le da tanta importancia sin embargo al ser un servicio deficiente el cliente lo percibe rápidamente de ahí que sea más fácil retenerlo brindándole un buen servicio con un valor agregado, es decir con calidad, para recuperar a un cliente implica mayores gastos y tiempo por la prestación de servicio que se dio, lo que, contribuye a la imagen que debe existir al ofrecer servicios.

Para conocer un poco más de lo que es el servicio a continuación se presentan algunas definiciones desde la perspectiva de distintos autores.

- Los servicios son actividades, beneficios o satisfacciones que se ofrecen en venta. Son intangibles, inseparables, variables y perecederos y en consecuencia, suelen requerir mayor control de calidad, credibilidad en el proveedor y adaptabilidad.
- Oferta intangible, objeto de transacción o que se incorpora a un producto y forma parte inseparable de él.

Philip Kotler

Diccionario de Marketing Cultural S.A Madrid España



- **Actividades, beneficios o satisfacciones que se ofrecen en venta, o se realizan, y que no suponen el intercambio de productos o bienes.**

Diccionario de Marketing Cultural, S A Madrid- España

- **Se produce un servicio cuando se tienen empleados que están comprometidos con la calidad en su propio trabajo y están dispuestos a hacer lo que sea por entregarse mismo nivel de calidad a los clientes, una estrategia de servicio puede dar a una compañía una ventaja diferencial, la satisfacción del cliente**

Serie McGraw-Hill de Management

- **Los Directivos de las empresas deben considerar que su personal cuenta con un amplio conocimiento del producto, agregados, instalación, ejecución, su forma de uso y de la atención que se debe prestar a sus clientes finales.**

Silvia Lievana
Manual Estratégico de Marketing Directo

- **El servicio humano representa la forma más desinteresada de ser egoísta.**

Eibert Hubbard

- **El elemento del servicio total supera al producto mismo en muchos sectores del comercio.**

Stan Paliwoda

- **Es el trabajo realizado para otra persona.**

Joseph Juran

Los conceptos a los que se hace referencia por dichos autores, nos dan los elementos para definir el concepto de servicio de la siguiente manera

= Servicio es la realización de acciones para ofrecer a los clientes satisfactoros acordes a sus diversas necesidades ya sean individuales o colectivas presentando como característica principal la intangibilidad del acto.=

Los servicios que se ofrecen son diversos, educativos, de salud, de empleo, de comunicación, de mantenimiento, seguridad, comercio, construcción, de inmobiliarios, servicios profesionales, religiosos, aduanales, recreativos, entre otros.

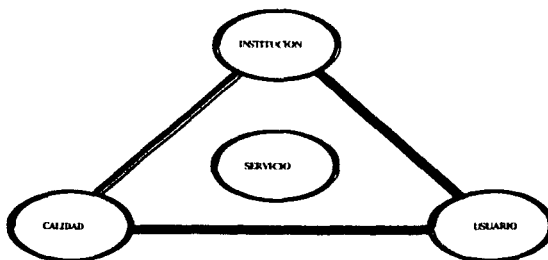
La mayoría de estos servicios corresponden al gobierno proporcionarlos, sin embargo el sector privado también opera en el campo de ofrecer servicios buscando mayor retribución económica, actualmente es observable espacios como agencias de publicidad, compañías de investigación de mercado, de viajes, medios de comunicación, cadenas hoteleras, bancos, seguridad privada, aerolíneas, etc, lo que nos lleva a observar una amplia y compleja gama de estos.



El servir es una combinación de emociones que deben ir agregados a dicho acto, como el orgullo y humildad que surge cuando se sirve o se recibe el servicio, sentimientos que no se pueden comprar o fabricar, sino que vienen desde el interior, es decir, servir debe significar hacer algo que te gusta, y poder recibir una remuneración por la forma excepcional, de ello depende que se logre, el desarrollo personal.

Al brindar servicio se busca lograr una diferencia en el mundo a través de lo que se realiza, cualquiera que sea la actividad en cierta forma, o naturaleza, se proporciona un servicio; todos servimos, vivimos en un mundo interdependiente.

Para la satisfacción del cliente debe incluirse, calidad, atención, respeto, eficiencia, responsabilidad y conocimiento pleno del servicio que se brinda así como proporcionar otras alternativas que surjan a partir de necesidades expuestas y demandadas (Esquema 4). Lo que significa que al ofrecer servicios es necesario romper con barreras que limitan a las instituciones buscando crear vínculos de apoyo y cooperación de cada uno de ellos, como puede ser la canalización interna y externa para cumplir con cada una de las finalidades y objetivos institucionales.



Esquema 4. Para ofrecer un servicio con calidad es necesario saber que las relaciones entre estos elementos o sus interrelaciones son esenciales para desarrollar un servicio de calidad de manera continua.

La decisión de comercializar servicios como los que ofrece la disciplina de Trabajo Social es decisión tanto de la institución formativa (ENTS-UNAM) como de los interesados. Comercializar la profesión significa ampliar mercados para superar, alcanzar y estar en las mismas condiciones de competitividad con otros profesionistas, en necesario desarrollar un plan para convencer que lo que ofrece es una vía más de crear procesos de desarrollo profesional.

CARACTERÍSTICAS DE LOS SERVICIOS.

Existen características para ayudar a distinguir los servicios, la combinación de estas son las que crean el contexto en el que se desarrollan las políticas del mismo.

Las cuales son las siguientes:

INTANGIBILIDAD: Tesis esencial de los servicios, es decir, los servicios antes de comprarlos, con frecuencia no es posible gustar, sentir, oír u oler.

Esta característica en definitiva es la que distingue a los productos de los servicios.

Un servicio no se puede tocar .

Un servicio no se puede patentar .

No existe ningún inventario del servicio.

Las funciones de los intermediarios son diferentes .

El cliente es parte del proceso de producción .

INDIVISIBILIDAD: La prestación del servicio requiere la presencia simultánea del proveedor, el servicio y el cliente, ya que es inseparable del momento en que se produce su consumo.

HETEROGENEIDAD: Con frecuencia es difícil la estandarización de producción en los servicios. Cada unidad de servicio es de algún modo diferente a otras unidades, dependiendo de quien realice la prestación, cuando y donde se prestan los servicios.

CADUCIDAD: Los servicios no se pueden almacenar, estos han de ser prestados en el momento en que los demanda el o los usuarios.

PROPIEDAD: El cliente tiene acceso a la actividad o facilidad, pero no a la propiedad, es decir hace uso del servicio a menos que haya sido retribuido en valor económico hacia el propietario o generador.

Los servicios como los bienes, ofrecen beneficios y satisfacciones. Lo importante acerca de los servicios son los atributos intangibles en la formación de estos, conlleva ciertos requerimientos que no son fácil percibir como es la atención que se brinda.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LA CALIDAD EN EL SERVICIO.

La Calidad del servicio se ha convertido recientemente en una expresión que esta en la mayoría de los dirigentes de una organización, así como en el objetivo estratégico de muchas empresas. La adopción de la calidad de servicio es una opción para cualquier empresa, organización e institución dispuesta a desarrollar un compromiso necesario para crear una cultura orientada al servicio.

La calidad del servicio es difícil de lograr, es arduo por que el servicio es complejo y multidimensional. Vender un servicio no solo significa vender el compromiso de hacer algo, también significa vender la forma en que se hace.

Para poder brindar un servicio de calidad es necesario que la administración cumpla con los requerimientos, a la misma le cuesta añadir ciertas características que en ocasiones no son apreciados ni pagados por los clientes como el mantener servicios que no tienen mayor demanda y sin embargo son solicitados en menor número.

Para Juran el satisfacer al cliente con calidad implica el cumplimiento con requerimientos, necesidades y expectativas; en la medida en que se cumplan, se obtendrá un nivel determinado de la calidad en la actividad, el proceso, la organización, el sistema o la persona que permita satisfacer las necesidades de los clientes; aquellas características del servicio que responden a las necesidades del cliente"¹⁰

Un cliente con sus necesidades y expectativas cubiertas es un cliente satisfecho el cual se asegura que regresara ha hacer uso del servicio solicitado, también contribuirá a promocionar el servicio que se ofrece, dará como resultado mayor demanda del mismo.

La administración de la calidad es el conjunto de principios, sistemas, procesos, métodos y técnicas, cuya aplicación permite el cumplimiento sistemático de los requerimiento y la reducción de errores así como la duplicidad de acciones, no es una receta mágica universal, aplicada a ciertas circunstancias tiene éxito mientras que en otras fracasa. Tiene limites y riesgos, pero en la práctica es una opción, para llevar a cabo la administración, hoy en día y se ha observado que puede ser una herramienta competitiva y decisiva para algunas organizaciones que se encuentran en ese proceso de implementación para la calidad, permite que cada organización desarrolle un modelo propio, adecuado a las características de la organización y las de su mercado.

¹⁰ JURAN, Joseph, "Trilogía de la Calidad" 1986

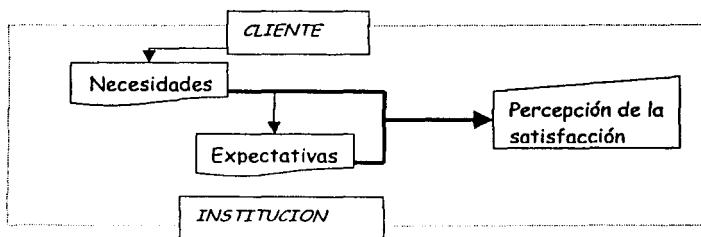
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La calidad en los servicios se ha enfatizado en los últimos tiempos, algunas de las organizaciones han encontrado formas para reducir errores en su prestación y otras han avanzado mucho más, se mejora e innova constantemente, lo cual eleva su competitividad en cuanto a la acción de ofrecer servicios obligando a las demás empresas a buscar alternativas de desarrollo. El Instituto Mexicano de la Juventud no cuenta con una competencia directa en el ámbito en el que desarrolla la prestación de sus servicios como Institución de gobierno, pero si existen otras que ya se encuentran trabajando en ello, y que han hecho a través de asociaciones, grupos colectivos.

Mejorar la calidad de los servicios puede reducir costos en los cuales intervienen en gran medida las personas, el esperar que no existan fallas sería lo ideal pero sabemos que no es así, si se puede llegar a una reducción de errores y mejoramiento e innovación del servicio; se evitara duplicidad de trabajos realizados así como desperdicios de recursos; la productividad de la Institución puede incrementarse con servicios de mejor calidad, los comentarios de los clientes satisfechos son de un valor importante y con un poco de creatividad se puede lograr un mejor posicionamiento del servicio y mayor participación en este sector.

Haber cubierto satisfactoriamente a los clientes una vez no es ninguna garantía de éxito permanente, las necesidades y expectativas de los clientes cambian ya que el cambio es constante por lo que hay que reiniciar el proceso de calidad nuevamente.

Satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes un precio igual o inferior al que ellos asignan al servicio, va en función del valor que han recibido y percibido, como cualidades, características, atractivos y propiedades del servicio que provocan el deseo de poseerlas. En este sentido la calidad es vista como un concepto dinámico ya que está relacionado con las cambiantes necesidades de los clientes, así mismo involucra a todo el personal de la institución (Esquema 5)



Esquema 5. Somos clientes y proveedores al mismo tiempo, por lo que nuestras actividades deben encaminarse al cumplimiento de requisitos expuestos con un sentido de responsabilidad. Se busca retroalimentación entre instituciones y clientes para mejorar continuamente este proceso.

Por lo anterior se puede decir que la competitividad actual la ganan aquellos que tienen la capacidad para prestar servicios con la calidad deseada y pueden añadir mayor valor al servicio, en menor tiempo y en menor costo (la satisfacción del cliente).

Para que se pueda aplicar el proceso de la mejora en la prestación de los servicios en toda organización, se requiere que las personas que trabajan en las mismas posean el conocimiento, las habilidades y las actitudes requeridas para prestar el servicio que demandan los clientes, es decir, atender las diversas solicitudes entendiendo desde una perspectiva personal y colectivo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CUARTA PARTE

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

- Situación actual del Instituto Mexicano de la Juventud
- Percepción de la Dirección en la dinámica del IMJ
- Desarrollo de los Servidores Públicos en el IMJ
- Estudio exploratorio con jóvenes
- Benchmarking
- Interpretación

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Toda empresa o Institución que tenga un trabajo de manera activa, necesita conocer las diversas situaciones en las que se desenvuelve, se requieren de datos que proporcionen información fidedigna y de buena fuente para reconocer aquellos indicadores claves para el buen funcionamiento de la organización así como aquello que lo perjudica.

Al haber hablado de las diversas situaciones en que se encuentra inmerso el joven, se planteó la necesidad de conocer el papel de los servidores públicos puesto que son ellos los responsables directos de las obligaciones que tiene el Estado con los distintos sectores. El servicio que se ofrece y se brinda se planteó en capítulos anteriores como la forma de satisfacer necesidades que representen el desarrollo de los usuarios, no solo es realizar el acto de servicio, implica que éste tenga características específicas en la acción de realizarlo.

El propósito del presente diagnóstico es identificar con precisión la situación en que se encuentra actualmente el Instituto Mexicano de la Juventud después de haber conocido su trayectoria como institución pública que atiende al sector juvenil, conocer las áreas de oportunidad para la optimización en estructuras, métodos y procedimientos de trabajo que incrementen la productividad del servidor público en el servicio que ofrece, con ello contribuir al instituto en el desempeño de sus funciones.

Para el cumplimiento del capítulo se requirió de una investigación en la estructura del Instituto Mexicano de la Juventud, de dos guías de entrevista que permitieran exponer la posición en que se encuentra a dos años de su nueva administración; una de las guías se dirige a la dirección y la otra a servidores públicos que ejercen sus funciones al interior con el fin de detectar las principales necesidades exponiendo de manera general problemas expresados por parte del personal ubicándolos dentro del Proceso Administrativo el cual nos va a permitir distinguir en que parte de las funciones (planeación, organización, dirección, integración y control) se encuentran dichas necesidades y problemas, con ello brindar alternativas viables que se transmitan a servidores públicos los cuales son el elemento fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la institución así como del trabajo que se presenta.

Otro de los instrumentos que se utilizaron fue un estudio exploratorio con jóvenes que participaron en un evento realizado por el IMJ a través de un cuestionario elaborado y aplicado por el equipo de trabajo, para conocer por parte de los usuarios como perciben al instituto así como a los servidores públicos, finalmente utilizar el Benchmarking que es un proceso que se utiliza en la mercadotecnia para comparar al instituto con otros que atienden a jóvenes.

Al término de los datos se dará la interpretación de resultados, daremos a conocer lo que observó el equipo a lo largo de su investigación, así como resultados finales.

SITUACIÓN ACTUAL DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

El Instituto Mexicano de la Juventud es una dependencia de la Secretaría de Educación Pública, que tiene como objetivos:

- Definir e instrumentar una Política Nacional de Juventud que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo del país.
- Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo.
- Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales y de los sectores social y privado cuando así lo requieran
- Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, culturales y derechos.
- Fungir como representante del Gobierno Federal en materia de juventud, ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el Ejecutivo solicite una participación.

Tiene como Misión:

- Promover, generar y articular políticas públicas integrales de juventud que surjan del reconocimiento de l@s jóvenes en toda la diversidad, como sujetos y actores de su propio destino, que respondan a las necesidades, expectativas y propuestas, propiciando el mejoramiento de su calidad de vida y su participación plena en el desarrollo nacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La visión del sector juvenil es:

- Jóvenes hombres y mujeres, preocupados por su comunidad, que participen en lo individual y/o a través de organizaciones o agrupaciones intergeneracionales en los procesos de cambio y desarrollo nacional con el objetivo de llevar a efecto sus propuestas y demandas, contando con acceso a recursos y oportunidades que fortalezcan sus capacidades y derechos y promuevan su creatividad.

Como Valores tiene el *compromiso, servicio, entusiasmo, humildad, generosidad y respeto.*

Los servicios que ofrece el IMJ son:

- ↗ Apoyo a jóvenes indígenas
- ↗ Biblioteca jóvenes
- ↗ Bienestar y estímulos a la juventud
- ↗ Bienestar y recreación
- ↗ Bolsa de trabajo
- ↗ Causa Joven radio
- ↗ Centro de investigación y estudios sobre juventud
- ↗ Centros interactivos
- ↗ Derechos humanos
- ↗ Empleo y capacitación
- ↗ Equidad y servicios a jóvenes
- ↗ Género
- ↗ Nuestra tinta joven
- ↗ Organizaciones juveniles
- ↗ Premios y certámenes nacionales
- ↗ Prevención de adicciones
- ↗ Relaciones internacionales
- ↗ Salud, equidad y servicios a jóvenes
- ↗ Salud y medio ambiente
- ↗ Servicio social
- ↗ Sexualidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Actualmente el Instituto esta a cargo del Licenciado Cristhian Castaño Contreras, del periodo 2000–2003. Tiene a su cargo a 291 personas laborando. Se encuentra ubicado en la Ciudad de México en la calle de Serapio Rendón Número 76, en la Delegación Cuahutemoc (ANEXO 9).

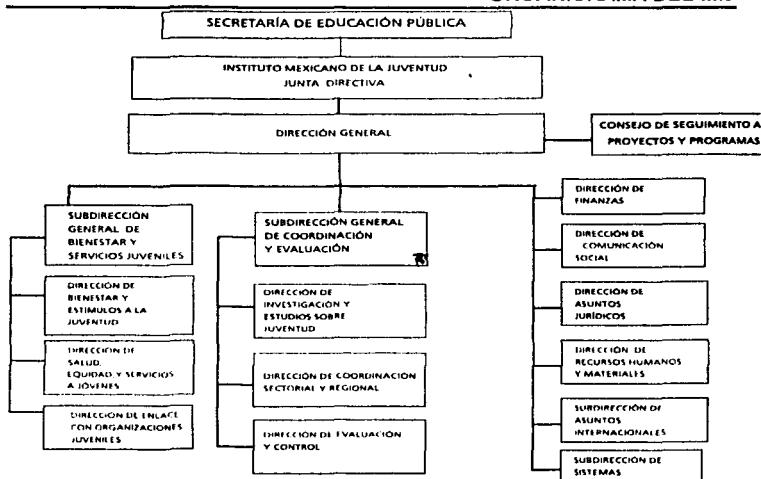
El personal del Instituto se encuentra clasificado por:

- a) Mandos superiores que son el director general y dos subdirectores adjuntos
- b) Mandos medios que son directores de área y jefes de departamento y
- c) Personal operativo (ver organigrama).

Trabaja en colaboración con distintos Institutos Estatales encargados de atender a jóvenes; cuenta con 70 Centros Interactivos distribuidos en todo el país, de los cuales solo uno se encuentra en el Distrito Federal, se ubica en la glorieta de Insurgentes .

La importancia de estos centros interactivos radica en que son espacios para los jóvenes donde se les brinda de manera más directa distintos tipos de servicios como son libro-club, prestamos de computadoras con acceso a Internet, talleres, conferencias así como eventos propuestos por los propios usuarios, son un área de oportunidad que más adelante mencionaremos el por qué.

ORGANIGRAMA DEL IMJ



PERCEPCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL EN LA DINÁMICA DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD.

En este apartado se resumirá la entrevista que se concedió por parte del servidor público el cual pertenece al mando superior, brindando la siguiente información a través de la guía de entrevista (ANEXO 6).

Menciona que los *objetivos y metas* del instituto en general son claros para el personal que ahí labora, saben que a cada uno le toca responsabilizarse por cumplir sus respectivas actividades de la mejor manera, tienen el conocimiento y las habilidades necesarias para su actuar, ya que los perfiles de cada área se asignan de acuerdo a los requerimientos, para ello se basan en un manual de organización el cual tiene poco de haberse elaborado, que define en cada área el perfil de las personas, primero se piensa en el puesto después en la persona, este manual les deja claro hacia donde dirigir al instituto, sin embargo no se está aplicando en su totalidad; a veces ha sido necesario contar con gente de confianza, es decir, se ha llegado en casos muy particulares de tener personal que demuestre lealtad a lo largo de haberlo conocido para los puestos que se requieren.

Sabe que existen carencias en algunas áreas en donde es necesario explotar y fortalecer algunos aspectos del puesto, por lo que para la capacitación del personal se realizaron procesos que definieron las cosas que estaban haciendo verse más burocráticos en el quehacer institucional, lo que los llevo a cosas muy concretas y con ello dar efectividad y tener mayor capacidad de respuesta. Se plantea actualmente un tipo de capacitación en el cual los funcionarios tengan mayor habilidad para difundir sus actividades institucionales, retomando aspectos de la administración pasada y dar empuje a este objetivo.

Percibe que la *comunicación* en el instituto se considera de manera general buena, sin embargo, acepta que hay áreas a las que les hace falta difundir sus actividades considera que ha faltado una mayor vinculación de estas para lograr que dicha comunicación sea de manera integral.

Cuando existen inconformidades por parte del personal, buscan que sea resuelto dentro del área, en caso contrario se turna a la dirección general, esto ocasionalmente ha ocurrido; con regularidad informan al director general de los problemas que se dan para atacarlo coordinadamente

Hay áreas en las que considera hace falta optimizar en su trabajo y no porque estén mal en su labor, sino porque se requiere de una decidida participación ya que son puntos fuertes dentro del instituto así como todas las demás, las cuales son el área de comunicación social, relaciones internacionales y el de coordinación sectorial el cual no es la dirección sino una de las subdirecciones que requieren mayor apoyo, no generaliza en su totalidad a las áreas, sino algunos aspectos respecto a compromisos.

Se identificaron los siguientes problemas de manera inmediata para la dirección.

- Papeleo innecesario que conlleva a trámites lentos.
- Hace falta mayor capacitación para el personal en general.
- Falta mayor posicionamiento hacia l@s jóvenes
- Presupuesto no está al día.
- Falta sistematizar información que se encuentra dispersa.

Para este último punto se está empezando a solventar; el área de Evaluación y Control se encarga de realizar procesos de valorización del cumplimiento de metas, captura la información que se encuentra dispersa y se le reportan los resultados del instituto mensualmente, sin embargo aún les hace falta un trabajo de manera formal.

Para sus *planes* y *programas* lo desarrollan de acuerdo a la Encuesta Nacional de Juventud que realizaron en el año 2000, pues es un punto de referencia muy importante para el instituto, les marca hacia donde dirigir sus acciones. Para realizar un trabajo óptimo se ayudan de la comparación de experiencias de otros países, toman en cuenta éxitos y se mueven hacia estos tipos de trabajo para tener referencias en su actuar y lograr reducir errores, tomando en cuenta la idiosincrasia de la población mexicana.

La *imagen* que percibe ante sus usuarios es positiva, cada día se van dando a conocer como institución las actividades que realizan a favor de l@s jóvenes, sabe que hay que tener mayor cuidado en el servicio, de manera muy personal considera que hace falta desmarcarse de la Administración Pública General pues l@s jóvenes ya no creen en las autoridades, esto va a ser en la medida en que se pueda tener la calidad moral para decirles qué se puede hacer y como poder trabajar en conjunto sin limitaciones, poder comunicarse, proyectarles que se hace el trabajo basándose en una metodología confiable para la atención, que se ha desarrollado a partir del trato directo con la *cotidianidad juvenil*.

Se da cuenta de que hay que involucrar al sector privado para fortalecer los programas y también apostar a Organizaciones no gubernamentales (ONG's) que son aliados necesarios para poder desarrollar políticas públicas en donde los jóvenes sean actores estratégicos a los que se les pueda dar las herramientas necesarias y ellos puedan crecer por si mismos. Lo que interesa a la Dirección es el compromiso con l@s jóvenes en su elaboración de políticas, saber que los presupuestos que se le fijan a los temas de juventud son los recomendables.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las *estrategias* que se están utilizando para tener un mayor acercamiento con sus usuarios han sido por medio de la revista "Tinta joven", internet y medios de comunicación disponibles, se va a impulsar la tarjeta "Poder Joven" que será la principal estrategia utilizada comunicacionalmente; ya se lanzó en Coahuila por un convenio que había entre ellos, por lo que se adelantaron en tiempos pues las instancias estatales estuvieron muy interesadas en hacerlo público. La tarjeta va a traer grandes beneficios en el ofrecimiento de servicios.

Como institución rectora, es importante ir de la mano con las demás instituciones estatales que se encargan de hacer trabajo con jóvenes, no limitándose a las actividades que ya realizan, sino en un proyecto específico con dichas instancias, esto se va a lograr con el Programa Nacional de la Juventud ¹¹ que por primera vez en el país se va a dar, el reto es transversal.

No existe en el instituto una contraloría interna, sin embargo han estado en pláticas con la SECODAM encargada de estos asuntos, es algo que sí le interesa al IMJ, porque si bien, lo más fácil sería que no la hubiera para hacer lo que quieran se necesita de ese paso para la transparencia de su quehacer, y la calidad moral para exigir recursos dirigidos a l@s jóvenes. Dice conocer las responsabilidades que tiene, se basa en la Encuesta de Juventud y encuestas por estados, así como de las necesidades de la gente que participa con el instituto.

DESARROLLO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL IMJ.

Para el cumplimiento del presente capítulo, se utilizó la guía de entrevista de servidores públicos (ANEXO 7), el cual no es posible detallar a cada área en el que se realizaron porque en su mayoría proporcionaron información confidencial, así como gente que se conoció en el trayecto de las visitas, por lo que se dará de manera general. Sólo se mencionarán las áreas que participaron, las cuales son las siguientes.

¹¹ Están desarrollando el documento del Programa Nacional de la Juventud, un sistema de evaluación que va a integrar las acciones de la Administración Pública Federal, así como de todas las dependencias que desarrollen acciones de juventud a los que se les va a dar seguimiento y análisis a través de un sistema de información y una base de datos en los cuales se tomará en cuenta ciertos indicadores y metas, que permitirá analizar los alcances de cada uno para desarrollar encuestas de opinión en la población objetivo que verdaderamente arroje una evaluación de impacto. Estos indicadores van a ser diferentes, se han plasmado a mediano plazo sobre programas específicos que se desarrollan con las entidades federativas, en programas de cobertura como la cantidad de jóvenes que atienden o participan, acceso de becas, de servicios de nuevas tecnologías, de educación, salud, prevención de adicciones, entre otros. Este documento nos solo va a integrar indicadores institucionales, sino indicadores de metas de toda la Administración Pública Federal así como de otras instancias, fundaciones, ONG's, que trabajan la temática de juventud y que van a fortalecer en cuanto a la medición de cada una de sus acciones. Esta es una tarea a la que el instituto se ve obligada y a por la cual se creo, para coordinar los esfuerzos en materia de juventud y para normar todo este tipo de políticas.

- Subdirección de Prensa y Relaciones Públicas – Comunicación Social
- Subdirección de Fomento a Organizaciones Juveniles
- Subdirección de Empleo y Capacitación
- Subdirección de Evaluación y Control
- Recursos Humanos
- Subdirección de Fomento a Organizaciones Juveniles
- Relaciones Internacionales
- Planeación y Medios.

Se nos explicó que existe un área en el instituto que se responsabiliza del desarrollo enfocado a la *capacitación* del personal, sin embargo el trabajo no se centraliza solamente a este, sino que cada uno ve las necesidades que tiene que atender para buscar por sí mismos atención que se requiere. Se desarrolla para la capacitación un diagnóstico de necesidades, establecen un programa dirigido al personal desde las distintas áreas en las que se encuentran que permitirá establecer y proponer algunos cursos prioritarios para desarrollar y optimizar las funciones laborales de cada área.

Una de las necesidades de mayor demanda a partir de dicho diagnóstico, fue el de la utilidad de la computadora, así como el de motivación que establece el desarrollo humano para el análisis de paradigmas del sector público, que hoy en día es la sinergia del cambio, obliga a adecuarse a circunstancias diferentes. Se implemento el curso de motivación el cual tuvo la oportunidad de crear compromisos de cada uno.

El diagnóstico que se desarrolló en esta área fue el de solicitudes contra requerimientos, en el cual participaron todos los empleados que expresaban cuales eran los cursos de mayor conveniencia, después fue de conocimiento del área para saber que funciones tenían cada uno así como puestos, con ello ver la viabilidad de una función específica, a lo que procedieron a ratificar con los directores la prioridad de determinado curso para su desarrollo.

A partir de la nueva administración se empezó a capacitar en un primer momento a los altos mandos en cuanto a la relación que deben tener con la gente sobre la certificación de atención al público, así como la importancia del trabajo en equipo, ésta capacitación se fue dando a los demás miembros de la institución.

Sin embargo expresan que no hay periodos o planeación de capacitación, se van dando de acuerdo a las necesidades del personal que lo solicita.

El año 2000 desarrollaron planeación estratégica, en el que realizaron distintas capacitaciones hacia las instancias estatales como parte de la ayuda que ofrece el IMJ, con el fin de diseñar políticas en sus entornos locales para implementar y actualizarse en sus actividades.



En cuanto a las *evaluaciones de desempeño*, no es formal, se han hecho solo reuniones cada mes para platicar sobre el trabajo, como lo perciben, a que problemas se han enfrentado, así como reconocer aciertos y errores, se hacen reportes de metas así como compromisos para subsanar lo que no se hizo.

Ha habido evaluaciones de desempeño en los que se hace una autoevaluación, y evaluación de superiores. Por ejemplo, en Recursos Humanos uno de sus indicadores es el nivel de capacitación que se pueda tener, cuantos empleados se tienen, y cuantos realmente están capacitados, y saber si alcanzó el nivel de capacitación, otra es el cubrimiento de expectativas de gasto, en base a esta situación se hacen calificaciones de acuerdo a la normatividad. Cuando se hace a la dirección de área y funciona bien pueden haber estímulos para cada uno de los cuales mencionaron, son variables.

Como servidores públicos se basan en el Manual de Organización de la Ley del Instituto, así como del Manual de Procedimientos; saben que existe la Ley de Responsabilidades del Servidor del cual poco conocen, manifiestan que la función pública debe ser transparente y la forma de plasmar acciones de cambio es en estricto apego a lo que les marcan las normas y leyes para entender que las funciones del servicio son un trabajo apegado institucionalmente con un alto compromiso a las actividades que están desarrollando.

Por primera vez se está desarrollado un programa de transparencia en el combate a la corrupción con indicadores precisos dentro del instituto para dar seguimiento a todos y a cada una de las áreas y detectar errores, junto con la ley de transparencia saben que van a tener un alto sentido de responsabilidad.

En lo que se refiere a la *imagen*, notan que necesitan reforzarla, sin embargo saben que han avanzado poco a poco, los servidores se sienten comprometidos, se están integrando equipos, han sentido el compromiso, a final de cuentas la población objetivo decidirá si la institución es acorde a las expectativas de cada joven.

Las estrategias que están desarrollando para este punto fue primero una campaña de difusión y posicionamiento del instituto, se están acercando a institutos estatales de juventud para impulsar ciertos programas, ciertas acciones, pero principalmente su objetivo es ampliar la cobertura del IMJ, como órgano que vértebra las acciones y políticas sociales de juventud, no como organismo ejecutor u operador de programas, sino como parte integral de los jóvenes. Saben que como servidores públicos entran en la generalidad de no tener una buena imagen siendo de la dependencia que sea, pero se busca cambiar ese concepto de los funcionarios y sobre todo de ellos que trabajan con este sector de la población tan dinámico y crítico en las distintas acciones.



Para realizar sus programas han sido basándose en la Encuesta Nacional de Juventud realizada en el año 2000, así como de necesidades inmediatas. Para la promoción y difusión de sus actividades se han apoyado en carteles, folletos, trípticos, revista "Tinta joven", Internet, causa joven radio, eventos masivos, medios de comunicación, así como espacios que se proporcionan al instituto por parte de instancias públicas y privadas.

En la mayoría de las áreas expresaron que no hay *comunicación* en cuanto a las actividades que cada uno realiza, solo se limitan a realizar su trabajo específico, por lo tanto difícilmente expresan sus inconformidades, pues aún no hay la suficiente credibilidad de manifestarse y ser escuchados.

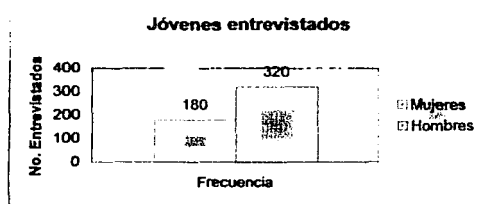
Aún no hay indicadores definidos que les permitan conocer el impacto de sus programas así como de sus funciones en el trabajo con I@s jóvenes. A continuación se exponen los problemas que plantearon las distintas áreas en los siguientes bloques.

PLANEACIÓN	Una limitante importante es el presupuesto Capacitación no adecuada para el personal. Hace falta difusión de lo que hacen Deficiencia en el diseño y elaboración de programas No hay claridad en la misión y en los objetivos.
ORGANIZACIÓN	No se cuenta con personal suficiente. Recursos materiales insuficientes (no está a la altura de sus necesidades). Hace falta integración como equipo institucional Falta organización y distribución del trabajo. Existe inconformidad por la administración. Hay queja por ineficiencia de otros departamentos.
DIRECCIÓN	Escasa comunicación del director con su personal No se tiene una imagen adecuada hacia los jóvenes (posicionamiento) No se ha diseñado un plan de motivación hacia el personal interno.
CONTROL	La evaluación no es constante ni formal Comunicación interna deficiente
INTEGRACIÓN	La jerarquización de puestos no es óptimo No existe personal adecuado para cada puesto.

ESTUDIO EXPLORATORIO CON JÓVENES.

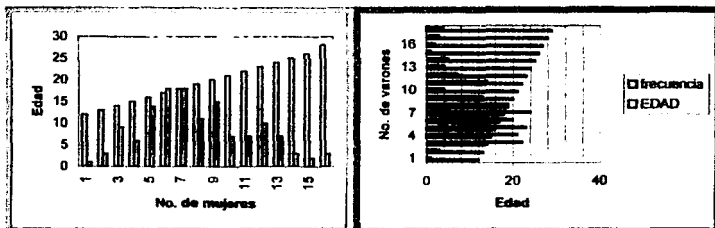
Después de haber conocido al IMJ en sus distintas actividades y responsabilidades, así como en lo que perciben y reconocen los funcionarios, consideramos de importancia realizar la aplicación de un cuestionario el cual nos permitiera saber si l@s jóvenes, que son los principales sujetos que perciben los servicios, conocían o no al Instituto Mexicano de la Juventud en un evento realizado por esta misma institución llamado "Factor 5", mismo que se llevó a cabo en el Pabellón del Palacio de los Deportes en la ciudad de México, los días 22, 23 y 24 de noviembre del año 2001, en donde se tenía como objetivo reunir a miles de jóvenes en un evento con un concepto diferente, se esperaba se dieran cita el sector juvenil de toda la República Mexicana. Se aplicó un cuestionario (ANEXO 8), elaborado y aplicado por el equipo que llevó a cabo esta investigación el cual tenía la finalidad de percibir la participación, demandas y servicios que solicitan l@s jóvenes del país.

La muestra fue de 500 jóvenes, divididos estos en la asistencia de tres días de duración del evento, en donde los resultados son los siguientes.



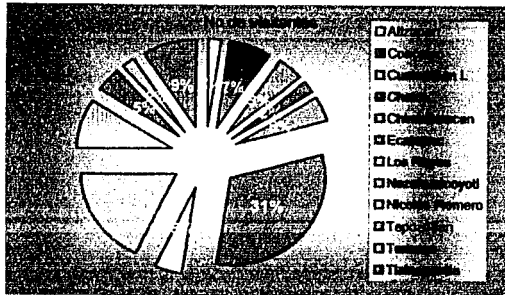
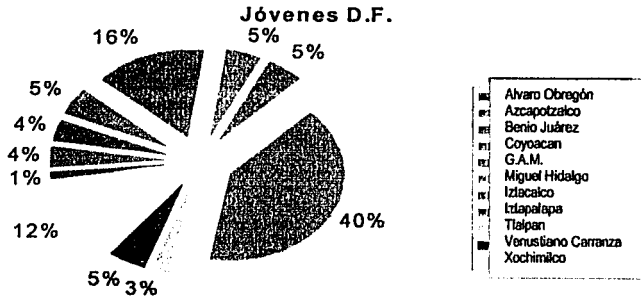
El total de jóvenes de sexo masculino fue de 320, mientras que del sexo femenino su participación fue de 180

- Edad de l@s jóvenes que asistieron al evento.



Las edades que correspondieron a la asistencia del evento fue de 12 a 29 años de edad.

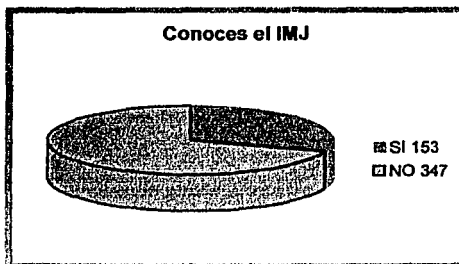
Delegación y Municipio



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

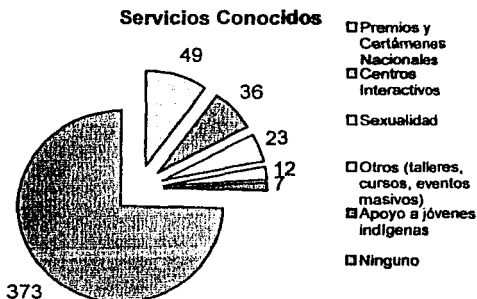
¿Conoces al Instituto Mexicano de la Juventud?

OPCIONES	NÚMERO	PORCENTAJES
SI	153	30.6 %
NO	347	68.4 %



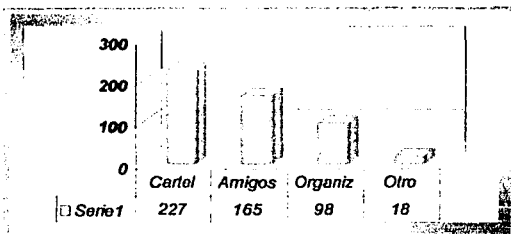
Que servicios conoces que ofrece el IMJ.

Premios y Certámenes Nacionales	49	9.8%
Centros Interactivos	36	7.2%
Sexualidad	23	4.6%
Otros (talleres, cursos, eventos masivos)	12	2.4%
Apoyo a jóvenes indígenas	7	1.4%
Ninguno	373	74.6%
TOTAL	500	100%



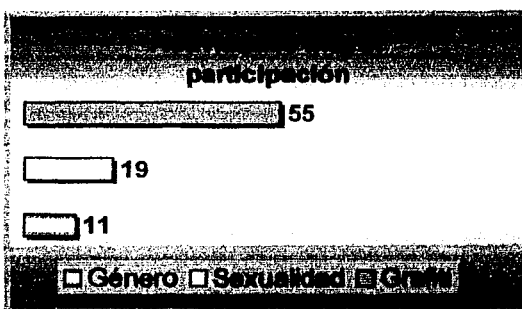
Medio de difusión con mayor convocatoria

Cartel	227	45%
Amigos	165	32%
Organizaciones juveniles.	98	19%
Otro (radio, televisión)	18	4%



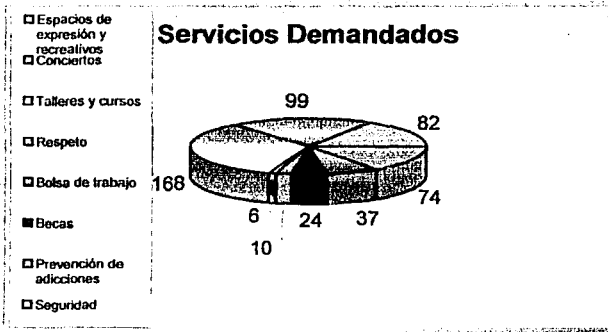
¿Participas en algún programa de juventud?

SI	85	17%
NO	415	83%
CUALES		
Graffiti		55
Sexualidad		19
Género		11



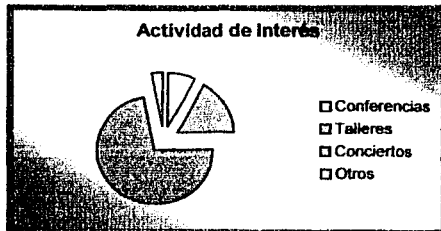
Servicios que demandas como jóven.

Espacios de expresión y recreativos	168	33.6%
Conciertos	99	19.8%
Talleres y cursos	82	16.4%
Respeto	74	14.8%
Bolsa de trabajo	37	7.4%
Becas	24	4.8%
Prevención de adicciones	10	2%
Seguridad	6	1.2%
No contesto	0	0%
TOTAL	500	100%



Actividad de mayor interés en el evento

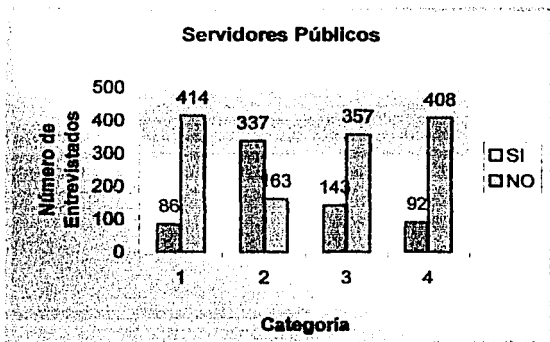
Conferencias	38	7.6%
Talleres	85	17%
Conciertos	362	72.4%
Otros	15	3%



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

¿Qué piensas de los servidores públicos que se encargan de atender el sector juvenil?

	SI	NO
Son eficientes	86	414
Son corruptos	337	163
Crees que están interesados en tu bienestar.	143	357
Hay disponibilidad al ofrecer el servicio	92	408



NOTA: Cabe aclarar, que no fueron proporcionados los datos exactos sobre la asistencia de los jóvenes al evento FACTOR 5 por el Instituto Mexicano de la Juventud.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

BENCHMARKING

Un factor importante a considerar es el llamado Benchmarking el cual esta cambiando las perspectivas de empresas e instituciones, tiene como objetivo analizar las fortalezas y debilidades de lo que sería la competencia; es un proceso importante dentro de la mercadotecnia social. Se utiliza para elevar el nivel de competitividad.

Por ello es necesario en este apartado, además de explicar qué es y para qué sirve, enfatizar que los resultados que se obtengan ayudarán a mejorar las condiciones en el que se encuentra el IMJ en comparación con otras instituciones que atienden al sector juvenil, así como responder a las necesidades que se presentan y atienden los servidores públicos.

A continuación se presentan diferentes conceptos en donde se muestran los elementos para entender al Benchmarking.

☉ Benchmarking : Es un proceso que busca las mejores prácticas que conducen a un rendimiento o desempeño superior.¹²

Ingeniero Roberto C. Campa

☉ Es el proceso continuo de medir productos, servicios y prácticas directivas con respecto a los competidores más aventajados o de las empresas reconocidas por su liderazgo en aquello que se desee emular.¹³

Rank Xerox

☉ Es el proceso de estudio de las organizaciones, se emplea para establecer las metas, el nivel de desempeño, así como para adoptar ciertas prácticas útiles de las organizaciones.¹⁴

☉ Es un proceso de mejora que se emplea para descubrir e incorporar las mejores prácticas a la operación¹⁵.

☉ Es el proceso que se emplea para identificar y comprender los elementos (causas) de un desempeño superior o de clase mundial en un proceso específico de trabajo¹⁶.

¹² ALVAREZ, Torres, Martín, " Estrategias Efectivas para Incrementar su Posición Competitiva" Ed. Panorama 1994

¹³ PEREZ, Fernández, Jose, "Gestión de la Calidad de empresas" Ed. Madrid 1994

¹⁴ GRAMÁN, Brown, Mark, "Como Evaluar la Calidad de su Empresa" Ed. Panorama 1993

¹⁵ DAMELIO, Robert, "Los Fundamentos del Benchmarking" Ed. Panorama 1997

¹⁶ Idem

Se puede observar que existen diferentes definiciones de lo que es el Benchmarking en el que la mayoría concuerdan que:

=Es un proceso continuo el cual esta en busca de las mejores prácticas de crecimiento, que ayuda a identificar, comprender y adaptar los procesos para mejorar el desempeño que permita elevar la calidad y la productividad de las empresas, así como de instituciones públicas y privadas.=

En el estudio comparativo lo primero que se hizo fue localizar instituciones las cuales desarrollan trabajo con jóvenes, además que cumplieran y compartieran la jerarquía que tiene el Instituto Mexicano de la Juventud, por lo que solo se obtuvieron respuestas e información de los siguientes:

- Ⓢ --Instituto de la Juventud y el Deporte del Estado de Yucatán (INJUDEY)
- Ⓢ --Cámara de Diputados LVIII Legistatura
- Ⓢ --Comisión de Juventud y Deporte de la Cámara de Diputados
- Ⓢ --Instituto de la Juventud de Yucatán (INJUVY)

Se pretende con este proceso, conocer los objetivos, misión y visión, así como identificar si cuentan con alguna área específica que evalúe los trabajos que realizan, lo que va a permitir analizar el nivel de compromiso y proyección hacia los jóvenes.

Asimismo dentro de las cuatro Instituciones conoceremos como pretenden incluir a la población juvenil dentro del diseño de sus políticas de juventud.

A continuación se muestra la tabla comparativa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTITUCIÓN	OBJETIVO	MISIÓN	VISIÓN	PERSONAL	INTEGRADO
<p>INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)</p>	<p>Definir e instrumentar una política nacional de juventud, que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo del país.</p> <p>Asesorar al ejecutivo federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud de acuerdo al PND</p> <p>Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la administración pública federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, culturales y derechos</p> <p>Fungir como representante del go. Fed. En materia de juventud ante los gobiernos estatales y municipales, organismos internacionales, así como en foros, convenciones, y demás reuniones en las que el ejecutivo solicite su participación.</p>	<p>Promover, generar y articular políticas públicas integrales de juventud que surjan del reconocimiento de las y los jóvenes en toda su diversidad, como sujetos y actores de su propio destino, que respondan a sus necesidades, expectativas y propuestas, propiciando el mejoramiento de su calidad de vida y su participación plena en el desarrollo nacional.</p>	<p>Jóvenes hombres y mujeres, preocupados por su comunidad, que participen en lo individual y/o a través de organizaciones o agrupaciones intergeneracionales en los procesos de cambio y desarrollo nacional, con el objetivo de llevar a efecto sus propuestas y demandas, contando con acceso a recursos y oportunidades que fortalezcan sus capacidades y derechos, así como su creatividad.</p> <p>Visión al 2025</p>	<p>Cuenta con 300 personas</p>	<p>Junta Directiva Dirección General Estructuras administrativas establecidas en el estatuto.</p>
<p>INSTITUTO DE LA JUVENTUD Y EL DEPORTE DEL EDO. DE YUCATAN (INJUDEY) OBJETIVO</p>	<p>Promover el deporte en todo el Edo. Como eje para el fortalecimiento de la salud, así como también, por medio de la recreación y la actividad física, coadyuvar al desarrollo integral y armónico del individuo.</p>	<p>Que todas las regiones de nuestro Edo. puedan lograr un desarrollo deportivo equilibrado, que a mediano plazo este desarrollo sea comparable con la capital.</p> <p>Que todos los municipios logren tener al alcance la práctica de todas las disciplinas, contando con las condiciones adecuadas para esto, infraestructura, equipamiento, asesoría técnica-pedagógica correspondiente</p>	<p>Como órgano rector del deporte utilizar la cultura física, el deporte y la recreación como los medios más importantes para lograr el desarrollo integral del individuo en nuestra sociedad.</p>	<p>Cuenta con 100 personas</p>	<p>4 direcciones: Dirección General, Dirección de administración y finanzas, Dirección de promoción deportiva, Dirección de desarrollo del deporte, Comunicación social, atención ciudadana, oficina de la dirección, calidad y capacitación.</p>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INSTITUCIÓN	OBJETIVO	MISIÓN	VISIÓN	PERSONAL	INTEGRADO
<p>CAMARA DE DIPUTADOS LVIII LEGISLATURA</p> <p>COMISION DE JUVENTUD Y DEPORTE SUBCOMISION DE JUVENTUD</p> <p>INSTITUTO DE LA JUVENTUD DE YUCATÁN (INJUUV)</p>	<p>Dar seguimiento a los trabajos de la Comisión de Asuntos de Juventud de la LVIII legislatura</p> <p>Efectuar un diagnostico de la situación legislativa en materia de juventud</p> <p>Contribuir a la incorporación plena de los jóvenes al desarrollo del Edo., ejecutando una política estatal de juventud, con base en los objetivos y prioridades del plan estatal de desarrollo y los de la planeación nacional, atendiendo las características y necesidades de cada región.</p> <p>Apoyar al ejecutivo del estado en la definición, planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud, de conformidad con la planeación nacional y del estado.</p> <p>Actuar como organo de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la administración pública y de los sectores social y privado en la materia de su competencia.</p> <p>Fomentar la practica de actividades diversas que propicien la superación física, intelectual, cultural, profesional y económica de la juventud.</p>	<p>Atender a la población juvenil a los cuales se les debe de promover mediante alternativas que estén sustentadas en una legislación suficiente y moderna</p> <p>Promover, generar y articular políticas publicas integrales de juventud que nazcan del reconocimiento de las y los jóvenes en toda su diversidad, como sujetos y actores de su propio destino, que respondan a sus necesidades, expectativas y propuestas, propiciando el mejoramiento de su calidad de vida y participación plena en el desarrollo estatal</p>	<p>Promover, generar y articular políticas publicas integrales de juventud que nazcan del reconocimiento de las y los jóvenes en toda su diversidad, como sujetos y actores de su propio destino, que respondan a sus necesidades, expectativas y propuestas, propiciando el mejoramiento de su calidad de vida y participación plena en el desarrollo estatal</p> <p>Visión al 2007</p>	<p>Cuenta con 30 personas</p> <p>Cuenta con 16 personas</p>	<p>129 DIPUTADOS CINCO INTEGRAN LA MESA DIRECTIVA</p> <p>Junta directiva Director general Jefe de depto. De administración y finanzas, Jefe del departamento de equidad y atención a jóvenes Desarrollo de servicios juveniles Centro interactivo e informática Comunicación e imagen institucional.</p> <p>Los cuatro pretenden incluir a la población juvenil.</p> <p>Diseñar políticas de juventud.</p> <p>Que trabajan mejor son quien tienen menos personal ya que se concretan hacer sus funciones de manera mas efectiva.</p>

**TESIS CON
FALTA DE ORIGEN**

INTERPRETACIÓN

En el contexto de servicios que se ofrece por parte de los servidores públicos, se conoció durante el diagnóstico la proyección que tiene el Instituto Mexicano de la Juventud así como las demandas de sus principales usuarios. Por lo que se requiere dar información y resultados de lo expuesto y visto en el transcurso de la investigación realizada.

A partir del año 2001, la nueva administración trae consigo una visión global para realizar un trabajo de mayor trascendencia en la comunidad juvenil, con el propósito de construir un cambio en la forma de pensar de la gente.

Existen limitantes de en cuanto a conocimientos de los Servidores Públicos de las diferentes áreas y de sus funciones, por que cada uno es celoso de lo que *esta realizando y no esta dispuesto del todo a compartir información.*

Para el Instituto Mexicano de la Juventud existe la necesidad de actuar, es importante romper con algunos aspectos de la administración pasada como la evaluación y control que se llevaba a cabo con los trabajadores, misma que los inquietaba, pues más bien parecía ser una forma de cobrarles el dinero que se utilizaba para la realización de proyectos. Cada tres meses se rinden informes a la Junta Directiva, *de ahí que se realicen actividades inmediatas que no se profundizan cayendo en la generalidad*, es decir, no se han tomado en cuenta la razón específica del trabajo que hacen aunque no es en todos los casos; se ha llegado a alejar de la realidad cotidiana de l@s jóvenes y solo hacen el trabajo que en un primer momento salió como respuesta de la encuesta Nacional de Juventud del año 2000. Sin embargo, se deben adecuar a los momentos y a las circunstancias distintas de la dinámica social.

Los responsables del IMJ de las áreas recibieron *capacitación* pues se busca potencializar el factor humano respecto a la forma de trabajo, esta la iniciativa de mejorar la calidad del desempeño de la institución, los temas que recibieron fueron entre otros:

- Proceso de cambio organizacional
- Cultura
- Conducta
- Concepto de compromiso
- Misión, visión
- Nuevo modelo organizacional

Sin embargo, hasta hora no se ha dado una continuidad de lo visto. Al Servidor Público se le esta capacitando con elementos de computación para eliminar el papeleo burocrático y por medio de correo electrónico agilizar las solicitudes, con ello eliminar gastos (ahorro en cuanto a recurso materiales).

Cada área trabaja de acuerdo a lo que se planea en un determinado momento, pues manifiestan que aún están en un proceso de reestructuración y consolidación, por lo que no hay una planeación previa de actividades de manera formal. El instituto está buscando que sus áreas estén interrelacionadas en cuanto a programas y proyectos que se realicen para beneficiar a sus usuarios, por lo que es necesario que los servidores públicos se profesionalicen a partir del llamado de la institución.

Se requiere proporcionar información del quehacer institucional, con la finalidad de que el personal pueda conocer y socializar la información de la institución en general, esto hablaría del compromiso que tiene el servidor público para atender las necesidades de la población joven, desempeñando bien sus funciones para las cuales han sido contratados y están trabajando.

La nueva administración definió su misión y visión, tuvieron reuniones de planeación con líneas específicas para dar un nuevo rumbo a su trabajo retomando aspectos de la administración pasada, sin embargo no han tenido el tiempo para actualizar con puntualidad lo que planean hacer; en el IMJ existe funciones definidas para cada uno de los Servidores Públicos, y para cada una de las áreas que existen en la Institución, pero se carece de instrumentos que sirvan para supervisar de manera más cercana si se cumplen o no con las funciones y esto ocurre en la mayoría de las instituciones elegidas.

La capacidad de dar respuesta del trabajo para los servidores públicos del IMJ es deficiente, ya que existe desconocimiento de las funciones por parte de algunos de los servidores lo que obstaculiza la prestación del servicio.

Hace falta *comunicación* interna tanto de los mandos medios y personal operativo como de mandos superiores, no sólo se trata de dar a conocer el instituto al exterior sino también de mantener una coordinación directa con el personal en su totalidad que es uno de los puntos clave para satisfacer necesidades de desarrollo de manera general.

No quieren ver a l@s jóvenes como el grupo vulnerable sino como estrategia para que sean ell@s quienes propongan políticas de participación, construyendo las bases para que logren su desarrollo, es por ello que están realizando mayor trabajo en la imagen de la institución para ofrecer sus servicios y que acudan de manera constante ya que el Estado está obligado a otorgarlos.

Los *Centros Interactivos* con los que cuentan en el país son una parte fundamental en su quehacer, pues ayuda de gran manera a que el y la joven accedan de manera atractiva y directa hacia los servicios que ofrecen, por lo que es necesario darle mayor continuidad del trabajo que ahí se realiza, aún falta redimensionar a estos centros, solo hay uno en el Distrito Federal. Es una parte importante del posicionamiento que pueden tener con sus usuarios.

El Instituto actualmente esta haciendo un gran esfuerzo para brindar servicios de calidad, así como en la operatividad de sus funciones, han tenido mayores tareas por hacer desde el momento en que vislumbraron responsabilidades que les han confiado.

Se requiere de un trabajo mayor en el diseño de indicadores que les permitan conocer el impacto que tienen, de manera que integren a los distintos grupos juveniles con sus diversas y muy complejas demandas y necesidades de acuerdo a los momentos y escenarios en los que se desarrollan, para ofrecer respuestas de manera confiable.

Debido a la falta de *comunicación* han llegado a redoblar esfuerzos, aunque cuentan con una revista interna, la red que es nueva que busca información fluida y al que no todos están acostumbrados a manejar. Parte de la cultura laboral observada se refleja en no reportar o dar información de lo que cada uno hace, se piensa que ya saben lo que tienen que hacer y por ello no tiene que entregar su información, hay resistencia al cambio que son choques que se dan con mayor frecuencia para hacer el trabajo de equipo satisfactoriamente, es parte de esta misma cultura, la premisa de trabajar y eliminar poco a poco.

En cuanto a los *diagnósticos* que realizan para conocer las necesidades de los servidores del personal en general, es insuficiente, se limitan a cuestiones como la estructura física y material, dejando a un lado el cumplimiento de los objetivos institucionales así como de resultados de su acción que se traduce en la satisfacción de necesidades, por ello debe haber relación en lo alcanzado y en lo que habrá de superarse en cuanto a deficiencias, primero de manera muy particular, es decir por áreas, después como organización y finalmente como institución definida.

Para medir el grado de satisfacción de los usuarios, el IMJ no cuenta con indicadores los cuales puedan medir si han sido o no cumplidas las demandas de l@s jóvenes. Para lograr satisfacer las necesidades y principalmente poder brindar un servicio oportuno, se esta llevando a cabo por medio de medios de comunicación disponibles (carteles, volantes, trípticos, vía televisión, así como radio y espacios que se les brinda) la difusión extensa de eventos específicos.

En lo que se refiere a la información que se obtuvo de @s jóvenes a través del cuestionario, se identifico que existe poco interés en trabajar y participar con instituciones de Estado que solo ofrecen algún evento para "engancharlos", pues a lo largo de la historia se han aprovechado de ellos haciendo grandes estudios pero no se retribuye el trabajo que se hace, por ejemplo ven la necesidad de impulsarse también como estudiosos de su propia realidad a partir de algún tipo de asesoría en cuanto al manejo de información así como talleres o cursos en los que puedan desarrollar nuevos conocimientos, situación que les confirma que solo han sido usados para hacer a otros expertos y conocedores.

Aunque el instituto hizo este evento para dar a conocer los servicios que ofrece, muy pocos lo identificaban aún participando desde dentro, es decir, en algún taller o evento musical por mencionar algunos.

En dicho evento se contó, en su mayoría, con la participación de jóvenes de zonas aledañas al D.F. así como de algunas delegaciones de la ciudad, en el que la población fue masculina en mayor número; las edades comprendieron de doce a veintinueve años. Nos expresaron que no creen en este tipo de instituciones que solo los divierten por un momento, pero no les garantizan un trabajo continuo. Se pudo observar que la población que acudió fue mínima de acuerdo al objetivo que se tenía de involucrar a diferentes sectores juveniles a nivel nacional.

Respecto a los servicios que más conocen del IMJ en primer lugar se encuentra el de Premios y Certámenes Nacionales ya que este ha tenido mayor convocatoria por la difusión que se hace principalmente por radio y cartel así como invitan a distintas organizaciones; otro es el Centro Interactivo que corresponde al D.F. y al que identifican como Causa Joven, es en este espacio en donde acuden a los distintos servicios que se ofrecen de manera gratuita; los servicios de Sexualidad y Apoyo a Indígenas lo conocen por amigos o por la invitación de algunos grupos juveniles, son actividades las que nos comunicaron, no asisten con regularidad, sin embargo si identifican eventos masivos como al que acudieron, porque al igual que el Centro Interactivo, es gratuito.

El medio de difusión por el que el mayor número de asistentes se enteró del evento fue el cartel, ya que este fue colocado en lugares estratégicos al que acuden con regularidad l@s jóvenes, le sigue los amigos que a fin de cuentas son los que difunden de manera inmediata y atractiva los eventos que se darían, por último las organizaciones juveniles con menor difusión que corresponde a l@s jóvenes que si participan en algún programa.

Tratándose de brindar servicios, es necesario conocer lo que se demanda, en este caso el IMJ tiene como punto de referencia la encuesta que se hizo en el año 2000 por lo que habría que retomar de manera continua lo que se solicita en cuanto a servicios teniendo la capacidad de detectar necesidades y proyectar lo que se requiere a corto, mediano y largo plazo de manera que se sitúen en contextos actuales. A través de la encuesta se observó la gran ventaja del instituto, ya que los servicios que demandan l@s jóvenes son los que ofrecen y que sin embargo no los han dado a conocer como son espacios de expresión, eventos masivos, talleres, becas, al igual que haya respeto, seguridad y oportunidades de superación y desarrollo dignos, mismos que el instituto quiere ofrecer.

Se requiere tomar a la población juvenil en su totalidad desde los distintos ámbitos de la cotidianidad, por lo que la Encuesta Nacional de Juventud no debe permanecer estática, sino requiere de actualización constante tomando la totalidad de pensamientos, creencias, valores y el sentir de la juventud diversa.

Como se mencionó en capítulos anteriores, el IMJ tiene una gran área de oportunidad, ya que no tiene mayor competencia y respaldo a comparación de otras instituciones, sin embargo, fue necesario utilizar otra herramienta para conocer las limitantes de la institución, por lo que se desarrolló el Benchmarking que permitió hacer el análisis del IMJ con otras instituciones que atienden y dan servicio a I@s jóvenes. Después de realizar las comparaciones con cuatro instituciones, nos permitió saber que todos tienen objetivos similares, así como la Misión de cada uno en cuanto a la atención, promoción y desarrollo de I@s jóvenes, así su visión se orienta a la participación en virtud de la reconstrucción de tareas dentro de un conjunto estructural, es decir, Joven-Institución.

A diferencia del IMJ, los demás cuentan con un número menor de personal lo que significa, el nivel de estructura física y humana necesarios para un amplio y mayor trabajo. Calificando en este sentido el párrafo, las cuatro instituciones están convencidas de que cumplen con sus funciones así como saben que tienen una mayor proyección hacia el exterior.

La razón del porqué se retomó información del Estado de Yucatán fue por un enlace, de manera que se tuvo la posibilidad de cuestionar sus acciones de manera amplia, se nos pidió que no se mencionara a su persona el cual pertenece a un alto mando. Las instituciones del Estado de Yucatán son bien identificadas por parte del sector juvenil cabe señalar que iniciaron su administración a la par del IMJ; el INJUVY de reciente creación con pocos meses de su gestión ya ha logrado captar la atención del I@s jóvenes del estado, cuentan con un plan de mejora orientado a lograr la certificación de calidad.

El estudio comparativo (Benchmarking) tras su análisis e interpretación nos da como resultado que el IMJ carece de un trabajo en equipo, La capacidad de organizar el trabajo es uno de los problemas que se presenta ya que los Servidores públicos proyectan resistencia al cambio, es decir, hacer lo mismo pero de una manera diferente. La eficiencia de los recursos es otro problema por que los procesos burocráticos no permiten que se agilicen materiales, por ello la respuesta en la entrega de resultados es mínima, así, no hay respuesta inmediata a la solicitud de demandas o servicios hacia I@s jóvenes, por todo el proceso administrativo que tiene que pasar una solicitud. En ocasiones no se presentan con oportunidad resultados de las actividades para poder precisar el grado de desarrollo, o el nivel en el que se encuentran.

En la actualidad para lograr que funcione la organización, el trabajo de equipo es primordial, en las instituciones en las que se realizó el análisis es la base para elaborar y desarrollar sus programas de trabajo, como el INJUDEY cabe destacar que esta institución ha logrado posicionarse en el sector juvenil del Estado de Yucatán en un menor tiempo y con un menor presupuesto.¹⁷

¹⁷Información proporcionada por el servidor público que dirige el INJUDEY.

Como resultado del Benchmarking aplicado en el instituto y en las otras instituciones podemos destacar que el trabajo en equipo, la planeación, programación, comunicación, creatividad e iniciativa por parte del personal de las instituciones debe ser aplicado, la conjunción de estos elementos es fundamental para alcanzar mayores y mejores prácticas para lograr tener un impacto con el sector juvenil.

En el siguiente cuadro se expondrá lo que observó el equipo en el Instituto a lo largo de su investigación.

PLANEACIÓN	<p>El instituto evita comprometerse a un trabajo más amplio con jóvenes. Las investigaciones y publicaciones tienen poca difusión al interior y exterior de la república, solo organizaciones juveniles conocen de ello. Centro interactivo insuficiente para los jóvenes del D.F.</p>
ORGANIZACIÓN	<p>En la comunicación e información de cada departamento hacia el interior, hay poca claridad de trabajos realizados o por realizar. <i>Hace falta clarificar hacia los jóvenes los servicios que ofrece el instituto.</i> Falta capacitación al personal en general. La distribución de recursos materiales y humanos no es acorde a las necesidades de cada área.</p>
DIRECCIÓN	<p>Los eventos que realiza el IMJ no tienen objetivos claros. Distintos departamentos se concretan a tareas inmediatas hasta ahí queda su labor. No tienen misión y visión clara de sus departamentos así como del instituto.</p>
CONTROL	<p>No hay estándares de evaluación. Hay evaluación, pero no es constante. Delegan responsabilidades que les corresponde (prestadores de servicio social, becarios).</p>
INTEGRACIÓN	<p>La supervisión no atiende aspectos de desempeño o índices de eficiencia. Tiene poco reconocimiento por necesidades de su personal. La responsabilidad solo se limita al trabajo asignado.</p>

**TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN**

QUINTA PARTE

REQUERIMIENTOS DE NECESIDADES INSTITUCIONALES.

- Capacitación
- Plan de Capacitación
- Comunicación
- Imagen
- Motivación

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

REQUERIMIENTOS DE NECESIDADES INSTITUCIONALES

En el contexto de desarrollo de las instituciones los problemas que surgen de manera organizacional, así como personal, se relacionan con el grado de incumplimiento en los objetivos, trayendo consigo errores en la organización. Por lo que se requiere que se orienten los cambios factibles en la formación de mejorar sus acciones y estructuras.

De acuerdo al diagnóstico realizado y considerando las diversas problemáticas presentadas, a continuación se ofrecerán propuestas enfocadas al buen funcionamiento del instituto, que no se pueden dejar de lado en relación con los servidores públicos, las cuales son las siguientes:



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPACITACIÓN.

Todo organismo público y privado que tenga un trabajo de manera responsable y activa necesita de preparación que permita mejorar continuamente el funcionamiento y desarrollo de la estructura organizacional, reconociendo aquellas necesidades de prioridad para la organización.

Sin duda la capacitación debe ser vista como un aspecto continuo y un elemento importante que abarque distintos campos de desarrollo, creando un bien individual y social, esto quiere decir que no se limita a mejorar personalmente sino ayuda a consolidar desde afuera una estructura de óptima participación institucional.

Se requiere de conocimientos y habilidades para el desempeño de actividades propias de cada servidor público, ya que en la mayoría de los casos tienen ausencia de preparación constante, por lo que es necesario contar con el apoyo de la institución que lo beneficiará a un máximo nivel.

Se propone lo siguiente en la atención y desarrollo de los servidores públicos para mejorar condiciones individuales y laborales que ahora tienen mayor exigencia, conlleva al deber y cumplimiento del quehacer institucional.

PLAN DE CAPACITACIÓN.

	SENSIBILIDAD HUMANA
	ACTITUD DE CAMBIO
	DESARROLLO HUMANO (VALORES, ACTITUDES)
	CONOCIMIENTO DE LAS DISTINTAS LEYES EN RELACION A DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.
	DERECHOS HUMANOS
	DESARROLLO COMUNITARIO (VALOR DEL TRABAJO DE CAMPO)
	CALIDAD EN EL SERVICIO.

Es necesario que cuenten con garantías que satisfagan su seguridad personal como:

- *Instalaciones apropiadas que cuenten con tecnología adecuada para la atención.*
- *Oportunidades de ascenso de puestos.*
- *Normas de seguridad.*
- *Optimización de actividades*
- *Atención especializada por parte de médicos, psicólogos así como de trabajadores sociales.*

Las cualidades de la fuerza de trabajo serán el arma competitiva básica del desarrollo y las personas especializadas la única ventaja competitiva perdurable.

Una de las tareas que aborda la capacitación es colaborar con la organización, para que los servidores públicos desarrollen mejor sus actividades. La capacitación en este proceso de búsqueda de mejoras permanentes, cobra un valor estratégico, ya que consiste en mejorar el presente y ayudar a construir un futuro en el que los servidores públicos estén formados y preparados de manera continua y cumplir con sus funciones para lograr un mejor desempeño,

Capacitar a una persona es darle mayores elementos para poder desempeñarse con éxito en su puesto, es hacer que su perfil se adecue a los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para el puesto adaptándolo a los permanentes cambios que la tecnología y el mundo globalizado exigen.

Esta capacitación estará acorde siempre con el puesto, los planes de organización, la misión, visión, y valores de la institución, tendrán que ser prioritarios en su estructura organizacional. Se busca que la capacitación sea constante y actualizada para el personal, por ello tiene un valor estratégico e importante ya que marcará la diferencia entre una organización y otra.

Para que la capacitación sea adecuada se requiere de:

- | |
|--|
| ▪ <i>Planeación en la capacitación constante de acuerdo a los objetivos.</i> |
| ▪ <i>Disposición del personal para capacitarse.</i> |
| ▪ <i>Recursos materiales adecuados y disponibilidad de ellos.</i> |
| ▪ <i>Capacitadores especializados.</i> |
| ▪ <i>Directivos dispuestos a capacitar al personal que labora en su Institución o Empresa.</i> |
| ▪ <i>Actitud de cambio.</i> |

Con la capacitación de todos los servidores públicos se busca tener mayor capacidad de respuesta hacia l@s jóvenes de todo el país.

COMUNICACIÓN.

La comunicación es la habilidad para transmitir aquello que deseamos expresar utilizando los sentidos con los que contamos, (tacto, oído, vista, gusto y olfato), para emitir ideas, sentimientos, rechazo, emoción, pensamientos.

Se necesita destacar su importancia puesto que es el fundamento del desarrollo humano Para que esta sea efectiva, tiene que ser clara, precisa y oportuna.

La comunicación es un fenómeno que se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o tamaño y es uno de los aspectos sociales mas importantes, a partir de esta se puede satisfacer distintas necesidades. Dentro del proceso de comunicación que se conoce y se encuentra en el emisor que a través de un medio o canal dirige un mensaje hacia el receptor que interpreta el emisor, devolviendo una respuesta, decodificada, sigue el mismo proceso pero a la inversa, se crea la retroalimentación.

"La comunicación organizacional es el conjunto de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio, se logra a través de canales interpersonales o de medios más o menos satisfactorios desde un memoranda, circulares, boletines o revistas, tableros de avisos y manuales, programas audiovisuales, circuitos internos de televisión, a través de medios de comunicación masiva, para llegar a públicos externos, pueden emplearse canales verbales y no verbales; la comunicación en una organización de redes puede emplearse horizontal o vertical en la pirámide jerárquica y circular dentro de la organización".¹⁸

La comunicación requiere para mejorar los siguientes aspectos:

- | |
|---|
| ▪ <i>Proyectar confianza.</i> |
| ▪ <i>Facilidad en el uso del lenguaje.</i> |
| ▪ <i>Hacer tangible lo que se expresa.</i> |
| ▪ <i>Reafirmar lo dicho, para ser creíble.</i> |
| ▪ <i>No interrumpir a los demás cuando hablan.</i> |
| ▪ <i>Evitar dar la espalda cuando se habla.</i> |
| ▪ <i>Utilizar un tono de voz que denote confianza y seguridad.</i> |
| ▪ <i>Adecuarse al vocabulario propio o de quienes dirigen el mensaje.</i> |

La comunicación efectiva es importante para el desarrollo, además de contribuir al fomento de trabajo en equipo, permitirá la receptividad y apoyo a las ideas de otros. Debe formar parte esencial de las actividades de la organización destinadas a desarrollar, aplicar y mantener un programa de calidad.

IMAGEN.

Para toda empresa, organismo e institución pública y privada, la imagen representa un requisito profundo ante los usuarios a los que se ofrecen los distintos servicio o productos, su existencia depende de ellos, por lo tanto, darse a conocer requiere de una tarea de manera constante en su labor.

¹⁸ HOROVITZ, Jaques "La satisfacción total del cliente". MacGraw-Hill.

La proyección la imagen que tenga cada uno, supone hacer efectivo el resultado de identidad corporativa de manera visible, es decir que de inmediato se reconozcan las funciones y acciones que se producen en determinado lugar.

No solo la imagen es visible, por la marca o el logotipo empleado, sino también habla de las respuestas en las actividades que se realizan, así como en la credibilidad del usuario a la solución de sus demandas.

Para alcanzar los objetivos o metas que se diseñen, tendrán que garantizar resultados, por lo que se necesita:

▪ Buena actitud.
▪ Habilidad y conocimiento de la información.
▪ Conocimiento de la Institución.
▪ Buena presentación y lenguaje entendible.
▪ Disposición en el trato y la atención.
▪ Instalaciones limpias, con estructura óptimas.
▪ Buena proyección ante el usuario.

MOTIVACIÓN.

Para la optimización de los recursos humanos en el ámbito laboral, es importante conocer las causas que originan la conducta humana, el comportamiento es causado, motivado y orientado hacia objetivos, en tal sentido, mediante el manejo de la motivación, se pueden operar estos elementos a fin de que la organización funcione adecuadamente y los miembros de ésta se sientan satisfechos.

El potencial para el desarrollo y la capacidad para aceptar responsabilidades, la disposición para dirigir el comportamiento hacia los objetivos organizacionales, son cualidades inherentes de las personas, se encuentra con el potencial para el desarrollo que son motivados por la necesidad de estima y autorrealización, buscando con ello se logre satisfacer objetivos individuales como organizacionales.

Las metas de la organización pueden ser inalcanzables, a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona, permitiendo lograr las metas y objetivos deseados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otro lado, considerando la individualidad de las personas, cada uno valora o conceptualiza a su manera las circunstancias que le rodean, así mismo emprende acciones sobre la base de sus intereses particulares, se tiene mucho en común, pero cada persona es única e irrepetible. Además, estas diferencias son casi siempre sustanciales más que superficiales, sucede que una persona considera algo como recompensa importante, mientras que la otra persona podría considerarlo como inútil.

Algunas conductas son aprendidas, la sociedad va moldeando en parte la personalidad, nacemos con un bagaje instintivo, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades. Es por ello que resulta necesario aprovechar el capital humano, su capacidad de aprendizaje así como el entusiasmo de todo el personal de la institución, para lograr cumplir con los objetivos y mejorar resultados, exige que se establezca con toda precisión las cosas concretas que deseamos en cuanto al crecimiento individual y colectivo.

La conducta de las organizaciones generalmente está en función de las personas así como de su ambiente; están sujetos a cambiar con el tiempo la situación. El patrón de necesidades de un individuo y el ambiente en el que trabaja, produciendo conductas que se modifican de manera continua en cuanto a la forma de interactuar o relacionarse.

Por otro lado la motivación es esencial para vincular los objetivos de la organización y ayudar a identificar, planear y formular las estrategias de acción, con ello creando corresponsabilidad, proporcionando al grupo sentido, fuerza y competencia para trabajar juntos de manera eficiente y eficaz.

En el ambiente laboral, esta orientado al logro, ya que pone énfasis en la responsabilidad personal, estimula los riesgos calculados y la innovación, proporciona el reconocimiento y la recompensa por el buen desempeño.

La motivación es un factor importante tanto para los servidores públicos como para el sector directivo de ahí la importancia de satisfacer sus necesidades, que pueden diferir entre individuos, crea un ambiente laboral dirigido a activar y recompensar la conducta orientada hacia el logro descrito por la institución.

En la siguiente tabla se enlistan algunos motivadores los cuales resultarían idóneos para lograr obtener mejores resultados en la administración de la Institución y con ello cumplir con los objetivos de la misma.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MOTIVADOR	OBJETIVO	RESULTADO
SENSIBILIZACIÓN	Incrementar la velocidad de respuesta en la atención del usuario	Mayor efectividad de atención a usuarios
PUNTUALIDAD	Reducción de tiempos muertos	Mayor tiempo de presencia del servidor ante el usuario
TRABAJO EN EQUIPO	Lograr la integración del personal, propiciando con ello la participación colectiva.	Clima de organización estable
COOPERACIÓN	Conjuntar acciones para un fin común	Equipos de trabajo con una idea en común
CONVIVENCIAS	Generar un ambiente de confianza	Mejorar en el desempeño
CONFIABILIDAD Y RECONOCIMIENTOS	Elevar la autoestima	Servidores públicos comprometidos con su quehacer.
CURSOS Y TALLERES	Aumentar los conocimientos	Mayor desarrollo de proyectos
INNOVACIÓN	Impulsar el desarrollo de nuevos programas y proyectos.	Mayores y mejores resultados de trabajo.

Debe existir el compromiso permanente de cada uno de los miembros de la organización para alcanzar el grado de compromiso de los servidores públicos. La motivación es un factor, de entre varios, que interviene en el desempeño del personal, que permite ordenar las relaciones laborales de las organizaciones, el proceso consiste en influir en la conducta de los servidores, basado en el conocimiento que hace que la gente funcione. El grado de interés y motivación desarrollado adecuadamente, superará problemas de desempeño.

Para que pueda cumplirse con lo anterior, es necesario de ciertos pasos que permitan alcanzar resultados óptimos, por lo que se presentan a continuación de la siguiente manera.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Sensibilización

Formar equipos de servidores públicos de acuerdo a su tiempo y espacio en el que laboran.
Involucrar l@s en el estudio sobre su propia realidad, así como en el análisis de la vida cotidiana.
Que surjan propuestas de los distintos equipos para mejorar el nivel de servicio hacia sus principales usuarios, que son su razón de ser

Puntualidad

Realizar un taller respecto al aprovechamiento de tiempos
Exponer beneficios que conllevan a ser puntual, así como su inversión en él.
Servicio de manera oportuna con utilidad de tiempos muertos.

Trabajo de equipo

Integrar equipos de trabajo dentro de las distintas instituciones
Realizar reuniones con servidores públicos dentro de sus áreas de intervención.
Que se reconozca el trabajo de manera individualizada y el modo en como cada uno se relaciona.
Proporcionar los elementos necesarios para una relación dinámica de los sujetos
Que se valore el trabajo en equipo, para mejora de la institución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cooperación

Invitar al personal para participar en las distintas actividades que se lleven a cabo dentro y fuera de la institución.
Explicar los motivos de su participación y los logros que se esperan.
Integrarlos en equipos de trabajo.

Convivencia

Promover en cada institución de acuerdo a las distintas áreas, reuniones con el fin de convivir.
Generar un ambiente de apoyo y ayuda continuos.
Que se refuercen actitudes de desempeño grupal.

Reconocimientos

Estimular la participación dentro de la institución.
Ofrecer alternativas de crecimiento personal y laboral.
Mejorar las condiciones laborales, a través de la detección de necesidades.
Valorar y gratificar de manera significativa o como se desee, las distintas actividades realizadas.

Cursos y Talleres

Detección de necesidades de tipo personal y organizacional.
Programar las distintas actividades de acuerdo a su tiempo y espacio.
Ejecución de actividades programadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Innovación

Mostrar los beneficios y ventajas de los recursos con los que se cuentan actualmente.
Optimizar los recursos con los que cuenta la institución.
Actualizar la información respecto a sus requerimientos institucionales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SEXTA PARTE

ASSEMENT CENTER (Centro de Evaluación)

- Historia del Assesment Center
- Antecedentes en México
- Qué es un Centro de Evaluación
- Para qué sirve un Centro de evaluación
- Por qué Assesment Center
- Assesment Center (Metodología)

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

HISTORIA DE ASSESMENT CENTER

Los Centros de Evaluación se derivan de las necesidades que existieron durante la segunda guerra mundial para seleccionar personal de alto rango militar con una gran capacidad estratégica, a quienes se les depositaba la responsabilidad directa en la situación bélica que se vivía en ese momento.

La aplicación del ASSESMENT CENTER se remonta a épocas anteriores con ejercicios de simulación, dentro de las que podrían mencionarse la caza de animales para proveerse de vestido y alimento, con el tiempo estas simulaciones han evolucionado tanto, que de simples trazos en la tierra o en pinturas rupestres, se reunieron varios elementos hasta integrar verdaderos planos y maquetas, en los cuales se colocaba una ambientación de montañas, valles, ríos, figuras de hombres, objetos y animales que eran animados por personas asignadas por sus superiores, durante estas animaciones las personas asignadas jugaban los roles de enemigos y dependiendo de las características del terreno, se determinaba donde iban a acampar, cuándo iba aparecer la caballería, la artillería o en que momento la infantería. Los roles de estas simulaciones se intercambiaban por todos los elementos del ejército, lo que permitía conocimientos de las acciones a utilizar durante la batalla.

Este proceso, que originalmente partía del principio de lograr la supervivencia, llegó a formar parte fundamental de las estrategias bélicas, a través de las simulaciones, lograban establecer la logística para llevar a cabo las batallas o bien el traslado de pertrecho (parque alimentos, armas, casa de campaña, ropa adecuada, etc) que hicieran posible el éxito de sus campañas.

Es durante la segunda guerra mundial que un grupo pequeño bajo las ordenes de asalto nazi, iniciaron programas para identificar, mediante técnicas de simulación, el potencial de carrera en profesionales entrenados, estudiantes graduados y candidatos oficiales, los sometían a observación durante la realización de actividades como: esfuerzo físico, manejo de armas, seguimiento y transmisión de ordenes, los hacían levantarse temprano y acostarse tarde, de esta manera se seleccionaba, evaluaba a las fuerzas elite.

Los juegos de simulación pedagógicos sin duda, tienen sus raíces en los juegos de guerra, y estos a su vez, a través de la experimentación en pequeños grupos y la evolución de otros.

Al término de la guerra, los vencedores tuvieron acceso al conocimiento de estrategias, tácticas, armas, métodos, técnicas y sistemas utilizados por la Alemania vencida, dentro de los cuales encontraron la técnica de los Centros de Evaluación (CE) y la incorporación al mundo de los negocios.

Las primeras organizaciones que se ocuparon de un CE, fueron entre otras British War Office Selection Board (BWOSB), la U.S Office Strategic Service (OSS) y la British Civil Service Selection (CSSB), las cuales conducían programas de forma independiente.

En la actualidad algunas de estas organizaciones funcionan casi de la misma manera en que lo hacían en mil novecientos cuarenta y cinco. Sin embargo existen otras aplicaciones que se hicieron en un hospital de psicólogos clínicos como candidatos, en el Institute of Personality Assesmet and Research (IPAR), con capitanes de la Fuerza Aérea así como el Programa de Evaluación de Chicago.

Las compañías pioneras de los CE que lo aplicaron de manera estructurada, fueron la American Telegraph & Telephone A.T.&T. En mil novecientos cincuenta y seis y el sistema Bell en mil novecientos cincuenta y ocho, estas aplicaciones se designaron para apoyar la selección de gerentes a nivel principiante.

El primer CE del Sistema Bell se diseñó como una herramienta de investigación, exteriormente no se contaba con un plan para su uso eventual en prácticas de personal; su aplicación en la investigación fue avanzando y su proyección como auxiliar en el proceso normal de evaluación se hizo cada vez más necesario. En mil novecientos cincuenta y ocho se hace la primera aplicación de la técnica en Michigan Bell Telephone, en donde los candidatos seleccionados por los supervisores fueron en su totalidad del sexo masculino.

El antecedente más relevante está marcado por el estudio que se realizó de forma longitudinal denominado "Estudio de Progreso Gerencial", iniciado por psicólogos de A.T.&T en mil novecientos cincuenta y seis. Esta investigación se diseñó para seguir el desarrollo de carrera de una muestra de jóvenes gerentes, en él se evaluaba el potencial inicial y se establecían marcas para los cambios.

En forma externa, el periodo de aplicación general del CE, se inició a fines del decenio de mil novecientos sesenta y lo realizó A.T.&T, en diversas industrias e incluso en agencias gubernamentales, con programas desarrollados para usarse a todos los niveles gerenciales.

Se han designado espacios y programas de evaluación de necesidades específicas tales como: identificación de necesidades de entrenamiento y desarrollo, identificación inicial de habilidades, selección de supervisores, ventas y especialistas técnicos. Dichas aplicaciones se llevaron a cabo en diversos y amplios escenarios, con diversas innovaciones en tipo, de ahí se fueron extendiendo en forma de variaciones y adaptaciones. (IBM; General Electric, Sears, etc).

Actualmente ya tecnificados los CE se han convertido en uno de los instrumentos de selección y desarrollo administrativo con rapidez, han crecido dentro de las organizaciones y debido al éxito de los CE recomendamos la implantación de ello en el Instituto Mexicano de la Juventud.

ANTECEDENTES EN MÉXICO

En México los CE tienen poca difusión, sin embargo existen antecedentes de empresas que lo llevan a cabo así como instituciones que han dado mayor relevancia a su aplicación, se trata de compañías como IBM; el Grupo Monterrey, CYDSA, Celanese Mexicana, Bancomer, Asemex, Teléfonos de México, Bital, además de algunas empresas medianas que se han interesado en el sistema entre otras, como la Secretaría de Programación y Presupuesto la cual se aplicó en el año de mil novecientos ochenta y cinco para la selección de mandos intermedios en la Dirección General de Personal.

Isabel Burkhar trajo una de las primeras experiencias sobre CE a México; durante su estancia en el extranjero ella observó como funcionaban los CE en Sydney, Australia y Estados Unidos en donde tenían un alto nivel tanto empresarial como gubernamental. En mil novecientos setenta y cuatro, esta experiencia permitió a Isabel Burkhar y Roberto Navarro la impartición del curso la "Implementación de los CE en el Sector Público, "donde trabajaron en forma conjunta con la Unidad de Administración de Recursos Humanos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Gerardo de la Sierra enfatizó que se debería mostrar seriedad para el estudio y realización del mismo, por el poco interés que se había mostrado.

En este mismo año Isabel Burkhar y Roberto Navarro son invitados por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México para impartir su curso y al mismo tiempo compartir las experiencias obtenidas en la secretaría, con estos hechos, en el ámbito académico se difunde la técnica y se crean las líneas de investigación.

En la iniciativa privada actualmente se trabaja para seleccionar jefaturas de departamentos, obteniendo buenos resultados, esto ha podido certificarse mediante un sistema de auto evaluación de las empresas que lo han aplicado.

Los CE se han extendido y utilizado de modo que sus razonamientos y experiencias han sido documentados por profesionistas.

QUÉ ES UN CENTRO DE EVALUACIÓN (ASSESSMENT CENTER)

Al Assessment Center se le denomina en su aplicación como Centros de Evaluación (CE), sin embargo su traducción literal es Centros de Asesoría.

Existen autores que definen conceptos de los Centros de Evaluación que aunque similares se expresan de diferente manera.

- **Un Centro de Evaluación es un procedimiento formal** que incorpora ejercicios tanto individuales como de grupo, para la identificación de dimensiones de éxito gerencial o de ventas establecidas como importantes para una posición a nivel gerencial particular.

Byham 1993

- **Centro de Evaluación es un programa comprensible y estandarizado** en el cual los participantes son evaluados con propósitos de selección, entrenamiento o planeación de carrera.

Cohen, Moses y Byham

- **Un Centro de Evaluación Gerencial es un área de asesoría de administración y desarrollo de recursos humanos** que integra técnicas y procedimientos para diagnosticar la habilidad y el potencial, así como las características de personalidad y comportamiento de los actuales supervisores ejecutivos y, en general para personas con puesto de mando.

Castaño y Sánchez

- **El Centro de Evaluación es una estrategia enfocada a diagnosticar habilidades, determinar potencial, evaluar, seleccionar, capacitar y desarrollar al candidato o personal con miras a establecer un plan de carrera, por medio de ejercicios grupales enfocados a pronosticar y establecer el talento gerencial en forma anticipada.**

Grados 1998

- **El Método de Centro de Evaluación son pruebas situacionales, son test de naturaleza conductual**, en los que se enfrenta a los candidatos con la resolución práctica de situaciones conflictivas reales del puesto de trabajo para los que son seleccionados. Consiste en una serie de problemas a resolver en la vida práctica, con escenarios de actuación realistas que se deben de gestionar hasta tomar las acciones y decisiones que conduzcan a la resolución de los conflictos planteados.

De Ansorena Cao. 1996

Por lo que el equipo define que un Centro de Evaluación, como su nombre lo indica

=Es un área que requiere de ciertos procedimientos para evaluar y asesorar a individuos, que serán observados y calificados por otros previamente entrenados, se basa en pruebas y situaciones para realizar ejercicios de simulación sobre trabajo real y dependerá de una área capaz de tomar decisiones dentro de la institución.=

PARA QUÉ SIRVE UN CENTRO DE EVALUACIÓN

Es utilizada esta técnica por diversas organizaciones para seleccionar a grupos numerosos básicamente y promover puestos, evaluar el desempeño, planear vida y carrera, según sean las necesidades de la misma, así como detección del potencial de desarrollo.

Un Centro de Evaluación establece que para cualquier situación o tarea existen varias conductas específicas que determinan el éxito o fracaso de manera individual o colectivamente sobre una situación dada, así, durante la intervención se adquieren estrategias de solución a problemas.

Se consideran para identificar y seleccionar las necesidades de capacitación y desarrollo a nivel gerencial, individuos con potencial para la gerencia, supervisores de alto nivel, individuos para gerencia media, individuos con habilidades especializadas así como individuos para aprender nuevas actividades, por lo que permitirá orientar el desempeño y diseñar un plan de vida y carrera de cualquier servidor público.

No solo sirve para evaluar a nuevos candidatos, sino para personas que ya ocupan un puesto determinado. Los Centros de Evaluación ha aportado grandes beneficios para conocer la acción y actos de un individuo, con ello precisar su buen o mal desempeño. Permite medir por ejemplo:

- Capacidad de trabajo en equipo
- Creatividad
- Negociación y persuasión
- Tipo de liderazgo

Habitualmente se cree que el evaluar el desempeño es realizar despidos, esto puede ser cierto en ocasiones pero el significado de las evaluaciones de desempeño puede ser diferente y enriquecer las relaciones jefe-empleado; en realidad, evaluar el desempeño implica determinar hasta donde ha llegado el evaluado, indicando con ello el potencial de una persona y el plan de carrera y definir cuales son las estrategias de capacitación y entrenamiento, asimismo permite descubrir personas claves para la organización.

El CE puede permitir descubrir personas claves, involucrar al personal en el cumplimiento de los objetivos, mejorar la actuación futura de las personas, contratar personal idóneo para puestos requeridos, retomar procesos que favorezcan a la institución así como dar seguimiento de lo funcional.

Dentro de las ventajas que ofrece el CE se encuentran:

▶ Arroja resultados altamente confiables sobre habilidades específicas.
▶ Tiene valor estratégico pues en su planteamiento y análisis estratégico de negocios tiene una postura clara de orientar la gestión hacia los objetivos de la institución.
▶ Ayuda a evaluar el potencial lo suficiente parametrizable, cuantificable y confiable como para lograr ser expresada en los términos del análisis de factibilidad.
▶ Brinda una consistente y efectiva ayuda al logro de los objetivos de la dirección estratégica alineada a la visión futura de los lineamientos del institución.
▶ Es objetiva, no tiene intereses, ni comunes, ni opuestos con relación al evaluador.
▶ Puede ser individual o grupal trabajando desde diversos aspectos según las necesidades de la institución, basadas principalmente en el proyecto personal, es decir, qué quiere hacer en este caso, el servicio público en el futuro (competencias que se puede hacer, expectativas organizacionales que espera la organización, que servidora en punto de incompetencias de esa persona, ajuste entre los factores anteriores).
▶ Permite tener una perspectiva administrativa focalizada en determinar, organizar, dirigir, facilitar así como monitorizar las prácticas y actividades que son necesarias para llevar a cabo las estrategias y alcanzar los objetivos.

En sí, Centro de Evaluación establece una valiosa aportación dentro de cualquier organización tanto para la selección de nuevos candidatos como para el análisis de lo que se requiere dentro y fuera de la organización, con el fin de satisfacer necesidades individuales así como de sus clientes.

POR QUÉ ASSESSMENT CENTER

Es un imperativo para todos los servidores públicos desempeñarse con un nivel de excelencia que demanda la sociedad. No hacerlo, además de una falta a la ética en el servicio, constituye una grave deficiencia que repercute en el buen funcionamiento de la institución.

Assesment Center es un proyecto para mejorar el desempeño de los servidores públicos que laboran en el IMJ y es una oportunidad de superación y condición de crecimiento institucional para la captación de la juventud.

El centro de Evaluación va dirigido en este sentido, a analizar y mejorar la función pública, con el objeto de atender con eficiencia y eficacia los servicios que se ofrecen a la juventud, con el propósito de que los servidores públicos reconozcan el compromiso de cambio personal y laboral orientado a la mejora de los servicios.

Se pretende reforzar y proveer a los servidores públicos de las habilidades administrativas y técnicas que se requieran para el desarrollo de sus funciones, lo cual permite orientar proyectos, procesos y servicios al cumplimiento de las políticas públicas expresadas por el Presidente de la República así como por el director de la institución relacionados con sus objetivos institucionales.

Por ello, para lograr que el personal labore con estándares de calidad, es sumamente importante corregir las deficiencias y las conductas que no expresan un buen desempeño, lo que conlleva a la institución a no responder ante las demandas juveniles.

Por lo anterior, se propone el Centro de Evaluación, que permitirá evaluar con objetividad y precisión la capacidad del servidor público para cumplir con eficiencia las tareas que se tengan asignadas.

Se busca impulsar el proceso de cambio del IMJ dirigido a lograr su mejora, y elevar los estándares del desempeño de los servidores públicos, incidiendo en la mejora del personal así como en los sistemas y métodos de trabajo de las diferentes áreas.

La aplicación de los CE requieren la implementación de actividades para que los procesos y servicios que ofrece el Instituto alcancen un nuevo nivel en donde se satisfagan las expectativas y necesidades tanto de los clientes internos como externos, aprovechando al máximo los recursos asignados con ello mejorando la productividad del desempeño de los servidores públicos.

El CE es una oportunidad no solo para promover una mejora en la calidad del trabajo de todos, sino para continuar participando e involucrarse en el desarrollo y cumplimiento de las metas establecidas.

Puede significar la oportunidad que se estaba esperando para lograr cumplir con los estándares de desempeño en la responsabilidad que les ha sido encomendada al Instituto Mexicano de la Juventud.

En este sentido con la aplicación del Centro de Evaluación se pretende lograr cubrir ciertos objetivos como:

- ⊕ Medir el grado efectividad y eficiencia de los servidores públicos, efectividad, en cuanto a medir el grado de éxito del los servicios en la consecución de los objetivos y metas establecidas. Eficiencia, midiendo en qué grado el gasto de recursos se justifica por los resultados.
- ⊕ Valorar la adecuación de las acciones de los proyectos especiales en una determinada área, en el contexto en que opera, ya sea en relación a las necesidades humanas que debe de satisfacer o problemas a resolver.

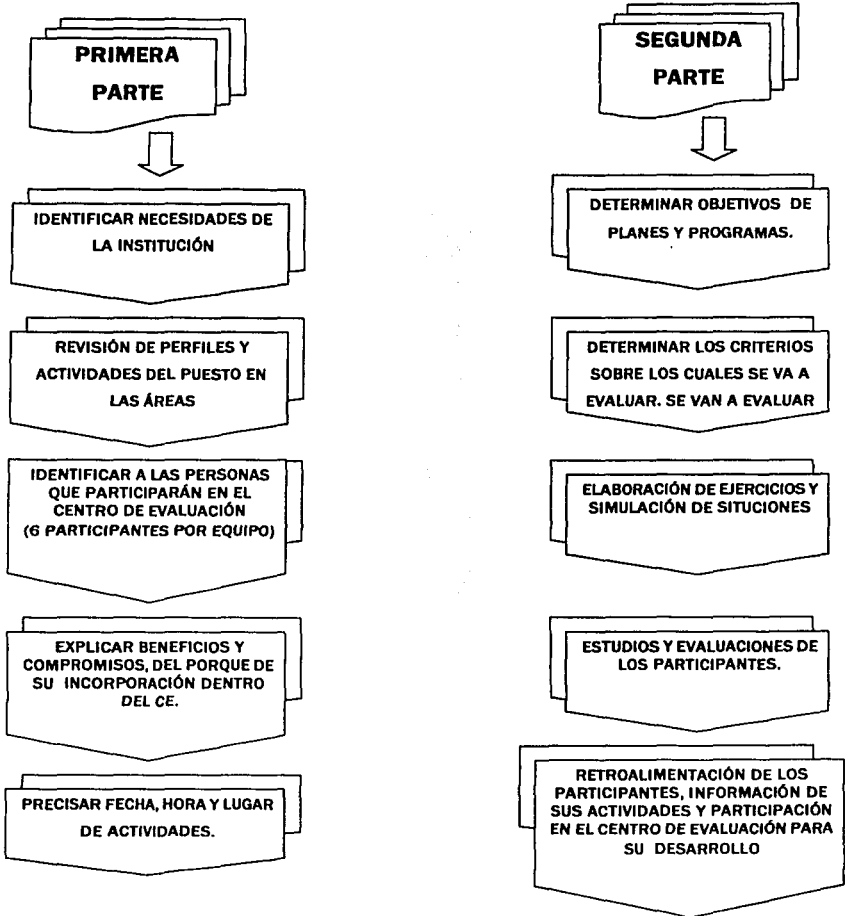
Podríamos seguir enumerando las acciones que se van a medir pero es muy extenso en virtud de que existen diferentes tipos de organizaciones en las que sus funciones son diferentes y diversas.

A los servidores públicos corresponde y tienen el compromiso de subsanar deficiencias que impiden que las organizaciones no funcionen adecuadamente, constituye un posible camino para alcanzar los objetivos, no debe ser considerada como una pérdida de tiempo e incluso de recursos, antes bien, como requisito necesario para fortalecer la solidez de la Institución.

El CE es para aprovecharlo por todos los servidores públicos que piensan servir con honestidad y eficiencia de manera individual así como grupal.

**ASSEMENT CENTER
(METODOLOGIA)**

El proceso para el desarrollo del Centro de Evaluación, es el siguiente:



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Dentro del Instituto Mexicano de la Juventud se requiere además de :

- Conocer las necesidades del personal.
- Jerarquizar dichas necesidades.
- Proponer alternativas para mejorar.
- Evaluar al personal observando beneficios del CE.
- Determinar capacidades y habilidades.
- Crear a partir del Centro de Evaluación grupos multidisciplinarios.
- Optimizar el papel de los servidores públicos con l@s jóvenes.
- Elaborar y apoyar iniciativas de Ley dirigido hacia l@s jóvenes.

El Centro de Evaluación puede funcionar con el personal que ya labora dentro del Instituto Mexicano de la Juventud, coordinado por un equipo capaz de analizar la situación en que se encuentra dicha institución, así como la ejecución de actividades de acuerdo a las propuestas planteadas, en este caso puede corresponder al equipo que realizó el presente trabajo, por la investigación y análisis que conlleva a los presentes resultados que podrán ser utilizados si así lo requiere la Institución, para contratar a su personal.

El **ASSESSMENT CENTER** (**Centro de Evaluación**) es una propuesta pensada con base en las necesidades que fueron expuestas a lo largo del trabajo, para que el instituto (IMJ) logre incrementar el desempeño de los servidores públicos y dar respuesta a las demandas y necesidades de l@s jóvenes de manera que garantice credibilidad en sus acciones.

CONCLUSIONES

Después de haber concluido la investigación y dar respuesta a las necesidades que se presentaron, expondremos a continuación las conclusiones a las que llegó el equipo de trabajo.

La gente y las instituciones que no progresan, se estancan o pierden el espíritu de servir y las ganas de hacer bien las cosas, conlleva a la rutina y al fracaso dentro de la organización, por lo tanto es necesario que se busquen estrategias que contribuyan a la solución de problemas, que generen obstáculos e impiden el desarrollo, tanto del personal como de la propia institución, empresa y organismos públicos, privados y sociales.

Se requiere generar nuevas ideas y nuevos métodos ya que cualquier grupo que carece de creatividad, que no mejora y que no cumple con los lineamientos de su desarrollo personal y organizacional, es un candidato al fracaso.

Este trabajo que es un paso más al esfuerzo que se realizó a partir del Diplomado en Mercadotecnia Social 2ª Promoción, abrió un nuevo espacio de intervención con el fin de encaminar un proceso hacia la búsqueda de mejoras dirigido a una Institución específica, en este caso el Instituto Mexicano de la Juventud; dicho diplomado, permitió comprender la necesidad de que nuestra acción como profesionistas de la Licenciatura de Trabajo Social, se encamine al desarrollo personal e institucional a través de la satisfacción de las necesidades de manera integral, es decir, utilizando procesos que utiliza la Mercadotecnia Social para brindar servicios con calidad, a partir de la acción social.

El equipo de trabajo, a través de la Investigación en la estructura organizacional del Instituto antes mencionado, presentamos propuestas (Capacitación, Comunicación, Imagen y Motivación) las cuales son necesarias en la institución y para todo tipo de organización, proponemos la existencia de un personal capacitado, capaz de lograr una comunicación óptima de manera interna y externa, que pueda proyectar buena imagen.

A partir de lo anterior se ofreció una propuesta para crear en la estructura del IMJ un Centro de Evaluación (ASSESSMENT CENTER), integrado a un área con capacidad en la toma de decisiones, apto para la mejora del desempeño de los servidores públicos en sus distintas funciones, que responda rápidamente ante los cambios sin tener que contratar a nuevo personal, optimizando recursos materiales y humanos con los que se cuenta, por, ofreciendo respuestas a las necesidades de I@s jóvenes, no como obligación, sino como objetivo y meta de su labor.

El CE permitirá orientar las acciones de los servidores públicos al mejoramiento en la calidad de los servicios, que coadyuvará a fortalecer y orientar los procesos de planeación, de seguimiento y control de programas y proyectos juveniles, de esta manera se conocerá la forma y oportunidad de atender a este sector.

La propuesta de ASSESMENT CENTER (Centro de Evaluación), busca que los Servidores Públicos obtengan elementos claves para lograr una mejora organizacional dentro del Instituto como:

COMPROMISO: Cuando el personal comprende la necesidad de su acción, de sus actos de manera personal y organizacional se tiene una visión conforme de lo que se quiere y debe hacer.

COMPETITIVIDAD: Para efectos de hacer adecuadamente las cosas de manera integral, y con ello lograr que su equipo crezca, con necesidades de desarrollo.

CALIDAD: Es necesario especificar requerimientos de habilidades personales y con ello cumplir con los objetivos de cada puesto, pronosticando un mínimo de error.

PARTICIPACIÓN: Que sepa el personal qué se debe hacer y cómo pueden hacer las actividades a partir de querer realizarlas no como obligación, sino para efectos de lograr óptimos resultados.

ACTITUD DE CAMBIO: No ignorarlo ni temerlo, sino para efectos de lograr óptimos resultados, condiciones favorables personales e institucionales.

No se debe olvidar que las organizaciones para su funcionamiento y evolución, requieren de un elemento muy importante que es el recurso humano, por lo que se puede decir que el reflejo de una organización depende de sus miembros y estos van en función del servicio que se presta como lo vimos a través del presente trabajo.

Los servidores públicos deben en este sentido, ser competitivos y productivos para lograr satisfacer demandas y necesidades de l@s jóvenes del país, por ello el IMJ debe asumir un compromiso de manera que su labor sea en función de lograr que los objetivos de la institución sean claros para todo el personal que labora y laborará en él, es por ello la importancia del Centro de Evaluación como elemento integral de crecimiento a favor de l@s jóvenes de acuerdo a las políticas que se promuevan en el Instituto, donde deben integrarse servidores públicos y jóvenes a través de la Institución, no dejando de lado la cambiante dinámica juvenil.

En el desarrollo del trabajo se abordaron dos campos importantes, institución y jóvenes, en donde el primero comprende a los servidores públicos los cuales tuvieron confianza en expresar la situación en que se encuentran, lo que nos lleva a ratificar el compromiso que tenemos con la institución en ofrecer respuestas que sean favorables a ell@s y promover dicha mejora; el segundo grupo mencionó la necesidad de que exista mayor trabajo dirigido a ell@s de manera continua y conjunta. En este sentido, expresamos la situación en que actualmente nos encontramos como sociedad, donde hace falta buscar óptimas e integradoras alternativas de crecimiento después del deterioro de ciertos servicios públicos.

Buscamos que los problemas de manera personal como lo son: actitudes, habilidades y conocimientos, se adecuen a puestos y actividades requeridas de acuerdo al nivel funcional y no por amistad, o buenas relaciones, con ello, la institución se verá beneficiada en su quehacer económico, político y social.

Así, en el marco organizacional, en la adecuación en la estructura de trabajo y de recursos, son condiciones ambientales óptimas para la función que debe tener cualquier institución.

Lo anterior lo pueden ofrecer Egresados de la Licenciatura en Trabajo Social ya que cuenta con elementos necesarios para coordinar acciones de tipo organizacional, que en conjunto con el Diplomado en Mercadotecnia Social, ofrecen resultados en términos de satisfacción de necesidades favorables a las personas así como de manera institucional, que imprima solidez y dinamismo en el desarrollo y crecimiento integral. Así, la imagen institucional que se proyecte sea de manera confiable para la atención de todo usuario.

EFFECTO: Es todo comportamiento o acontecimiento del que puede razonablemente decirse que ha sido influido por algún aspecto del programa o proyecto.

EFICACIA: Razón última del proyecto es producir cambios. Es el grado en que se alcanzan los objetivos y metas del proyecto en la población beneficiaria, en un período determinado, independientemente de los costos que ello implique.

EFICIENCIA: Si la cantidad de producto está predeterminada, se persigue minimizar el costo total con medio que se requiere para generarlo.

EMPRESA: Acción y efecto de emprender proyectos social, comercial e industrial.

EQUIDAD: Es aceptar la diferencia pero no la desigualdad.

ESTRATEGIA: Son como llegar hasta lograr el objetivo, lo que usted debe hacer.

EVALUACIÓN: Consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no las metas y objetivos propuestos y formular las recomendaciones pertinentes que permitan tomar decisiones con el fin de hacer reajustes o correcciones necesarios.

FINANCIAMIENTO: Obtener y usar los fondos económicos para cubrir los costos de operación.

HONESTIDAD: Es hablar y actuar con rectitud, de acuerdo a la verdad.

IMAGEN INSTITUCIONAL: La presencia de la oferta y la demanda con un precio dado, un espacio, tiempo y bajo ciertas circunstancias, que permite la satisfacción de algunas necesidades mediante el pago de cantidades ciertas y en dinero.

IMPACTO: Resultado de los efectos de un proyecto, los cambios se observan en la población objetivo después de que el proyecto o programa ha estado funcionando durante un tiempo.

INSTITUCIÓN: Acción y efecto de instruir. Empresa con función de interés público.

INSUMOS: Son flujos asociados a dichos stocks, que se utilizan en el proceso de implementación del proyecto. Constituyen los elementos necesarios para conseguir un resultado.

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS: Cuya denominación original es marketing en inglés, resulta una deficiente traducción sugerida en 1959 por las asociaciones de ejecutivos de ventas de Latinoamérica. También se conoce como mercadeo, mercados, distribución, mercadología, comercialización.

JUSTICIA: Es actuar dando a cada quien lo que le corresponde de acuerdo al bien o a las leyes.

LEGALIDAD: es el respeto a las leyes, que asegura el bienestar de la comunidad.

MERCADO: Conjunto de compradores reales y potenciales de un producto o servicio.

MERCADOTECNIA : La mercadotecnia estudia todas las técnicas y actividades que permiten conocer qué satisfactor se debe producir y que sea costeable, y la forma de hacer llegar ese satisfactor en forma eficiente al consumidor. Es una actividad humana cuya finalidad consiste en satisfacer las necesidades y deseos del ser humano mediante procesos de intercambio. Trabajar con los mercados a efecto de propiciar intercambios

MERCADOTECNIA SOCIAL: Es el diseño, implantación y control de programas que procuran aumentar la aceptación de una idea social, causa o práctica por un grupo o grupos que se tiene como meta. Utiliza la segmentación de mercado, investigaciones de clientes, creación de concepto, comunicaciones, facilitación, incentivos y teoría de intercambio, para maximizar la respuesta del grupo meta. Tiene que lograr fidelidad, su comportamiento implica cambio de conducta, de actitud. Es el diseño, implantación y control de programas que procuran aumentar la aceptación de una idea social, causa o practica por un grupo o grupos que se tiene como meta.

META: Expresa el grado de cumplimiento de los objetivos respecto a la población meta del proyecto. Son las formas clasificadas en orden cronológico de como se mide el grado de éxito que se va teniendo (cuantitativas y cualitativas).

MISIÓN: Es la razón de mi existencia, establece un objetivo, implica compromiso.

MOTIVAR: Es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas basado en el conocimiento.

NECESIDADES DEL CLIENTE: Definir el problema y objetivos de investigación. Investigación de mercado – demanda manufacturada – promoción – posicionamiento – canales de distribución – venta – satisfacción del cliente.

NECESIDADES: FÍSICAS.- Alimento, vestido, protección, seguridad.

NEGOCIACIÓN: Tener acuerdos en cuanto al precio y la oferta, que permita la transferencia del dominio o la preferencia.

OBJETIVO: son lo que desea que se cumpla en la practica el resultado final.

ORGANIZACIÓN: Acción y efecto de organizar. Conjunto de personas que trabajan para lograr un fin.

PARTICIPACIÓN: Es tomar parte de los asuntos de un grupo de manera interesada y comprometida para alcanzar un objetivo común.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Es una herramienta que permite ver el mundo y las relaciones entre las personas, sirve para generar un cambio en la sociedad buscando relaciones armónicas entre hombres y mujeres.

PLAN DE PROMOCIÓN: Inicia con la averiguación donde se puede conocer mas de uno y acudir a aquellos medios informativos específicos que le puedan proporcionar el mayor impacto del proyecto.

POSICIONAMIENTO: Proceso social y administrativo mediante el cual las personas y los grupos obtienen aquello que necesitan y quieren, creando productos y valores e intercambiándolos con terceros.

PROCESOS: Constituidos por el conjunto de actividades que se realizan para tratar de alcanzar el objetivo buscado.

PRODUCTIVIDAD: Se deriva de la relación existente entre un producto y un insumo. Depende por lo tanto, de la tecnología, la organización, el comportamiento de los actores sociales involucrados. Se deriva de la relación existente entre un producto y un insumo. Depende por lo tanto, de la tecnología, la organización, el comportamiento de los actores sociales involucrados.

PRODUCTO: Se utiliza regularmente para nominar a un Bien o Producto Manufacturado, y un Servicio. Resultados concretos de las actividades desarrolladas a partir de los insumos disponibles según su carácter de materialidad pueden distinguirse bienes producidos (o resultados materiales) y servicios prestados.

PROMOCIÓN: Desarrollo y difundir comunicaciones persuasivas sobre una oferta. Es un enfoque sistemático y planeado hacia la obtención acceso a los medios de información a través del uso buenas ideas sobre artículos, periódicos, buenas relaciones, y capacidad para comunicar, es decir se trata de comunicar las palabras precisas a las personas idóneas sobre el tema adecuado en el tiempo oportuno. Provocar cambio en las personas, Instituciones, es un proceso no un programa.

PROMOCIÓN SOCIAL: Abarca aquellas actividades que mejoran el funcionamiento social de las personas como individuos, como miembros de una familia o de otros grupos sociales, o en su relación con la sociedad en general. Es toda actividad encaminada a lograr la estructura social de los diversos núcleos de la población, con el objetivo de generar en ellas un verdadero desarrollo de la comunidad, en todos sus aspectos.

PUBLICIDAD: Comprende Todas las actividades mediante las cuales se dirigen al público, mensajes visuales u orales con el propósito de informarle e influir sobre él para que compre mercancías o servicios.

RECURSOS: Es el stock que se ha previsto para la realización de una actividad, con la que se espera obtener determinados productos y alcanzar objetivos.

RESPETO: Es reconocer en las otras personas los mismos derechos que queremos para nosotros. Satisfacer las necesidades de los clientes.

SERVICIO: Es el conjunto de actividades que se relacionan entre si y de actitudes que se diseñan para satisfacer las necesidades de los usuarios.

SERVIDORES PÚBLICOS: Son los medios con los que la ciudadanía puede disponer en forma individual o colectiva, según sea el caso, para expresar su aprobación, rechazo, opinión, propuestas, colaboración, quejas, denuncias, recibir información y en general expresar su voluntad con respeto de asuntos de interés general

TÁCTICAS: Son las acciones específicas basadas en la estrategia.

TOLERANCIA: Es aceptar que los demás sean, piensen y actúen de forma diferente a la nuestra.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR CAMIN, Héctor. México Mañana. Océano / nexos, México 1986
- ALLES, Martha Alicia, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Ediciones Granica, México 2000
- ANDER, Egg Ezequiel, Metodología de Trabajo Social, Editorial El Ateneo, España 1982
- BARDACH, Eugene. Los Ocho Pasos para el Análisis de las Políticas Publicas, CIDE, 2001
- BARTRA, Roger. La Jaula de la Melancolía. Identidad y Metamorfosis del Mexicano. Grijalbo, México 1987.
- BECKWITH, Harry, Venda lo Invisible, Editorial Pearson, México 1998
- BENNETT, Jeffrey W, Como Alinear la Estrategia con la Organización, Gestión de Negocios, Volumen 1, numero 3, mayo –junio 2001 México, Pág. 58- 70
- BOURDIEU, Pierre. La Juventud no es mas que una Palabra en Sociología y Cultura, CONACULTA-Grijalbo, 1990 Colección los Noventa.
- CASTRO, R. En Busca del Significado: Supuestos Alcances y Limitaciones . El Colegio de México, México 1996.
- COHEN, Ernesto, Evaluación de Proyectos Sociales, Editorial Siglo XXI, México, 1997
- COLUNGA, Dávila Carlos. La Calidad en el Servicio, Editorial Panorama, México 2001
- COURTIS; John, Mercadeo de Servicios, una Guía Práctica ,Editorial. Ventura Primera publicación en 1987.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Auroch S.A. DE C.V.
- Diccionario de Marketing Cultural, S.A. Madrid- España 1999
- DIF. Resultados Generales de la Encuesta Nacional de Necesidades, Intereses y Costumbres en Adolescentes Escolarizados de Planteles Oficiales. México1992.
- EDEL, Mendioca Gloria, Indicadores Sociales, Editorial Espacio, Argentina 1998

FAINSTEIN, Héctor N. La Gestión de Equipos Eficaces, Ediciones Macchi, México 1997

FRANCE, Steve, Evaluación de 360°, Editorial Panorama, México, 2002

FRANKLIN, Reece A. Promoción y Publicidad, Editorial Pearson, México, 1998

GARCIA CANCLINI, Néstor, Consumidores y Ciudadanos. Conflictos Multiculturales de globalización Grijalbo, México 1995.

GARCIA DE ALBA ZEPEDA, Carlos, Los Jóvenes en el Umbral del 2000: Balance y Perspectivas. Hacia el siglo XXI CREA/UAM-Azcapotzalco, México 1988.

GLENN, A. Eelsh. Presupuestos Planificación y Control de Utilidades Editorial. Unión Tipográfica. Editorial Hispano Americana.

GODMAN, Paúl Juventud Actual y Sociedad del Futuro: Algunas bases Historicas, Jurídicas, Antropológicas y Socio-sanitarias para la Comprensión de la Comunidad Europea.

GOLDRAFTT, Eiiyahu M., El Síndrome del Pajar, Ediciones Castillo, México, 1999

GOMEZ; Ceja Guillermo, Planeación y Organización de Empresas, Editorial Edicol, México, 1999

GRADOS, Jaime, Centros de Evaluación, Editorial Manual Moderno, México, 2000

HARBOUR, L.,Jerry, Fundamentos de Medición del Desempeño en la Empresa, editorial panorama, México, 1999

HARPER W. Boyd, Jr.,Ph. D Investigación de Mercados, Textos y Casos.Editorial UTEHA-MEXICO, Cuarta edición. 1981.

HILL, Jenny Administración del Desempeño Editorial Panorama, México, 2001

HOROVITZ, Jaques La Satisfacción Total del Cliente McGraw-Hill 1993

JAULI, Isaac Personas que Aprenden en las Organizaciones Editorial Continental, México 2000

JOINER, Brian J, Gerencia de la Cuarta Generación, Editorial McGraw-Hill, México, 1995

Jóvenes e Instituciones en México 1994-2000. ed. Instituto Mexicano de la Juventud

KOTLER, Philip, Mercadotecnia Social, Editorial Diana, México, 1992

LAMAS (compiladora) El Género, la Construcción Cultural de la Diferencia Sexual. PUEG/ Porrúa, México 1996.

Ley General del Deporte.

Editorial. Comisión de Juventud y Deporte de la Cámara de Diputados,

Ley del Instituto Mexicano de la Juventud

Ed. Comisión de Juventud y Deporte de la Cámara de Diputados.

Los Jóvenes en México Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, México 2000

Los Jóvenes en México

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

Edificio Sede

Jóvenes e Instituciones en México. 1994-2000.

Editorial. Instituto Mexicano de la Juventud

(Derechos reservados conforme a la ley).

MARMOLEJO González Martín.

Inversiones, Práctica, Metodología, Estrategia y Filosofía,

Editorial. Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, A.C

MARTINEZ, Villegas Fabián, Planeación Estratégica Creativa, Editorial Pac, México, 1997

Mc CAANN, Ron El Placer de Servir con Calidad Editorial Pax México 1991
décima reimpresión

MERCADO, Salvador, Mercadotecnia de Servicios, editorial Pac, México, 2001

MORALES Gil de la Torre, Héctor. (Acción Colectiva) Modelo de Análisis. Colección Experiencias Jóvenes. Lecciones aprendidas. IMJ-SEP.1999

NAVÁEZ Lozano Alfredo. Enrédate. Guía de Acción Juvenil para la Sustentabilidad IMJ-SEP México 2000.

OMACHONU, Vincent K. Principios de la Calidad Total Editorial Diana, México, 1995

PEREZ Islas, José Antonio (coordinador) Jóvenes una Evaluación del Conocimiento. La Investigación sobre Juventud en México 1989-1996 Tomo I-II.

REYES, Ponce Agustín, Administración por Objetivos Editorial Limusa, México, 2000

SACHSE, Matthias Planeación Estratégica en Empresas Públicas, Editorial Trillas, México, 1990

SENCE, Peter M. La Quinta Disciplina, Ediciones Granica, México, 1998

URTEAGA Castro Pozo Maritza Identidad y Jóvenes Urbanos en Estudios Sociológicos. El colegio de México, México mayo - agosto 1992 Vol. XI

VALLES, Miguel La Juventud ante el Trabajo: Nuevas Actitudes en los 80 s

WILSON, Mike, La Gerencia de Mercadotecnia, Editorial Ventura, México, 1992

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ANEXOS

- ANEXO 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ANEXO 2. Plan Nacional de Desarrollo
- ANEXO 3. Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- ANEXO 4. Ley del Instituto Mexicano de la Juventud.
- ANEXO 5. Ley Federal del Trabajo.
- ANEXO 6. Guía de Entrevista 1 (Dirigido a la Dirección del IMJ).
- ANEXO 7. Guía de entrevista 2 (Dirigido a los servidores públicos del IMJ)
- ANEXO 8. Cuestionario con jóvenes
- ANEXO 9. Plano de localización del IMJ.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
TITULO CUARTO.

DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

ARTICULO 108

Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular; a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones.

El Presidente de la República, durante el tiempo de su encargo, sólo podrá ser acusado por traición a la patria y delitos graves del orden común.

Los gobernadores de los Estados, los Diputados a las legislaturas locales, los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y en su caso los miembros de los Consejos de las Jurisdicciones Locales serán responsables por violaciones a esta Constitución y a las Leyes Federales, así como por el manejo indebido de fondos y recursos Federales.

Las Constituciones de los Estados de la República procurarán, en los mismos términos del primer párrafo de este artículo y para los efectos de sus responsabilidades, el carácter de servidores públicos de quienes desempeñen empleo, cargo o comisión en los Estados y en los Municipios.

ARTICULO 109

El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

Se impondrán, mediante juicio político, las sanciones indicadas en el artículo 110 a los servidores públicos señalados en el mismo precepto cuando en el ejercicio de sus funciones incurran en actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

No procede el juicio político por la mera expresión de ideas.

La comisión de delitos por parte de cualquier servidor público será perseguida y sancionada en los términos de la legislación penal y

Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que atentan la legalidad, honestidad, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Los procedimientos para la aplicación de las sanciones mencionadas así como el procedimiento autónomamente no podrán imponerse dos veces por una sola conducta sancionada de la misma naturaleza.

Las leyes definirán los casos y las circunstancias en los que se debe sancionar penalmente por causa de enriquecimiento ilícito a los servidores públicos, que durante el tiempo de su cargo, o por motivos del mismo, por sí o por interpósita persona, aumenten substancialmente su patrimonio, adquieran bienes o se conduzcan como dueños sobre ellos, cuya procedencia lícita no pudiesen justificar. Las leyes penales sancionarán con el decomiso y la privación de la propiedad de dichos bienes, además de las otras penas que correspondan.

Cualquier ciudadano, bajo su más estricta responsabilidad y mediante la presentación de elementos de prueba, podrá formular denuncia ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión respecto de los conductos a los que se refiere el presente artículo.

ARTICULO 110

Podrán ser sujetos de juicio los senadores y diputados al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Consejeros de la Judicatura Federal, los Secretarios de Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, los Diputados a la Asamblea del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General del Distrito Federal, los Magistrados y Jueces del Fuero Común del Distrito Federal, los Consejeros de la Judicatura del Distrito Federal, el consejero Presidente, los Consejeros Electorales y el Secretario Ejecutivo del Instituto Federal Electoral, los Directores Generales y sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones afianzadas a éstas y fiduciarias públicas.

Los Gobernadores de los Estados, Diputados Locales, Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales y, en su caso, los miembros de los Consejos de las Jurisdicciones Locales, sólo podrá ser sujeto de juicio político en los términos de este título por violaciones graves a esta Constitución y las leyes federales que de ésta emanen, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales. Pero en este caso la solución será únicamente declarativa y se comunicará a las Legislaturas Locales para que, en el proceso de sus actuaciones procedan como corresponden.

Las sanciones constituirán en la destitución del servidor público y en su inhabilitación para desempeñar funciones, empleos, cargos o comisiones de cualquier naturaleza en el servicio público.

Para la aplicación de las sanciones que se refiere este precepto, la Cámara de Diputados procederá a la acusación respectiva ante la Cámara de Senadores, previa declaración de la mayoría absoluta del número de los miembros presentes en sesión de aquella Cámara después de haber sustanciado el procedimiento respectivo y con audiencia del acusado.

Concuerdo de la acusación la Cámara de Senadores, en sesión de jurado de sentencia, aplicará la sanción correspondiente mediante resolución de las dos terceras partes de los miembros presentes en sesión, una vez practicadas las diligencias correspondientes y con audiencia del acusado.

Las declaraciones y resoluciones de las Cámaras de Diputados y Senadores son inatacables.

ARTICULO 111

Para proceder penalmente contra los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Magistrados de la Sala Superior del Tribunal Electoral, los Consejeros de la Judicatura Federal, los Secretarios de Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, los Diputados a la Asamblea del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General del Distrito Federal, así como el consejero Presidente, y los Consejeros Electorales del Consejo

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

General del Instituto Federal Electoral por la comisión de delitos durante el tiempo de su cargo, la Cámara de Diputados declarará por mayoría absoluta de sus miembros presentes en sesión, si ha o no lugar a proceder contra el inculcado.

Si la resolución de la Cámara fuese negativa se suspenderá todo procedimiento ulterior, pero ello no será obstáculo para que la imputación por la comisión del delito continúe su curso cuando el inculcado haya concluido el ejercicio de su cargo, pues la misma no prejuzga los fundamentos de la imputación.

Si la Cámara declara que ha lugar a proceder, el sujeto quedará a disposición de las autoridades competentes para que actúen con arreglo a la ley.

Por lo que toca al Presidente de la República sólo habrá lugar a acusarlo ante la Cámara de Senadores en los términos del artículo 110 en este supuesto, la Cámara de Senadores resolverá con base en la legislación penal aplicable.

Para poder proceder penalmente por delitos federales contra Gobernadores de los Estados, Diputados Locales, Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados y, en su caso, los miembros de los consejos de las Jucaturas locales se seguirá el mismo procedimiento establecido en el artículo, pero en este supuesto la declaración de procedencia será para el efecto de que se comparezca a las Legislaturas Locales para que en ejercicios de sus atribuciones procedan como correspondá.

Las declaraciones y resoluciones de las Cámaras de Diputados o Senadores son inatacables.

El efecto de la declaración de que ha lugar a proceder contra el inculcado será separado de su cargo en tanto esté sujeto a proceso penal. Si éste culmina su sentencia absoluta el inculcado podrá reanudar su función. Si la sentencia fuese condenatoria y se trata de un delito cometido durante el ejercicio de su cargo no se concederá el resarcimiento del sueldo.

En demandas del orden civil que se entablen contra cualquier servidor público no se requerirá declaración de procedencia.

Las sanciones penales se aplicarán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación penal y tratándose de delitos por cuya comisión el autor obtenga un beneficio económico o cause daños o perjuicios patrimoniales deberán graduarse de acuerdo con el lucro obtenido y con la necesidad de satisfacer los daños y perjuicios causados por su conducta ilícita.

Las sanciones económicas no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños o perjuicios causados.

ARTÍCULO 112

No se requerirá declaración de procedencia de la Cámara de Diputados cuando alguno de los servidores públicos a que hace referencia el párrafo primero del artículo 111 cometa un delito durante el tiempo en que se encuentre separado de su cargo.

Si el servidor público ha vuelto a desempeñar sus funciones propias o ha sido nombrado electo para desempeñar otro cargo distinto pero de los enumerados por el artículo 111, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en dicho precepto.

ARTÍCULO 113

Las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos, determinarán sus obligaciones a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones; las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que incurran, así como los procedimientos y las autoridades para

aplicarlas. Dichas sanciones, además de las que señalen las leyes, consistirán en suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos obtenidos por el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por sus actos u omisiones a que se refiere la fracción III del artículo 109, pero que no podrán exceder de tres tantos de los beneficios obtenidos o de los daños y perjuicios causados.

ARTÍCULO 114

El procedimiento de juicio político sólo podrá iniciarse durante el periodo en el que el servidor público desempeña su cargo y dentro de un año después. Las sanciones correspondientes se aplicarán en un periodo no mayor de un año a partir de iniciado el procedimiento.

La responsabilidad por delitos cometidos durante el tiempo del encargo por cualquier servidor público, será susceptible de acuerdo con los plazos de prescripción consignados en la ley penal, que nunca serán inferiores a tres años. Los plazos de prescripción se interrumpen en tanto el servidor público desempeña alguno de los encargos a que hace referencia el artículo 11.

La ley señalará los casos de prescripción de la responsabilidad administrativa tomando en cuenta la naturaleza y consecuencia de los actos y omisiones a que hace referencia la fracción III del artículo 109, cuando dichos actos u omisiones fuesen graves los plazos de prescripción no serán inferiores a tres años.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2001 - 2006

LOS Y LAS JÓVENES EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

A LAS MEXICANAS Y LOS MEXICANOS
AL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 20 y 21 de la Ley de Planeación, como titular del Poder Ejecutivo Federal cumplo con la obligación de hacer que del Sistema Nacional de Planeación Participativa emanen, con el involucramiento de la población, con la previa consulta de las opiniones de diversos grupos sociales y con su aprobación como Presidente de la República, el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, el que se sustentarán obligatoriamente los programas de la administración pública federal.

Por otra parte, de acuerdo con lo que dispone el artículo 5º de la Ley de Planeación, remito este Plan al H. Congreso de la Unión para su examen y opinión y para que, en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en las diversas circunstancias previstas por esa ley, el Poder Legislativo formule, asimismo, las observaciones que estime pertinentes.

Vicente Fox Quesada,
Presidente de la República
Palacio Nacional, 29 de mayo del 2001

Los y los jóvenes ocupan importante espacio en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, presentado por el Presidente de la República Vicente Fox Quesada. El tema aparece en el área de Desarrollo Social y Humano.

Objetivo rector 2: *Aumentar la equidad y la igualdad de oportunidades*

Incrementar la equidad y la igualdad de oportunidades implica utilizar criterios que reconozcan las diferencias y desigualdades sociales para diseñar estrategias de política social dirigidas a ampliar y ofrecer igualdad de oportunidades a todos los hombres y mujeres de la población mexicana.

Estrategias

c) Incorporar integralmente a los jóvenes al desarrollo del país, por medio de una política nacional de juventud que permita promover las oportunidades de este grupo.
Formular una política adecuada e impulsar la apertura de oportunidades para el desarrollo humano, social y productivo de los jóvenes mexicanos como actores estratégicos en el desarrollo del país. Esto les permitirá integrarse plenamente y contar con canales de comunicación para expresarse.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

TEXTO VIGENTE
(Última reforma publicada 04/12/1997)

EN EL ARTICULO OCTAVO TRANSITORIO DE LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL EL 26 DE MAYO DE 1995 SE DEROGAN LOS ARTICULOS 3o. 51 y 79 DE ESTA LEY ÚNICAMENTE EN LO QUE SE REFIERE A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1992

LEY Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.

MIGUEL DE LA MADRID HURTADO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus haberes habed,

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, decreta:

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

TITULO PRIMERO

CAPITULO UNICO
Disposiciones generales

Artículo 1

Esta ley tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto Constitucional en materia de:

I.- Los sujetos de responsabilidad en el servicio público;

II.- Las obligaciones en el servicio público,

III.- Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público, así como las que se deben resolver mediante juicio político.

IV.- Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones.

V.- Las autoridades competentes y los procedimientos para declarar la procedencia del procesamiento penal de los servidores públicos que gozan de fuero y,

VI.- El registro patronal de los servidores públicos.

Artículo 2

Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos mencionados en el párrafo primero y tercero del artículo 108 Constitucional y todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos económicos federales.



Artículo 3

Las autoridades competentes para aplicar la presente Ley serán:

I - Las Cámaras de Senadores y Diputados al Congreso de la Unión,

I Bis - La Asamblea Legislativa del Distrito Federal,

II - La Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo;

III - Las Dependencias del Ejecutivo Federal,

IV - El órgano ejecutivo local del Gobierno del Distrito Federal,

V - (Se deroga),

VI - El Consejo de la Judicatura del Distrito Federal,

VII - El Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa,

VIII - Los Tribunales de Trabajo, en los términos de la legislación respectiva,

IX - Los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes.

Artículo 4

Cuando los actos u omisiones materia de las acusaciones queden comprendidos en más de uno de los casos sujetos a sanción y previstos en el artículo 109 Constitucional, los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma e independiente según su naturaleza y por la vía procesal que corresponde, debiendo las autoridades a que alude el artículo anterior turnar las denuncias a quien deba conocer de ellas. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta, sanciones de la misma naturaleza.

TÍTULO SEGUNDO

Procedimientos ante el Congreso de la Unión en Materia de Juicio Político y Declaración de Procedencia

CAPÍTULO I

Sujetos, causas de juicio político y sanciones

Artículo 5

En los términos del primer párrafo del artículo 110 de la Constitución General de la República, son sujetos de juicio político los servidores públicos que en él se mencionan.

Los gobernadores de los Estados, los Diputados a las Legislaturas Locales y los Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales podrán ser sujetos de juicio político por violaciones graves a la Constitución General de la República, a las Leyes Federales que de ella emanan, así como por el manejo indebido de fondos y recursos federales.

Artículo 6

Es procedente el juicio político cuando los actos u omisiones de los servidores públicos a que se refiere el artículo anterior, redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho.

Artículo 7

Redundan en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho:

I - El ataque a las instituciones democráticas.

II - El ataque a la forma de gobierno republicano, representativo, federal,

III - Las violaciones graves y sistemáticas a las garantías individuales o sociales,

IV - El ataque a la libertad de sufragio,

V - La usurpación de atribuciones,

VI - Cualquier infracción a la Constitución o a las leyes federales cuando cause perjuicios graves a la Federación, a uno o varios Estados de la misma o de la sociedad, o motive algún trastorno en el funcionamiento normal de las instituciones,

VII - Las omisiones de carácter grave, en los términos de la fracción anterior; y

VIII - Las violaciones sistemáticas o graves a los planes, programas y presupuestos de la Administración Pública Federal o del Distrito Federal y a las leyes que determinan el manejo de los recursos económicos federales y del Distrito Federal.

No precede el juicio político por la mera expresión de ideas.

El Congreso de la Unión valorará la existencia y gravedad de los actos u omisiones a que se refiere este artículo. Cuando aquéllos tengan carácter obscuro se formulará la declaración de procedencia, a la que alude la presente ley y se estará a lo dispuesto por la legislación penal.

Artículo 8

Si la resolución que se dicta en el juicio político es condenatoria, se sancionará al servidor público con destitución. Podrá también imponerse inhabilitación para el ejercicio de empleos, cargos o comisiones en el servicio público desde un año hasta veinte años.

CAPÍTULO II

Procedimiento en el juicio político

Artículo 9

Cualquier ciudadano, bajo su más estricta responsabilidad, podrá formular por escrito, denuncia contra un servidor público ante la Cámara de Diputados por las conductas a las que se refiere el artículo 7o. de esta propia Ley y por las conductas que determina el párrafo segundo del artículo 5o. de esta misma Ley, por lo que toca a los Gobernadores de los Estados, Diputados a las Legislaturas Locales y Magistrados de los Tribunales de Justicia Locales.

La denuncia deberá estar apoyada en pruebas documentales o elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y estar en condiciones de presumir la responsabilidad del denunciado. En caso de que el denunciante no pudiera aportar dichas pruebas por encontrarse éstas en posesión de una autoridad, la Subcomisión de Examen Previo, ante el establecimiento del denunciante, podrá solicitar para los efectos convenientes.

Las denuncias anónimas no producirán ningún efecto.

El juicio político sólo podrá iniciarse durante el tiempo en que el servidor público desempeñe su empleo, cargo o comisión, y dentro de un año después de la conclusión de sus funciones.

Las sanciones respectivas se aplicarán en un plazo no mayor de un año, a partir de iniciado el procedimiento.



Artículo 10

Corresponde a la Cámara de Diputados sustanciar el procedimiento relativo al juicio político, actuando como órgano instructor y de acusación, y a la Cámara de Senadores fungir como jurado de Sentencia.

La Cámara de Diputados sustanciará el procedimiento de juicio político por conducto de las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y de Justicia, quienes al momento de su instalación designarán a cinco miembros de cada una de ellas para que en unión de sus Presidentes y un Secretario por cada Comisión, integren la Subcomisión de Examen Previo de denuncias de juicios políticos que tendrá competencia exclusiva para los proyectos contenidos en el Capítulo II de esta Ley.

Artículo 11

Al proponer la Gran Comisión de cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión, la constitución de Comisiones para el despacho de los asuntos, propondrá la integración de una Comisión para sustanciar los procedimientos consignados en la presente Ley, y en los términos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos.

Aprobada la propuesta a que hace referencia el párrafo anterior, por cada Cámara se designarán de cada una de las Comisiones, cuatro integrantes para que formen la Sección Instructora en la Cámara de Diputados y la de Enjuiciamiento en la de Senadores.

Las vacantes que ocurran en la Sección correspondiente de cada Cámara serán cubiertas por designación que haga la Gran Comisión de entre los miembros de las Comisiones respectivas.

Artículo 12

La determinación del juicio político se sujetará al siguiente procedimiento:

- a) El escrito de denuncia se deberá presentar ante el Oficial Mayor de la Cámara de Diputados y ratificarse ante ella dentro de los tres días naturales siguientes a su presentación.
- b) Una vez ratificado el escrito, el Oficial Mayor de la Cámara de Diputados lo turnará a la Subcomisión de Examen Previo de las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y de Justicia, para su tramitación correspondiente. La Oficial Mayor deberá dar cuenta de dicho turno a cada una de las coordinaciones de los grupos parlamentarios representados en la Cámara de Diputados.
- c) La Subcomisión de Examen Previo procederá, en un plazo no mayor a treinta días hábiles, a determinar si el denunciado se encuentra entre los servidores públicos a los que se refiere el artículo 20, de esta Ley, así como si la denuncia contiene elementos de prueba que justifiquen que la conducta atribuida corresponde a las enumeradas en el artículo 7o de la propia Ley, y si los propios elementos de prueba permiten presumir la existencia de la infracción y la probable responsabilidad del denunciado y por tanto, amerita la incoación del procedimiento. En caso contrario la Subcomisión desistirá de plantear la denuncia presentada.

En caso de la presentación de pruebas superhínicas, la Subcomisión de Examen Previo podrá volver a analizar la denuncia que ya hubiese desistado por insuficiencia de pruebas.

- d) La resolución que dicte la Subcomisión de Examen Previo desechando una denuncia, podrá revocarse por el pleno de las Comisiones Unidas a petición de cualquiera de los Presidentes de las Comisiones o a solicitud, de cuando menos, el diez por ciento de los diputados integrantes de ambas Comisiones, y
- e) La resolución que dicte la Subcomisión de Examen Previo declarando procedente la denuncia, será remitida al pleno de las Comisiones Unidas de Gobernación y Puntos Constitucionales y de Justicia para efecto de formular la resolución correspondiente y ordenar se turne a la Sección Instructora de la Cámara

Artículo 13

La Sección Instructora practicará todas las diligencias necesarias para la comprobación de la conducta o hecho materia de aquella, estableciendo las características y circunstancias del caso y proponiendo la intervención que haya tenido el servidor público denunciado.

Dentro de los tres días naturales siguientes a la ratificación de la denuncia, la Sección Informará al denunciado sobre la materia de la denuncia, habiéndolo saber su garantía de defensa y que deberá a su elección, comparecer o informar por escrito, dentro de los siete días naturales siguientes a la notificación.

Artículo 14

La Sección Instructora abrirá un período de prueba de 30 días naturales dentro del cual recibirá las pruebas que ofrezcan el denunciante y el servidor público, así como las que la propia Sección estime necesarias.

Si al concluir el plazo señalado no hubiese sido posible recibir las pruebas ofrecidas oportunamente, o es preciso allegarse otras, la Sección Instructora podrá ampliar en la medida que resulte estrictamente necesaria.

En todo caso, la Sección Instructora calificará la pertinencia de las pruebas, desechándose las que a su juicio sean improcedentes.

Artículo 15

Terminada la instrucción del procedimiento, se pondrá el expediente a la vista del denunciante, por un plazo de tres días naturales, y por otros tantos a la del servidor público y sus defensores, a fin de que tomen los datos que requieran para formular alegatos, que deberán presentar por escrito dentro de los seis días naturales siguientes a la conclusión del segundo plazo mencionado.

Artículo 16

Transcurrido el plazo para la presentación de alegatos, se hayan o no entregado éstos, la Sección Instructora formulará sus conclusiones en vista de las constancias del procedimiento. Para este efecto analizará clara y médicamente la conducta o los hechos imputados y hará las consideraciones jurídicas que procedan para justificar, en su caso, la conclusión o la continuación del procedimiento.

Artículo 17

Si de las constancias del procedimiento se desprende la inocencia del encausado, las conclusiones de la Sección Instructora terminarán proponiendo que se declare que no ha lugar a proceder en su contra por la conducta o el hecho materia de denuncia, que dio origen al procedimiento.

Si de las constancias se desprende la responsabilidad del servidor público, las conclusiones terminarán proponiendo la imputación de lo siguiente:

- I.- Que está legítimamente comprobada la conducta o el hecho materia de la denuncia.
- II.- Que se encuentra acreditada la responsabilidad del encausado.
- III.- La sanción que debe imponerse de acuerdo con el artículo 8o de esta Ley, y
- IV.- Que en caso de ser aprobadas las conclusiones, se envíe la declaración correspondiente a la Cámara de Senadores, en concepto de acusación, para los efectos legales respectivos.

De igual manera deberán asentarse en las conclusiones las circunstancias que hubieran concurrido en los hechos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 18

Una vez emitidas las conclusiones a que se refieren los artículos precedentes, la Sección Instructora las entregará a los secretarios de la Cámara de Diputados para que den cuenta al Presidente de la misma, quien anunciará que dicha Cámara debe reunirse y resolver sobre la imputación, dentro de los tres días naturales siguientes, lo que harán saber los secretarios al denunciante y al servidor público denunciado, para que acudirá presente por sí y éste lo haga personalmente, asistido de su defensor, a fin de que alegue lo que convenga a sus derechos.

Artículo 19

La Sección Instructora deberá practicar todas las diligencias y formular sus conclusiones hasta entregarlas a los secretarios de la Cámara conforme a los artículos anteriores, dentro del plazo de sesenta días naturales, contado desde el día siguiente a la fecha en que se le haya turnado la denuncia, a no ser que por causa razonable y fundada se encuentre impedida para hacerlo. En este caso podrá solicitar de la Cámara que se amplíe el plazo por el tiempo indispensable para perfeccionar la instrucción. El nuevo plazo que se conceda no excederá de quince días.

Los plazos a que se refiere este artículo se entienden comprendidos dentro del periodo ordinario de sesiones de la Cámara o bien dentro del siguiente ordinario o extraordinario que se convenga.

Artículo 20

El día señalado, conforme al Artículo 18, la Cámara de Diputados se engrá en órgano de acusación, previa declaración de su Presidente. En seguida la Secretaría dará lectura a las constancias procedimentales o a una síntesis que contenga los puntos sustanciales de éstas, así como a las conclusiones de la Sección Instructora. Acto continuo se concederá la palabra al denunciante y en seguida al servidor público o a su defensor, o a ambos si alguno de éstos lo solicita, para que alegue lo que convenga a sus derechos.

El denunciante podrá replicar y, si lo quiere, el imputado y su defensor podrán hacer uso de la palabra en último término.

Retirados el denunciante y el servidor público y su defensor, se procederá a discutir y a votar las conclusiones propuestas por la Sección Instructora.

Artículo 21

Si la Cámara resolviese que no procede acusar al servidor público, ésta continuará en el ejercicio de su cargo. En caso contrario, se le pondrá a disposición de la Cámara de Senadores, a la que se remitirá la acusación, designándose una comisión de tres Diputados para que sostenga aquélla ante el Senado.

Artículo 22

Recibida la acusación en la Cámara de Senadores, ésta la turnará a la Sección de Enjuiciamiento, la que empezará a la Comisión de Diputados encargada de la acusación, al acudido y a su defensor, para que presenten por escrito sus alegatos dentro de los cinco días naturales siguientes al emplazamiento.

Artículo 23

Transcurrido el plazo que se señala en el artículo anterior, con alegatos o sin ellos, la Sección de Enjuiciamiento de la Cámara de Senadores formulará sus conclusiones en vista de las consideraciones hechas en la acusación y en los alegatos formulados, en su caso, proponiendo la sanción que en su concepto debe imponerse al servidor público y expresando los preceptos legales en que se funde.

La Sección podrá escuchar directamente a la Comisión de Diputados que sostienen la acusación y al acusado y su defensor, si así lo estima conveniente la misma Sección o si lo solicitan los interesados. Asimismo, la Sección podrá disponer la práctica de otras diligencias que considere necesarias para integrar sus propias conclusiones.

Emitidas las conclusiones, la Sección las entregará a la Secretaría de la Cámara de Senadores

Artículo 24

Recibidas las conclusiones por la Secretaría de la Cámara, su Presidente anunciará que debe engrá en Jurado de Sentencia dentro de las 24 horas siguientes a la entrega de dichas conclusiones, procediendo la Secretaría a citar a la Comisión a que se refiere el artículo 21 de esta Ley, al acudido y a su defensor.

A la hora señalada para la audiencia, el Presidente de la Cámara de Senadores le declarará engada en Jurado de Sentencia y procederá de conformidad con las siguientes normas:

- 1.- La Secretaría dará lectura a las conclusiones formuladas por la Sección de Enjuiciamiento.
- 2.- Acto continuo, se concederá la palabra a la Comisión de Diputados, al servidor público y al defensor, o a ambos.
- 3.- Retirados el servidor público y su defensor, y permaneciendo los diputados en la sesión se procederá a discutir y a votar las conclusiones y aprobar los que sean los puntos de acuerdo, que en éstas se contengan, el Presidente hará la declaración que correspondiere.

Por lo que toca a gobernadores, Diputados a las Legislaturas Locales y Magistrados de Tribunales Superiores de Justicia de los Estados, la Cámara de Senadores se engrá en Jurado de Sentencia dentro de los tres días naturales siguientes a las recepciones de las conclusiones. En este caso, la sentencia que se dicte tendrá efectos declarativos y la misma se comunicará a la Legislatura Local respectiva, para que en ejercicio de sus atribuciones proceda como correspondiere.

CAPITULO III

Procedimiento para la declaración de procedencia

Artículo 25

Cuando se presente denuncia o quejas por particulares o requerimiento del Ministerio Público cumplidos los requisitos procedimentales respectivos para el ejercicio de la acción penal, a fin de que pueda procederse penalmente en contra de algunos de los servidores públicos a que se refiere el primer párrafo del artículo 111 de la Constitución General de la República, se acudirá al gobierno, de acuerdo con el procedimiento previsto en el capítulo anterior en materia de juicio político frente a la Cámara de Diputados. En este caso, la Sección Instructora practicará todas las diligencias conducentes a establecer la existencia del delito y la probable responsabilidad del imputado, así como la subsistencia del fuero constitucional cuya remoción se solicita. Concluida esta averiguación, la Sección dictará lo que lugar a proceder penalmente en contra del inculcado.

Si a juicio de la Sección, la imputación fuese notoriamente improcedente, lo hará saber de inmediato a la Cámara, para que ésta resuelva si se continúa o desista, sin perjuicio de reanudar el procedimiento si posteriormente adquiriere méritos que lo justifiquen.

Para los efectos del primer párrafo de este artículo, la Sección deberá rendir su dictamen en un plazo de sesenta días hábiles, salvo que fuese necesario el otorgar de más tiempo, si ordena de la Sección. En este caso se observarán las normas acerca de ampliación de plazos para la recepción de pruebas en el procedimiento referente al juicio político.

Artículo 26

Dada cuenta del dictamen correspondiente, el Presidente de la Cámara anunciará a ésta que debe engrá en Jurado de Procedencia el día siguiente a la fecha en que se le hubiese depositado el dictamen, haciéndolo saber al inculcado y al defensor, así como al denunciante, al querrelante o al Ministerio Público, en su caso.



Artículo 27

El día designado, previa declaración al Presidente de la Cámara, ésta convocará en Asambleas del dactamen que la Sección le presente y actuará en los mismos términos previstos por el artículo 20 en materia de juicio político.

Artículo 28

Si la Cámara de Diputados declara que ha lugar a proceder contra el inculcado, éste quedará inmediatamente separado de su empleo, cargo o comisión y sujeto a la jurisdicción de los tribunales competentes. En caso negativo, no habrá lugar a procedimiento ulterior mientras subsista el fuero, pero la declaración no será obstáculo para que el procedimiento continúe su curso cuando el servidor público haya concluido el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Por lo que toca a gobernadores, Diputados a las Legislaturas Locales y Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia de los Estados a quienes se les hubiere atribuido la comisión de delitos federales, la declaración de procedencia que al efecto dicte la Cámara de Diputados, se remitirá a la Legislatura Local respectiva, para que en ejercicio de sus atribuciones proceda como correspondiere y, en su caso, ponga al inculcado a disposición del Ministerio Público Federal o del Órgano Jurisdiccional respectivo.

Artículo 29

Cuando se siga proceso penal a un servidor público de los mencionados en el artículo 111 Constitucional, sin haberse sancionado el procedimiento al que se refieren los artículos anteriores, la Secretaría de la misma Cámara o de la Comisión Permanente tendrá oficio al Juez o Tribunal que conozca de la causa, a fin de que suspenda el procedimiento en tanto se plantea y resuelve si ha lugar a proceder.

CAPÍTULO IV

Disposiciones comunes para los capítulos II y III del título segundo

Artículo 30

Las declaraciones y resoluciones definitivas de las Cámaras de Diputados y Senadores son inapelables.

Artículo 31

Las Cámaras enviarán por riguroso turno a las Secciones Instructoras las denuncias, querrelas, requerimientos del Ministerio Público o acusaciones a que se les presenten.

Artículo 32

En ningún caso podrá dispensarse un trámite de los establecidos en los Capítulos Segundo y Tercero de este Título.

Artículo 33

Cuando alguna de las Secciones o de las Cámaras deba realizar una diligencia en la que se requiera la presencia del inculcado, se emplazará a éste para que comparezca o compare por escrito a los requerimientos que se le hagan, si el inculcado se abstiene de comparecer o de informar por escrito se entenderá que contesta en sentido negativo.

La Sección respectiva practicará las diligencias que no requieren la presencia del denunciado, encomendando al Juez de Distrito que corresponde las que deben practicarse dentro de su respectiva jurisdicción y fuera de lugar de residencia de las Cámaras, por medio de despacho firmado por el Presidente y el Secretario de la Sección al que le acompañará testimonio de las constancias conducentes.

El Juez de Distrito practicará las diligencias que le encomiende la Sección respectiva, con estricta sujeción a las determinaciones que aquélla le comunique.

Todas las comunicaciones oficiales que deban girarse para la práctica de las diligencias a que se refiere este artículo, se entregarán personalmente o se enviarán por correo, en preza certificada y con acuse de recibo, libres de cualquier gasto.

Artículo 34

Los miembros de las Secciones y, en general, los Diputados y Senadores que hayan de intervenir en algún acto del procedimiento, podrán excusarse o ser recusados por alguna de las causas de impedimento que señala la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Únicamente con expresión de causa podrá el recusado recusar a miembros de las Secciones Instructoras que conozcan de la imputación presentada en su contra, o Diputados y Senadores que deban participar en actos del procedimiento.

El propio servidor público sólo podrá hacer valer la recusación desde que se le requiera para el nombramiento de defensor hasta la fecha en que se creé a las Cámaras para que actúen colegiadamente, en sus casos respectivos.

Artículo 35

Presentada la excusa o la recusación, se certificará dentro de los tres días naturales siguientes en un incidente que se sustanciará ante la Sección a cuyos miembros no se hubiese señalado impedimento para actuar. Si hay excusa o recusación de integrantes de ambas secciones, se señalará a los superiores. En el incidente se excusarán al proponente y al recusado y se recibirán las pruebas correspondientes. Las Cámaras sancionarán en los demás casos de excusa o recusación.

Artículo 36

Tanto el inculcado como el denunciante o querrelante podrán solicitar de los oficios o establecimientos públicos las copias certificadas de documentos que pretendan ofrecer como pruebas ante la Sección respectiva o ante las Cámaras.

Las autoridades estarán obligadas a expedir dichas copias certificadas, sin demora y si no lo hicieren la Sección, o las Cámaras a instancia del interesado, señalará a la autoridad omisa un plazo razonable para que las expida, bajo apercibimiento de imponerle una multa de diez a cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal sanción que se hará efectiva si la autoridad no las expidiera. Si resultase falso que el interesado hubiera solicitado las constancias, la multa se hará efectiva en su contra.

Por su parte, la Sección o las Cámaras solicitarán las copias certificadas de constancias que esteren necesarias para el procedimiento, y si la autoridad de quien se solicitase no las remite dentro del plazo discrecional que se le señale, se impondrá la multa a que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 37

Las Secciones o las Cámaras podrán solicitar, por sí o a instancia de los interesados, los documentos o expedientes originales ya concluidos, y la autoridad de quien se soliciten tendrá la obligación de remitirlos. En caso de incumplimiento, se solicitará la corrección o abstención en el artículo anterior.

Dictada la resolución definitiva en el procedimiento, los documentos y expedientes mencionados deberán ser devueltos a la oficina de su procedencia, pudiendo dejarse copia certificada de las constancias que las Secciones o Cámaras esteren precisadas.

Artículo 38

Las Cámaras no podrán girarse en Órgano de acusación o Jurado de Sentencia, sin que antes se comparezca fehacientemente qué el servidor público, su defensor, el denunciante o el querrelante y en su caso el Ministerio Público han sido debidamente citados.



Artículo 39

No podrán votar en ningún caso los Diputados o Senadores que hubiesen presentado la imputación contra el servidor público. Tampoco podrán hacerlo los Diputados o Senadores que hayan asumido el cargo de defensor, aun cuando lo renuncien después de haber comenzado a ejercer el cargo.

Artículo 40

En todo lo no previsto por esta Ley, en las discusiones y votaciones se observarán, en lo aplicable las reglas que establecen la Constitución, la Ley Orgánica y el Reglamento Interior del Congreso General para discusión y votación de las leyes. En todo caso, las votaciones deberán ser nominales, para formular, aprobar o reprobar las conclusiones o dictámenes de las Secciones y para resolver incidental o definitivamente en el procedimiento.

Artículo 41

En el juicio político al que se refiere esta Ley, los acuerdos y determinaciones de las Cámaras se tomarán en sesión pública, excepto en la que se presenta la acusación o cuando los buenos costumbres o el interés en general exijan que la audiencia sea secreta.

Artículo 42

Cuando en el curso del procedimiento a un servidor público de los mencionados en los artículos 110 y 111 de la Constitución, se presentare nueva denuncia en su contra, se procederá respecto de ella con arreglo a esta Ley, hasta agotar la instrucción de los diversos procedimientos, procurando, de ser posible, la acumulación proceda.

Si la acumulación fuese procedente, la Sección formulará en un solo documento sus conclusiones, que comprenderán el resultado de los diversos procedimientos.

Artículo 43

Las Secciones y las Cámaras podrán disponer las medidas de aprehensión que fueren procedentes, mediante acuerdo de la mayoría de sus miembros presentes en la sesión respectiva.

Artículo 44

Las declaraciones o resoluciones adoptadas por las Cámaras con arreglo a esta Ley, se comunicarán a la Cámara a la que pertenezca el acusado, salvo que fuere la misma que hubiese dictado la declaración o resolución, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación si se tratase de alguno de los integrantes del Poder Judicial Federal a que alude esta Ley, y en todo caso al Ejecutivo para su conocimiento y efectos legales, y para su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

En el caso de que la declaración de las Cámaras se refiera a gobernadores, diputados locales y Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, se hará la notificación a la Legislatura Local respectiva.

Artículo 45

En todas las cuestiones relativas al procedimiento no previstas en esta Ley, así como en la aplicación de las pruebas, se observarán las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Penales. Asimismo, se atenderán, en lo concuerde, las del Código Penal.

TÍTULO TERCERO

Responsabilidades Administrativas

CAPÍTULO I

Sujetos y obligaciones del servidor público

Artículo 46

Incurrirán en responsabilidad administrativa los servidores públicos a que se refiere el artículo 2o. de esta Ley.

Artículo 47

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honestidad, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que corresponden, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas.

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o el cese del servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.

II.- Formular y ejecutar legítimamente, en su caso, los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y otras normas que determinan el manejo de recursos económicos públicos.

III.- Utilizar los recursos que tengan asignados para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, las facultades que le sean atribuidas o la información reservada a que tenga acceso por su función exclusivamente para los fines a que están afectos.

IV.- Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la que tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o exhibición indebidos de éstas.

V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de ésta.

VI.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las deudas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desobediencia o abuso de autoridad.

VII.- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dictan en el ejercicio de sus atribuciones.

VIII.- Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que prestan sus servicios, las dudas fundadas que le afecten la procedencia de las órdenes que recibe.

IX.- Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión después de concluido el período para el cual se le designó o de haber cesado, por cualquiera otra causa, en el ejercicio de sus funciones.

X.- Abstenerse de disponer o autorizar a un subordinado a no asistir sin causa justificada a sus labores por más de quince días consecutivos o faltar discontinuamente en un año, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras prestaciones, cuando las necesidades del servicio público no lo exijan.

XI.- Abstenerse de desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión oficial o particular que la Ley le prohiba.

XII.- Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución firme de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

XIII.- Excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, amistad o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, por ascendencia o consuegro, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

XIV - Informar por escrito al jefe inmediato y en su caso al superior jerárquico, sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia la fracción anterior y que sean de su conocimiento; y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos.

XV - Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, obsequios mediante enajenación a su favor en precio notoriamente inferior al que el bien de que se trata y que tenga en el mercado ordinario, o cualquier donación, empleo, cargo o comisión para sí o para las personas a las que se refiere la fracción XIII, y que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prohibición es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

XVI - Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las compensaciones contractuales que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII.

XVII - Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, prórroga, suspensión, renuncia, cese o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XIII.

XVIII - Presentar con continuidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por esta ley.

XIX - Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos y resoluciones que reciba de la Secretaría de la Contraloría, conforme a la competencia de éstas.

XX - Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo, y denunciar por escrito ante el superior jerárquico o la Contraloría Interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley, y de las normas que el efecto se expidan.

XXI - Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos relacionados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le corresponden.

XXII - Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.

XXIII - Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte, sin la autorización previa y específica de la Secretaría a propuesta razonada, conforme a las disposiciones legales aplicables, del titular de la dependencia o entidad de que se trate. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

XXIV - La demás que le impongan las leyes y reglamento.

Cuando el planteamiento que formule el servidor público a su superior jerárquico deba ser comunicado a la Secretaría de la Contraloría General, el superior procederá a hacerlo sin demora, bajo su estricta responsabilidad, otorgando el trámite en conocimiento del subalterno interesado. Si el superior jerárquico omite la comunicación a la Secretaría de la Contraloría General, el subalterno podrá precavarse directamente informando a su superior acerca de este acto.

Artículo 46

Para los efectos de esta ley se entenderá por Secretaría a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo.

CAPÍTULO II

Sanciones administrativas y procedimientos para aplicarlas

Artículo 49

En las dependencias y unidades de la Administración Pública se establecerán unidades específicas, a las que el público tenga fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, con las que se incidirá, en su caso, el procedimiento disciplinario correspondiente.

La Secretaría establecerá las normas y procedimientos para que las instancias del público sean atendidas y resueltas con eficiencia.

Artículo 50

La Secretaría, el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias a las que se refiere el artículo anterior y de evitar que con motivo de éstas se causen molestias indebidas al quejoso.

Incurre en responsabilidad el servidor público que por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, inhiba al quejoso para evitar la formulación o presentación de quejas y denuncias, o que con motivo de ello realice cualquier conducta injusta u omita una justa y debida que lesione los intereses de quienes las formulen o presenten.

Artículo 51

Las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión, así como la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, establecerán los órganos y sistemas para identificar, investigar y determinar las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 47, así como para aplicar las sanciones establecidas en el presente capítulo, conforme a la legislación respectiva y por lo que hace a su competencia.

Asimismo, y por lo que hace a su competencia, las autoridades jurisdiccionales a que se refieren las fracciones VII a X del artículo 3o., determinarán los órganos y sistemas para los efectos a que se refiere el párrafo anterior, en los términos de sus legislaciones respectivas.

Artículo 52

Los servidores públicos de la Secretaría que incurran en responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 47 serán sancionados conforme al presente Capítulo por la Contraloría Interna de dicha Secretaría. El titular de esta Contraloría será designado por el Presidente de la República y sólo será responsable administrativamente ante él.

Artículo 53

Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I - Apercibimiento privado o público,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

II - Amonestación privada o pública

III - Suspensión.

IV - Destitución del puesto.

V - Sanción económica, e

VI - inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique lucro o cause daños y perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.

Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta Ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado.

Artículo 54

Las sanciones administrativas se impondrán tomando en cuenta los siguientes elementos:

I - La gravedad de la responsabilidad en que se incurre y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de esta Ley o las que se dicten con base en ella.

II - Las circunstancias socioeconómicas del servidor público.

III - El nivel jerárquico, los antecedentes y las condiciones del infractor.

IV - Las condiciones externas y los medios de ejecución.

V - La antigüedad del servicio.

VI - La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y

VII - El monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado del incumplimiento de obligaciones.

Artículo 55

En caso de aplicación de sanciones económicas por beneficios obtenidos y daños y perjuicios causados por incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 47, se aplicarán dos tercios del lucro obtenido y de los daños y perjuicios causados.

Las sanciones económicas establecidas en este artículo se pagarán una vez determinadas en cantidad líquida, en su equivalencia en salarios mínimos vigentes al día de su pago, conforme al siguiente procedimiento:

I - La sanción económica impuesta se dividirá entre la cantidad líquida que corresponde y el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal al día de su imposición, y

II - El cociente se multiplicará por el salario mínimo mensual, vigente en el Distrito Federal al día del pago de la sanción.

Para la efectividad de esta Ley se entenderá por salario mínimo mensual, el equivalente a treinta veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

Artículo 56

Para la aplicación de las sanciones a que hace referencia el artículo 53 se observarán las siguientes reglas:

I - El apercibimiento, la amonestación y la suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor de tres meses, serán aplicables por el superior jerárquico.

II - La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores públicos, se demandará por el superior jerárquico de acuerdo con los procedimientos consuetos con la naturaleza de la relación y en los términos de las leyes respectivas.

III - La suspensión del empleo, cargo o comisión durante el período al que se refiere la fracción I, y la destitución de los servidores públicos de confianza, se aplicarán por el superior jerárquico.

IV - La Secretaría promoverá los procedimientos a que hacen referencia las fracciones II y III, demandando la destitución del servidor público responsable o procediendo a la suspensión de éste cuando el superior jerárquico no lo haga. En este caso, la Secretaría diseñará el procedimiento y exhibirá las constancias respectivas al superior jerárquico.

- La inhabilitación para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público, será aplicable por resolución que acte la autoridad competente, y

VI - Las sanciones económicas serán aplicadas por la contraloría interna de la dependencia o entidad."

Artículo 57

Todo servidor público deberá denunciar por escrito a la contraloría interna de su dependencia o entidad los hechos que, a su juicio, sean causa de responsabilidad administrativa imputables a servidores públicos sujetos a su dirección.

La contraloría interna de la dependencia o entidad determinará si existe o no responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, y aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes.

El superior jerárquico de la dependencia o entidad respectiva enviará a la Secretaría copia de las denuncias cuando se trate de infracciones graves o cuando, en su concepto, y habida cuenta de la naturaleza de los hechos denunciados, la Secretaría deba, directamente, conocer el caso o participar en las investigaciones.

Artículo 58

La Secretaría aplicará las sanciones correspondientes a los contralores internos de las dependencias cuando éstos incurran en actos u omisiones que impliquen responsabilidad administrativa.

Artículo 59

Incurrirá en responsabilidad administrativa los servidores públicos de las contralorías internas que se abstengan injustificadamente de sancionar a los infractores o que, al hacerlo, no se ajusten a lo previsto por esta Ley. La Secretaría informará de ello al Titular de la Dependencia y aplicará las sanciones correspondientes.



Artículo 60

La contraloría interna de cada dependencia o entidad será competente para imponer sanciones disciplinarias.

Artículo 61

Si la contraloría interna de la dependencia o el coordinador de sector en las entidades tuvieran conocimiento de hechos que impliquen responsabilidades tanto a cargo de ellos a la Secretaría y a la autoridad competente para conocer de ellos.

Artículo 62

Si de las investigaciones y auditorías que realice la Secretaría adviniere la responsabilidad de los servidores públicos, informará a la contraloría interna de la dependencia correspondiente o al coordinador sectorial de las entidades para que proceda a la investigación y sanción disciplinaria por dicha responsabilidad, si fuera de su competencia. Si se trata de responsabilidades mayores cuyo conocimiento sólo compete a la Secretaría, ésta se avocará directamente al asunto, informando de ello al Titular de la dependencia y a la contraloría interna de la misma para que participe o colabore en el procedimiento de determinación de responsabilidades.

Artículo 63

La dependencia y la Secretaría en los ámbitos de sus respectivas competencias, podrán abstenerse de sancionar al infractor, por una sola vez, cuando lo estimen pertinente justificando la causa de la abstención, siempre que se trate de hechos que no revistan gravedad ni constituyan delito, cuando lo ameriten los antecedentes y circunstancias del infractor y el daño causado por éste no exceda de cien veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal.

Artículo 64

La Secretaría impondrá las sanciones administrativas a que se refiere este Capítulo mediante el siguiente procedimiento:

- 1.- Citará al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga, por sí o por medio de un defensor.

También citará a la audiencia al representante de la dependencia para que la efecto se designe.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles.

- II.- Desahogada las pruebas, a las nueve, la Secretaría resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes sobre la existencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes y notificará la resolución al interesado dentro de los setenta y dos horas, a su jefe inmediato, al representante designado por la dependencia y al superior jerárquico.

- III.- Si en la audiencia la Secretaría encontrare que no cuenta con elementos suficientes para resolver o advierte elementos que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, podrá disponer la práctica de investigaciones y citar para otra u otras audiencias, y

- IV.- En cualquier momento, previa o posteriormente al dictamen al que se refiere la fracción I del presente artículo, la Secretaría podrá determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus cargos, empleos o comisiones, si a su juicio así conviene para la conclusión o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute. La determinación de la Secretaría hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado o éste quede enterado de la resolución por cualquier medio. La suspensión cesará cuando así lo resolviera la Secretaría, independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad de los servidores públicos.

Si los servidores suspendidos temporalmente no resultaren responsables de la falta que se les imputa, serán restituidos en el goce de sus derechos y se les cubrirán las percepciones que debieran percibir durante el tiempo en que se hallaron suspendidos.

Se requerirá autorización del Presidente de la República para dicha suspensión si el nombramiento del servidor público de que se trata hubiere al título del Poder Ejecutivo. Igualmente, se requerirá autorización de la Cámara de Senadores, o en su caso de la Comisión Permanente, si dicho nombramiento hubiere ratificación de éste en los términos de la Constitución General de la República.

Artículo 65

En los procedimientos que se sigan para investigación y aplicación de sanciones ante las contralorías internas de las dependencias, se observarán, en todo cuanto sea aplicable a las reglas contenidas en el artículo anterior.

Artículo 66

Se levantará acta circunstanciada de todas las diligencias que se practiquen que suscribirlán quienes intervinieran en ellas, apercibidos de las sanciones en que incurran quienes falsen a la verdad.

Artículo 67

El Titular de la dependencia o entidad podrá designar un representante que participe en las diligencias. Se dará vista de todas las actuaciones a la dependencia o entidad en la que el presunto responsable presta sus servicios.

Artículo 68

Las resoluciones y acuerdos de la Secretaría y de las Dependencias durante el procedimiento al que se refiere este Capítulo constarán por escrito, y se anotarán en el registro respectivo, que comprenderá las secciones correspondientes a los procedimientos disciplinarios y a las sanciones impuestas, entre ellas, en todo caso, las de inhabilitación.

Artículo 69

La Secretaría expedirá constancias que acrediten la no existencia de registro de inhabilitación, que serán emitidas para los efectos pertinentes, por las personas que sean requeridas para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Artículo 70

Los servidores públicos sancionados podrán impugnar ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa las resoluciones administrativas por las que se les impongan las sanciones a que se refiere este Capítulo. Las resoluciones anulatorias firmes dictadas por ese Tribunal, tendrán el efecto de que la dependencia o entidad en la que el servidor público preste o haya prestado sus servicios, lo restituya en el goce de los derechos de que hubiese sido privado por la ejecución de las sanciones señaladas, sin perjuicio de lo que establecen otras leyes.

Artículo 71

Las resoluciones por las que se impongan sanciones administrativas, podrán ser impugnadas por el servidor público ante la propia autoridad, mediante el recurso de revocación que se interpondrá dentro de los quince días siguientes a la fecha en que surta efectos la notificación de la resolución recurrida.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La tramitación del recurso se sujetará a las normas siguientes:

I.- Se iniciará mediante escrito en el que deberán acreditarse los agravios que a juicio del servidor público se cause la resolución, acompañando copia de ésta y constancia de la notificación de la misma, así como la proposición de las pruebas que considere necesario rendir;

II.- La autoridad acordará sobre la admisibilidad del recurso y de las pruebas ofrecidas, desechando de plano las que no hayan adóscas para desvirtuar los hechos en que se base la resolución.

III.- Desahogadas las pruebas si las hubiere, la autoridad emitirá resolución dentro de los treinta días hábiles siguientes, notificando al interesado en un plazo no mayor de setenta y dos horas.

Artículo 72

La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución recurrida, si lo solicita el promovente, conforme a estas reglas:

I.- Tratándose de sanciones económicas si el pago de éstas se garantiza en los términos que prevenga el Código Fiscal de la Federación; y

II.- Tratándose de otras sanciones, se concederá la suspensión si concurren los siguientes requisitos:

a) Que se admita el recurso;

b) Que la ejecución de la resolución recurrida produzca daños o perjuicios de imposible reparación en contra del recurrente; y

c) Que la suspensión no traiga como consecuencia la consumación o continuación de actos u omisiones que impliquen perjuicios al interés social o al servicio público.

Artículo 73

El servidor público afectado por las resoluciones administrativas que se dicten conforme a esta Ley, podrá optar entre interponer el recurso de revocación o impugnarlas directamente ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

La resolución que se dicte en el recurso de revocación será también impugnada ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Artículo 74

Las resoluciones absolutorias que dicte el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, podrán ser impugnadas por la Secretaría o por el superior jerárquico.

Artículo 75

La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme se llevará a cabo de inmediato en los términos que disponga la resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se impongan a los servidores públicos de confianza, surtirán efectos al notificarse la resolución y se considerarán de orden público.

Tratándose de los servidores públicos de base, la suspensión y la destitución se sujetarán a lo previsto en la ley correspondiente.

Las sanciones económicas que se impongan constituirán créditos fiscales a favor del Erario Federal, se harán efectivas mediante el procedimiento económico-coactivo de ejecución, tendrán la prelación prevista para dichos créditos y se sujetarán en todo a las disposiciones fiscales aplicables a esta materia.

Artículo 76

Si el servidor público presunto responsable confesara su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones a que hace referencia la presente Ley, se procederá de inmediato a dictar resolución, si no ser que quien conoca del procedimiento desista de la recepción de pruebas para acreditar la veracidad de la confesión. En caso de que se acepte la pena veloz probatoria de la confesión, se responderá al interesado dos tercios de la sanción aplicable, si es de naturaleza económica, pero en lo que respecta a indemnización, ésta en todo caso deberá ser suficiente para cubrir los daños y perjuicios causados, y siempre deberá restarse cualquier bien o producto que le hubiese percibido con motivo de la infracción.

Quedará a juicio de quien resulte damnado o no la suspensión, separación o inhabilitación.

Artículo 77

Para el cumplimiento de las atribuciones que les confiere esta Ley, la Secretaría y el superior jerárquico podrán emplear los siguientes medios de apremio:

I.- Sanción económica de hasta veinte veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal;

II.- Aislamiento de la fuerza pública.

Si existe resistencia al mandamiento legítimo de autoridad, se estará a lo que prevenga la legislación penal.

Artículo 77 Bis

Cuando en el procedimiento administrativo disciplinario se haya determinado la responsabilidad del servidor público y que la falta administrativa haya causado daños y perjuicios a particulares, éstos podrán acudir a las Dependencias, entes o a la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, para que éstas directamente reconozcan la responsabilidad de indemnizar la reparación del daño en cantidad líquida y, en consecuencia, ordenar el pago correspondiente, sin necesidad de que los particulares acudan a la instancia judicial o cualquier otra.

Artículo 78

Las facultades del superior jerárquico y de la Secretaría para imponer las sanciones que está ley prevé se sujetarán a lo siguiente:

I.- Prescribirán en un año si el beneficio obtenido o el daño causado por el infractor no excede de diez veces el salario mínimo mensual vigente en el Distrito Federal; y

II.- En los demás casos prescribirán en tres años.

El plazo de prescripción se contará a partir del día siguiente a aquél en que se hubiere incurso en la responsabilidad o a partir del momento en que hubiese cesado, si fue de carácter continuo.

En todos los casos la prescripción a que alude este precepto se interrumpirá al iniciarse el procedimiento administrativo previsto por el artículo 64.

III.- El derecho de los particulares a solicitar la indemnización de daños y perjuicios, prescribirá en un año, a partir de la notificación de la resolución administrativa que haya declarado conculso la falta administrativa.

TÍTULO CUARTO

CAPÍTULO ÚNICO

Registro patrimonial de los servidores públicos



Artículo 79

La Secretaría llevará el registro y seguimiento de la evolución de la situación patrimonial de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de los órganos jurisdiccionales a que se refieren las fracciones VII a IX del artículo 30, en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables.

Las atribuciones que este Título otorga a la Secretaría, a las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión y a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

Para los efectos del párrafo que antecede las citadas autoridades conforme a la legislación respectiva, determinarán los órganos encargados de ejercer dichas atribuciones, así como los sistemas que se requieran para tal propósito.

Artículo 80

Tienen la obligación de presentar declaraciones de situación patrimonial ante la autoridad competente, conforme a lo dispuesto por el artículo 79, bajo protesta de decir verdad, en los términos que esta Ley señala:

I - En el Congreso de la Unión: Diputados, Senadores, Oficiales Mayores, Tesoreros y Directores de las Cámaras y Contador Mayor de Hacienda.

I Bis - En la Asamblea Legislativa del Distrito Federal: los Diputados, Oficial Mayor, Tesorero, Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento de la misma.

II - En el Poder Ejecutivo Federal: Todos los funcionarios, desde el nivel de jefes de departamentos hasta el de Presidente de la República, además de los previstos en las fracciones IV, V y IX de este artículo.

III - En la Administración Pública Paraestatal: Directores Generales, gerentes generales, subdirectores generales, subgerentes generales, directores, gerentes, subdirectores y servidores públicos equivalentes de los órganos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria y sociedades y asociaciones asimiladas y fideicomisos públicos.

IV - En el órgano ejecutivo local del gobierno del Distrito Federal: todos los funcionarios, desde el nivel a que se refiere la fracción II hasta el jefe de Gobierno del Distrito Federal, incluyendo Delegados Políticos, Subdelegados y Jefes de Departamento de las Delegaciones.

V - En la Procuraduría General de la República y en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal: Todos los funcionarios, desde el nivel mencionado en la fracción II hasta los de Procurador General de la República y Procurador General de Justicia del Distrito Federal, incluyendo a Agentes del Ministerio Público y policías judiciales.

VI - En el Poder Judicial Federal: Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Magistrados de Circuito, Jueces de Distrito, secretarías judiciales y actuarios de cualquier categoría o designación.

VII - En el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, Magistrados y Secretarios o sus equivalentes.

VIII - En el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, en los tribunales de trabajo y en los demás órganos jurisdiccionales que determinen las leyes, Magistrados, miembros de junta y Secretarios o sus equivalentes y.

IX - En la Secretaría de la Contraloría General: Todos los servidores públicos de confianza.

El servidor público que en su declaración de situación patrimonial falsee a la verdad en relación con lo que es obligatorio manifestar en términos de esta Ley, será suspendido, y cuando por su importancia lo amerita, destituido e inhabilitado de tres meses a tres años.

Asimismo, deberán presentar las declaraciones a que se refiere este artículo, los demás servidores públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y de los órganos jurisdiccionales a que se refieren las fracciones VII a IX del artículo 30, que determine el Secretario de la Contraloría General de la Federación, mediante disposiciones generales debidamente motivadas y fundadas.

Artículo 81

La declaración de situación patrimonial deberá presentarse en los siguientes plazos:

I - Dentro de los sesenta días naturales siguientes a la toma de posesión.

II - Dentro de los treinta días naturales siguientes a la conclusión del encargo, y

III - Durante el mes de mayo de cada año deberá presentarse la declaración de situación patrimonial, acompañada de una copia de la declaración anual presentada por personas físicas para los efectos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, salvo que en ese mismo año se hubiese presentado la declaración a que se refiere la fracción I.

Si transcurrido el plazo a que hace referencia la fracción I, no se hubiese presentado la declaración correspondiente, en causa coercitiva, quedará sin efectos el nombramiento respectivo previa declaración de la Secretaría. Lo mismo ocurrirá cuando se omita la declaración contemplada en la fracción III.

Para el caso de omisión, sin causa justificada, en la presentación de la declaración a que alude la fracción II, se inhabilitará al infractor por un año.

Artículo 82

La Secretaría expedirá las normas y los formatos bajo los cuales el servidor público deberá presentar la declaración de situación patrimonial, así como los manuales e instructivos que indicarán lo que es obligatorio declarar.

Artículo 83

En la declaración inicial y final de situación patrimonial se manifestarán los bienes inmuebles, con la fecha y valor de adquisición.

En las declaraciones anuales se manifestarán sólo las modificaciones al patrimonio, con fecha y valor de adquisición. En todo caso se indicará el medio por el que se hizo la adquisición.

Tratándose de bienes muebles la Secretaría decidirá, mediante acuerdo general, las características que deba tener la declaración.

Artículo 84

Cuando los signos externos de riqueza sean ostensibles y notoriamente superiores a los ingresos lícitos que pudiese tener un servidor público, la Secretaría podrá ordenar, fundando y motivando su acuerdo, la práctica de visitas de inspección y auditorías. Cuando estos actos requieran orden de autoridad judicial, la Secretaría hará ante ésta la solicitud correspondiente.

Previamente a la inspección o al inicio de la auditoría, se dará cuenta al servidor público de los hechos que motivan estas actuaciones y se le presentarán las actas en que aquellos constan, para que exponga lo que en derecho le convenga.



Artículo 85

El servidor público a quien se practique vista de investigación o audición podrá interponer inconformidad ante la Secretaría contra los hechos contenidos en las actas, mediante escrito que deberá presentar dentro de los cinco días siguientes a la conclusión de aquéllas; en el que se expresará los motivos de inconformidad y ofrecerá las pruebas que considere necesario acompañar o rendir dentro de los treinta días siguientes a la presentación del recurso.

Todas las actas que se levanten con motivo de la vista deberán ir firmadas por el servidor público y los testigos que para tal efecto designe. Si el servidor público o los testigos se negaren a firmar, el visador lo hará constar, sin que estas circunstancias afecten el valor probatorio que, en su caso, posea el documento.

Artículo 86

Serán sancionados en los términos que disponga el Código Penal los servidores públicos que incurran en enriquecimiento ilícito.

Artículo 87

Para los efectos de esta Ley y del Código Penal, se computarán entre los bienes que adquieran los servidores públicos o con respecto de los cuales se conduzcan como dueños, los que reciban o de los que dispongan su cónyuge y sus dependientes económicos directos, salvo que se acredite que éstos los obtuvieron por sí mismos y por motivos ajenos al servidor público.

Artículo 88

Durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y un año después, los servidores públicos no podrán solicitar, aceptar o recibir por sí, o por interposición persona, dinero o cualquier otra donación, servicio, empleo, cargo o comisión para sí, o para las personas a las que se refiere la fracción XIII del artículo 47 y que procedan de cualquier persona o por sus actividades profesionales, comerciales o industriales si encuentran directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, que determinen conflicto de intereses.

Para los efectos del párrafo anterior, no se considerarán los que reciba el servidor público en una o más ocasiones, de una misma persona física o moral de las mencionadas en el párrafo precedente, durante un año, cuando el valor acumulado durante ese año no sea superior a diez veces el salario mínimo diario vigente en el Distrito Federal en el momento de su recepción.

En ningún caso se podrán recibir de otras personas títulos valor, bienes inmuebles o acciones de derechos sobre sucesos o controversias en las que se dimita la titularidad de los derechos de posesión o de propiedad sobre bienes de cualquier clase.

Se castigarán como hechos las conductas de los servidores públicos que violen lo dispuesto en este artículo y serán sancionados en términos de la legislación penal.

Artículo 89

Cuando los servidores públicos reciban obsequios, donativos o beneficios en general de los que se mencionan en el artículo anterior y cuyo monto sea superior al que en él se establece o sean de los estrictamente prohibidos, deberán informar de ello a la autoridad que la Secretaría determine a fin de ponerlos a su disposición. La autoridad correspondiente llevará un registro de dichos bienes.

Artículo 90

La Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo hará al Ministerio Público, en su caso, declaración de que el funcionario sujeto a la investigación respectiva, en los términos de la presente ley, no justificó la procedencia lícita del momento sustancial de su patrimonio de los bienes adquiridos o de aquellos sobre los que se concluyó como dueño, durante el tiempo de su encargo o por motivos del mismo.

TÍTULO QUINTO

De las Disposiciones Aplicables a los Servidores Públicos del Órgano Ejecutivo del Distrito Federal

CAPÍTULO UNICO

Artículo 91

Al frente de la Contraloría General de la Administración Pública del Distrito Federal habrá un Contralor General, quien será nombrado y removido libremente por el Jefe de Gobierno.

Las facultades y obligaciones que esta Ley otorga a la Secretaría y a su titular se entenderán conferidas en el Distrito Federal a la Contraloría General de la Administración Pública del Distrito Federal y a su titular.

Artículo 92

El Contralor General designará y removerá libremente a los titulares de los órganos de control interno de las dependencias, entidades parastatales y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.

Los órganos de control interno tendrán las mismas facultades que esta Ley les confiere a las contralorías internas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, las que serán ejercidas en las dependencias, entidades y órganos desconcentrados de la Administración Pública del Distrito Federal.

Artículo 93

El servidor público afectado por los actos o resoluciones de la Contraloría General de la Administración Pública del Distrito Federal o de los órganos de control interno, podrá, a su elección, interponer el recurso de revocación, previsto en esta Ley, o impugnar dichos actos o resoluciones ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, el que se sujetará a lo dispuesto por los artículos 73 y 74 de esta Ley.

TRANSITORIOS

Artículo Primero

Esta Ley abrogó la Ley de Responsabilidades de los Funcionarios y Empleados de la Federación del Distrito Federal y de los Altos Funcionarios de los Estados, de fecha 27 de diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980; y se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan a la presente Ley.

Independientemente de las disposiciones que establece la presente Ley, quedan preservados los derechos sindicales de los trabajadores.

Artículo Segundo

Todas las dependencias de la Administración Pública Federal, establecerán dentro de su estructura orgánica, en un plazo no mayor de seis meses el órgano competente a que se refiere el artículo 49 de esta Ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y las Cámaras de Senadores y Diputados del Congreso de la Unión, establecerán los órganos y sistemas a que hace referencia el artículo 51 en un plazo no mayor de seis meses.

Artículo Tercero

Por lo que respecta a las declaraciones sobre situación patrimonial efectuadas con anterioridad a la vigencia de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se estará a lo dispuesto en las normas vigentes en el momento de formularse dicha declaración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo Cuarto

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F. a 30 diciembre de 1982. - Antonio Riva Palacios López, S.P. - Mariano Peña Olaya, D.P. - Silvia Hernández de Gando, S.S. - Evaristo Gámez Fernández, D.S. - Rúbrica.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y dos. - Año del General Vicente Guerrero-Hidalgo de la Misión Hurtado. - Rúbrica.-El Secretario de Relaciones Exteriores, Bernardo Sepúlveda Amor.-Rúbrica.-El Secretario de la Defensa Nacional, Juan Arriaga Garduza.-Rúbrica.-El Secretario de Marina, Miguel Ángel Gómez Ortega.-Rúbrica.-El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Jesús Silva Herzog.-Rúbrica.-El Secretario de Programación y Presupuesto, Carlos Salinas de Gortari.-Rúbrica.-El Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial, Francisco Labastida Ochoa.-Rúbrica.-El Secretario de Comercio, Héctor Hernández Cervantes.-Rúbrica.-El Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos, Horacio García Aguirre.-Rúbrica.-El Secretario de Comunicaciones y Transportes, Rodolfo Félix Valdéz.-Rúbrica.-El Secretario de Asentamientos Humanos y Obras Públicas, Marcelo Javelly Grand.-Rúbrica.-El Secretario de Educación Pública, Jesús Reyes Heróles.-Rúbrica.-El Secretario de Salud y Asistencia, Guillermo Sobertón Acevedo.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farrell Cubilla.-Rúbrica.-El Secretario de la Reforma Agraria, Luis Martínez Villcaña.-Rúbrica.-El Secretario de Turismo, Antonio Estrada Salvazar.-Rúbrica.-El Secretario de Pesca, Pedro Ojeda Paulaca.-Rúbrica.-El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Ramón Aguirre Velázquez.-Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, Manuel Bartlett Díaz.-Rúbrica.

ANEXO 4

LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL EL 6 DE ENERO DE 1993.



LEY

PRESENTACION

Como respuesta a las dinámicas que viven las y los jóvenes del país -el 35 por ciento de la población- nació la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud, instrumento que permitirá contribuir a comprender y abordar sus demandas laborales, culturales, de salud y capacitación con una visión integral. En un esfuerzo por presentar y hacer del conocimiento público al Instituto Mexicano de la Juventud, esta ley busca también convertirse en un documento de primera instancia para todos los interesados en asuntos y políticas de juventud.

Testimonio del compromiso social que el gobierno Federal toma con las políticas en la materia, este marco legal sienta un precedente que fortalecerá la actuación del Instituto a partir de su autonomía de gestión y su función principal de asesorar al Presidente de la República, así como a dependencias y entes de la administración pública federal, estatal y municipal en la instrumentación y ejecución de la política nacional de la juventud.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
Ley del Instituto Mexicano de la Juventud

Al margen un sello con el escudo nacional, que dice Estados Unidos Mexicanos - Presidencia de la República.

ERNESTO ZEDILLO PONCE DE LEÓN, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes saludé.

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido darme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA" :
LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

Capítulo
Disposiciones Generales

Artículo 1. Se crea el Instituto Mexicano de la Juventud como organismo público descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y domicilio en el Distrito Federal. Cuando la presente Ley se refiera al instituto, se entenderá por éste el Instituto Mexicano de la Juventud.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Artículo 2. La población cuya edad queda comprendida entre los 12 y 29 años, por su importancia estratégica para el desarrollo del país, será objeto de los programas, servicios y acciones que el Instituto seve a cabo.

Artículo 3. El Instituto tendrá por objeto:

I. Definir e instrumentar una política nacional de juventud que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo del país.

II. Asesorar al Ejecutivo Federal en la planeación y programación de las políticas y acciones relacionadas con el desarrollo de la juventud de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo.

III. Actuar como órgano de consulta y asesoría de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de las autoridades estatales, municipales, y de los sectores social y privado cuando así lo requieran.

IV. Promover coordinadamente con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal en el ámbito de sus respectivas competencias, las acciones destinadas a mejorar el nivel de vida de la juventud, así como sus expectativas sociales, culturales y derechos, y

V. Fungir como representante del Gobierno Federal en materia de juventud, ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, así como en foros, convenciones, encuentros y demás reuniones en las que el Ejecutivo solicite una participación.

Artículo 4. Para el cumplimiento de su objeto el Instituto tendrá las siguientes atribuciones: I. Conocer acuerdos y convenios con las autoridades de las entidades federativas y los municipios para promover, con la cooperación en su caso, de los sectores social y privado, las políticas, acciones y programas tendientes al desarrollo integral de la juventud.

II. Promover la coordinación interinstitucional con organismos gubernamentales y de cooperación en el ámbito nacional e internacional, como mecanismo eficaz para favorecer las acciones en favor de la juventud mexicana.

III. Celebrar acuerdos y convenios de colaboración con organizaciones privadas y sociales, para el desarrollo de proyectos que beneficien a la juventud.

IV. Realizar, promover y difundir estudios e investigaciones de la problemática y características juveniles.

V. Recibir y canalizar propuestas, sugerencias e inquietudes de la juventud.

VI. Auxiliar a las dependencias y entidades de la administración Pública Federal, así como a los gobiernos de las entidades federativas y municipios en la difusión y promoción de los servicios que presten a la juventud cuando así lo requieran.

VII. Prestar los servicios que se establezcan en los programas que formule el Instituto en aplicación de esta Ley.

VIII. Promover y ejecutar acciones para el reconocimiento público y difusión de las actividades sobresalientes de los jóvenes mexicanos en distintos ámbitos de acciones nacionales.

IX. Elaborar, en coordinación con el Secretario de Educación Pública, programas y cursos de capacitación y desarrollo destinados a jóvenes y

X. Las demás que se otorguen la presente Ley y otros ordenamientos legales y reglamentarios.

Artículo 5. El patrimonio del Instituto se integrará con:

I. Los recursos que se le asignen en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

II. Los bienes muebles, inmuebles y demás recursos que adquiera con base en cualquier título legal, y

III. Los subidos, donaciones y legados que recaen de personas físicas o morales nacionales o extranjeras, las cuales de ninguna manera podrán incluir condiciones contrarias a su objeto conforme lo establece la ley.

Artículo 6. La cancelación de fondos por parte del Instituto para proyectos, estudios, programas e investigaciones relacionadas con su objeto, estará sujeta a la cancelación de un contrato o convenio, que asegure su debido cumplimiento.

Capítulo II

Administración, Control y Vigilancia

Artículo 7. El Instituto contará con los siguientes órganos de administración:

I. Junta Directiva.

II. Dirección General y

III. Las estructuras administrativas que se establezcan en el Estado Orgánico.

Artículo 8. La Junta Directiva se integrará por diecisiete miembros, de los cuales serán:

I. Dos miembros propietarios:

a) El Secretario de Educación Pública, quien lo presidirá,

b) El Secretario de Hacienda y Crédito Público,

c) El Secretario de Gobernación,

d) El Secretario de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural,

e) El Secretario del Trabajo y Previsión Social,

f) El Secretario de Salud,

g) El Secretario de Desarrollo Social,

h) El Secretario de Comercio y Fomento Industrial,

i) El Secretario de Comunicaciones y Transportes y

j) El Director General del Instituto Nacional Indigenista.

Por cada Miembro Propietario, el titular podrá nombrar a un suplente y

II. Siete miembros más que serán:

a) Los representantes de los entes federativos designados por los titulares Ejecutivos correspondientes.

b) Dos rectores o directores de universidades o instituciones públicas de educación superior del país, a propuesta de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, y

c) Dos jóvenes integrantes del Consejo de Seguimiento de Proyectos y programas.

Estos siete miembros formarán parte de la Junta Directiva a invitación del Secretario de Educación Pública; durarán en su cargo un año y serán designados de acuerdo al procedimiento que se señale en el Estado Orgánico.

También podrán participar con voz pero sin voto, representantes de otras dependencias e instituciones públicas, privadas y sociales, como los encargados de los organismos oficiales de Derechos Humanos, de Desarrollo Integral de la Familia u otros similares, a invitación expresa de la Junta Directiva.

La Junta Directiva contará con un Secretario y un Prosecretario.

Artículo 9. La Junta Directiva tendrá las siguientes facultades indelegables:

I. Establecer, en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y prioridades e informes que deberá rendirle el Instituto, relativas a la productividad, comercialización de servicios, investigación y administración general.

II. Autorizar los programas y presupuestos del Instituto, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable.

III. Fijar las bases así como los montos mínimos, máximos y actualizaciones de las cuotas de recuperación por los servicios que presta el Instituto.

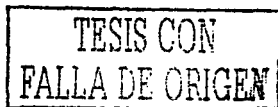
IV. Expedir las normas generales para que el Director General pueda disponer, cuando fuere necesario, de los activos fijos del Instituto que no correspondan al objeto del mismo.

V. Aprobar cada año los estados financieros del Instituto y autorizar su publicación, previo de los comentarios y el dictamen de los auditores externos.

VI. Aprobar, de acuerdo a las disposiciones legales, la elaboración de las políticas, bases y programas generales que regulen los convenios, contratos, pedidos o acuerdos que deba celebrar el Instituto con terceros en materia de obras públicas, adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios.

VII. Establecer, con sujeción a las disposiciones legales, las normas necesarias para la adquisición, arrendamiento y enajenación de inmuebles que el Instituto requiera, con excepción de aquellos de su propiedad que la Ley General de Bienes Nacionales considere del dominio público de la Federación.

VIII. Constituir comités de apoyo y determinar sus bases de funcionamiento.



IX. Designar y remover, a propuesta del Director General, a los servidores públicos de los dos niveles administrativos inferiores al de fiscal, así como convocarles licencias.

X. Designar y promover, a propuesta de su Presidente, al Secretario y por Prosecretario;

XI. Aprobar el Estatuto Orgánico del Instituto y el proyecto de estructura orgánica previa opinión de las dependencias competentes, así como el Manual de Organización General y los correspondientes de Procedimientos y Servicios al Público del Instituto;

XII. Analizar y, en su caso, aprobar los informes periódicos que rinda el Director General, con la intervención que correspondiera al Consejo;

XIII. Aprobar las normas y bases para la cancelación de adeudos a favor del Instituto y con cargo a terceros, cuando fuera viable la imposibilidad práctica de su cobro, informando lo conducente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público por conducto de la Secretaría de Educación Pública;

XIV. Las demás que, con el carácter de no delegables, se le atribuyan en los términos de la Ley Federal de Entidades Paraestatales y otras disposiciones legales aplicables.

Artículo 10. La Junta Directiva celebrará sesiones ordinarias, por lo menos cuatro veces al año, y las extraordinarias que convoque su Presidente.

La Junta Directiva sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros. Las resoluciones se tomarán por mayoría de los miembros presentes y el Presidente tendrá voto de calidad en caso de empate.

Asistirán a las sesiones de la Junta Directiva con voz pero sin voto el Director General del Instituto, el Secretario, el Prosecretario y el Consejo.

Artículo 11. El Director General del Instituto será nombrado y removido por el titular del Ejecutivo Federal. El nombramiento deberá recaer en persona que reúna los requisitos establecidos en el artículo 21 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

Artículo 12. El Director General del Instituto, además de las facultades y atribuciones que le confiere el artículo 22 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, tendrá las siguientes:

I. Administrar y representar legalmente al Instituto;

II. Ejecutar, instrumentar y vigilar el cumplimiento de los acuerdos de la Junta Directiva;

III. Presentar a consideración y, en su caso, aprobación de la Junta Directiva el estatuto Orgánico del Instituto, así como el Manual de Organización General y los correspondientes de Procedimientos y Servicios al Público del Instituto;

IV. Formular los programas institucionales de corto, mediano y largo plazos;

V. Formular anualmente el anteproyecto de presupuesto del Instituto, para someterlo a la aprobación de la Junta Directiva;

VI. Nombrar al personal del Instituto; VII. Someter a la Junta Directiva y publicar el informe anual sobre el desempeño de las funciones del Instituto;

VIII. Recabar información y elementos estadísticos sobre las funciones del Instituto, para mejorar su desempeño; y

IX. Las que le conferían las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 13. El Instituto contará con un Órgano de Control Interno que formará parte de su estructura. El titular de dicho organismo será de línea de autoridad, quejas y responsabilidades dependerán y serán nombrados y removidos por la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo. Los servidores públicos a que se refiere el párrafo anterior ejercerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las facultades previstas en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, en la Ley Federal de Entidades Paraestatales, en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y en las demás disposiciones legales y administrativas aplicables.

El Instituto proporcionará al titular del órgano de control interno los recursos humanos y materiales que requieran para la atención de los asuntos a su cargo. Asimismo, los servidores públicos del Instituto estarán obligados a proporcionar el auxilio que requiera el titular de dicho órgano para el desempeño de sus facultades.

Artículo 14. El Órgano de Vigilancia del Instituto estará integrado por un Consejo Público propietario y un suplente, quienes serán designados por la Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo, quienes ejercerán las facultades que les confiere el Título VII de la Ley Federal de Entidades Paraestatales.

Capítulo

Del Consejo de Seguimiento de Proyectos y Programas

Artículo 15. El Instituto contará con un Consejo de Seguimiento de Proyectos y Programas, que tendrá por objeto recibir las sugerencias y propuestas de los jóvenes del país para la elaboración de los proyectos de desarrollo de la juventud, dar seguimiento a las acciones de los programas que se ejecutan a través de la Dirección General del Instituto, y formular las propuestas correspondientes.

El Consejo se integrará con diez jóvenes mexicanos, cuyos edades se encuentren comprendidas entre los 16 y los 29 años de manera equitativa en cuanto a su género, los cuales serán seleccionados por la Junta Directiva, a convocatoria pública formulada a las instituciones de educación superior, las organizaciones juveniles vinculadas con el trabajo comunitario, político o social y los sectores público o privado.

Los cargos de consejero son honoríficos y se desempeñarán por un periodo de dos años. El Consejo se renovará por mitad cada año. Los requisitos para la integración del Consejo, así como las atribuciones y funcionamiento de éste, se establecerán en el Estatuto Orgánico del Instituto.

Capítulo

Regímenes de Trabajo

Artículo 16. Las relaciones de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores, se regirán por la Ley Federal de los Servicios del Estado, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 17. Los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

TRANSITORIOS

PRIMERO. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. La Secretaría de Educación Pública, de los recursos financieros asignados a la Dirección General de Cauce Juvenil de la Comisión Nacional del Deporte, transferirá los necesarios para el inicio de actividades del Instituto. Asimismo transferirá los recursos materiales que se encuentren asignados a dicha Dirección.

TERCERO. La Junta Directiva del Instituto deberá quedar constituida en un plazo no mayor al de treinta días a partir de la vigencia de esta Ley, en un plazo no mayor al que se deberá designar al nombramiento del Director General del propio Instituto.

CUARTO. El primer Consejo de Seguimiento de Proyectos y Programas deberá quedar integrado en un plazo de 90 días a partir del nombramiento del Director General del Instituto Mexicano de la Juventud. Durará en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1999, fecha en la que se renovará la mitad de sus integrantes, en los términos del último párrafo del artículo 15. La determinación de los consejeros salientes para este supuesto, se hará por instancia una vez instalada la Junta Directiva, y en un plazo que no exceda los sesenta días, deberá expedir el Estatuto Orgánico del Instituto.



Las bases para la convocatoria pública para seleccionar a los miembros de este Consejo, serán previstas en el Estatuto Orgánico.

México, D.F. a 21 de diciembre de 1966. - Sen. Mario Vargas Aguilar, Presidente. - Dip. Jaime Moreno Garza, Presidente. - Sen. Víctor H. Itas Hernández, Secretario. - Dip. José Ernesto Manríquez Villarreal, Secretario. - Rúbrica.

En cumplimiento con lo dispuesto por la fracción 1 del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, siendo el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los trece y un día del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y ocho. - Ernesto Zedillo Ponce de León. - Rúbrica. - El Secretario de Gobernación, Francisco Lebasada Ochoa. - Rúbrica.

ANEXO 5

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.
ARTÍCULO 153.
CAPÍTULO II BIS.

Artículo 153

Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las acciones que les corresponden en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

CAPÍTULO II BIS

De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 153-A

Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-B

Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella (por conducto de personal propio, instituciones especialmente contratadas, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas penales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153-C

Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Artículo 153-E

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-F

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad, y.
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.



Artículo 153-G

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, recibe ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153-H

Los trabajadores a quienes se impartirá capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos, y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de actitud que sean requeridos.

Artículo 153-I

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los

procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Artículo 153-J

Las autoridades laborales custodiarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Artículo 153-K

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patronos, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.
- IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.
- V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trata; y
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Artículo 153-L

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Artículo 153-M

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de selección.

Artículo 153-N

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patronos deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153-O

Las empresas en que no hay contrato colectivo de trabajo deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impresos, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 153-P

El registro de que trata el artículo 153-J se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

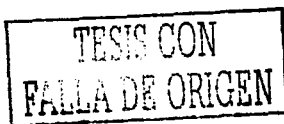
- I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.
 - II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos o sistemas sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretenden impartir dicha capacitación o adiestramiento, y
 - III. No estar ligadas con personas o instituciones que propagan algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3o. Constitucional.
- El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 153-Q

Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
 - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
 - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
 - IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
 - V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras, y
 - VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.
- Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.



Artículo 153-R

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes en la inteligencia de que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Artículo 153-S

Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponde, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que acreditadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponde, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo 153-U

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se negue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar, y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso se entenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153-V

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de descuento, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiere al trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 153-W

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X

Los trabajadores y patronos tendrán derecho a ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que derivan de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

CAPÍTULO IV

Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 154

Los patronos estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre afiliado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 155

Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenecieron, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo, o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo 156

De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154 a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyen una actividad normal o permanente de la empresa.



ANEXO 6

GUIA DE ENTREVISTA No. 1
Dirección del Instituto Mexicano de la Juventud

- ¿Cuál es el objetivo del Instituto Mexicano de la Juventud?
- ¿Cuáles son sus metas?
- ¿Usted cree que son claros estos objetivos y metas para el personal?
- ¿Con cuánto personal cuenta el instituto?
- ¿Qué perfil es el que requieren para las personas que laboran en el IMJ?
- El personal de la institución ¿recibe algún tipo de capacitación, cada cuando y de que tipo?
- ¿Con que tipo de dependencias está coordinado el instituto?
- ¿Cuál cree que sea el principal problema que hay en el IMJ?
- ¿Están realizando alguna acción para resolver este problema?
- ¿Existe un equipo especializado para mejorar resultados y evaluar?
- ¿Cuáles son las áreas que considera no están dando resultados esperados?
- ¿En base a que elabora el Instituto sus planes y programas?
- ¿El IMJ cada cuando evalúa y actualiza sus planes?
- ¿Cómo considera que es la comunicación en el instituto?
- ¿Existe coordinación entre la dirección, mandos medios y personal operativo?
- ¿Sabe si los servidores públicos de esta institución realizan sus actividades de trabajo con satisfacción?
- ¿Por qué?
- ¿Con que frecuencia el personal manifiesta inconformidades o problemas?
- ¿Cree que los servidores públicos que se encuentran en el instituto pueden asumir fácilmente cambios en su organización?
- Usted como servidor público ¿conoce las responsabilidades que tiene ante su población?
- ¿Que lo avata?
- ¿Que imagen cree que proyecta el IMJ ante sus usuarios?
- ¿Cómo es la promoción y difusión del instituto para cumplir con sus objetivos?
- ¿Cuáles son sus estrategias para tener un mayor acercamiento con los jóvenes?

147

ANEXO 7

GUIA DE ENTREVISTA No. 2
Servidores Públicos del IMJ

- ¿Conoce la misión y visión del instituto?
- ¿En base a que realizan sus proyectos?
- ¿Cuáles son sus actividades y como están distribuidas?
- ¿Cada cuando se realizan evaluaciones para medir el impacto de su trabajo?
- ¿Cómo es su promoción y difusión?
- ¿Existe una vinculación con las otras áreas del instituto?
- ¿Cree que hay un espíritu de equipo en el IMJ?
- ¿Por que?
- ¿De a conocer su área los trabajos y actividades que realiza el instituto?
- ¿Cada cuando reciben algún tipo de capacitación?
- ¿Cuál es el principal problema que detecta en el IMJ? ¿por qué?
- ¿Cuál cree que sea el principal problema en el área?
- ¿De a conocer su inconformidad ante el director como encargado del instituto?
- ¿Está de acuerdo con la estructura organizacional del instituto?
- ¿Que estrategias utilizan para tener un mayor acercamiento con los jóvenes?
- El impacto que tienen ustedes ante los jóvenes como servidores públicos ¿como le consideran?
- Ustedes como servidores públicos ¿conocen las responsabilidades que tienen ante su población?
- ¿El servicio que ofrecen a la población juvenil, como la califican?
- ¿Conoce cuales son las características de los jóvenes que atienden?
- ¿Cree que cuenta con suficientes capacidades para atender a su población?

148

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



ANEXO 8

CUESTIONARIO.

OBJETIVO: Conocer los servicios que ofrece el Instituto Mexicano de la Juventud así como identificar los principales servicios que demandan como joven

EDAD _____ SEXO Masculino _____ Femenino _____
DELEGACIÓN O MUNICIPIO _____

I ¿CONOCES EL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)?

SI _____ NO _____

II ¿QUÉ SERVICIOS CONOCES QUE OFRECE EL INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD (IMJ)?

- ___ Apoyo a jóvenes indígenas
- ___ Bienestar y recreación
- ___ Causas juveniles radio
- ___ Centros interactivos
- ___ Empleo y capacitación
- ___ Nuestra tinta joven
- ___ Premios y certámenes nacionales
- ___ Relaciones internacionales
- ___ Salud y medio ambiente
- ___ Sensibilización
- ___ Equidad y servicios a jóvenes
- ___ Bienestar y estímulos a la juventud
- ___ Bósa de trabajo
- ___ Centro de Investigación y Estudios.
- ___ Derechos humanos
- ___ Género
- ___ Organizaciones juveniles
- ___ Prevención de adicciones
- ___ Salud, equidad y servicios a jóvenes
- ___ Servicio social

III ¿POR QUÉ MEDIO TE ENTERASTE DEL EVENTO?

RADIO _____ TELEVISIÓN _____ VOLANTES _____
CARTELES _____ ORG JUVENILES _____ AMIGOS _____ OTROS _____

IV ¿PARTICIPAS EN ALGÚN PROGRAMA DE JUVENTUD?

SI _____ NO _____
CUALES _____

V ¿CUALES SON LOS SERVICIOS QUE DEMANDAS COMO JOVEN?

VI ¿QUÉ ACTIVIDAD TE INTERESA DEL EVENTO ?

CONFERENCIAS _____ TALLERES _____ CONCIERTO _____ OTROS _____

VII ¿QUÉ PIENSAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN GENERAL?

	SI	NO
Son eficientes		
Son corruptos		
Crees que están interesados en tu bienestar		
Hay disponibilidad al ofrecer el servicio		

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

ANEXO 9

PLANO DE LOCALIZACIÓN DEL IMJ.

El Instituto Mexicano de la Juventud se encuentra ubicado en la Colonia San Rafael, en la Calle de Serapo Rendón número setenta y seis en la Ciudad de México

