

Profesionalización de los servidores públicos	277
Relaciones intergubernamentales	287
Experiencias de modernización administrativa	295

CAPITULO IV

PROFESIONALIZACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

REGIMEN JURIDICO DEL PERSONAL

Atendiendo su situación jurídico-laboral, el personal del gobierno del estado se clasifica en empleados de base y empleados de confianza, rigiéndose en ambos casos por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche, por sus Condiciones Generales de Trabajo y, supletoriamente, por la Ley Federal del Trabajo. Los anexos 1 y el 2 muestran los datos correspondientes a empleados de base y de confianza.

Recientemente se revisó la Ley de los Trabajadores, entrando en vigor el 24 de junio del presente año, la cual contempla los derechos de los trabajadores, las obligaciones del gobierno, la constitución de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, de Quejas, de Productividad y de Reconocimiento de Carrera Civil, así como la constitución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo, se firmaron el 17 de diciembre de 1996, las Condiciones Generales de Trabajo que regirán la relación laboral del Poder Ejecutivo del Estado y sus trabajadores, mismas que afirman el compromiso de respeto mutuo y colaboración responsable que prevalecen entre el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado y su personal, estableciendo además, nuevos esquemas de incentivos que propiciarán un clima de trabajo estimulante y armónico para el logro de las funciones encomendadas. Para este rediseño se atendió a las expectativas de los servidores públicos campechanos presentadas por conducto de su Sindicato, a lo previsto en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, sin perder de vista el entorno global, considerando por ello normas internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche contempla los lineamientos que permitirán mantener una adecuada relación laboral, derogando la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche que entró en vigor el 12 de septiembre de 1972. Lo anterior, permite identificar la importancia que para la administración pública local tienen los recursos humanos con los que cuenta.

En el marco de la nueva ley, la creación de las Comisiones Mixtas integradas con igual número de representantes de las dependencias y del sindicato titular y administrador de las Condiciones Generales de Trabajo son un paso para el mejoramiento de las condiciones actuales de los trabajadores. Estas comisiones son:

Comisión Mixta de Productividad.-Determina los métodos y sistemas para evaluar el rendimiento y la productividad del personal, en cuanto a los objetivos fijados por el gobierno.

Comisión Mixta de reconocimiento de Carrera Civil.- Crea las estructuras y diseña las vías para que el personal permanezca al servicio de las entidades públicas, en forma tal que obtenga el trabajador los grados jerárquicos y las correlativas remuneraciones y distinciones que su desarrollo institucional ofrezca como óptimos.

Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.- Tiene como objeto investigar las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, para promover las medidas preventivas y vigilar su cumplimiento.

Comisión Mixta de Quejas.- Resuelve las conductas infractoras a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, que no ameriten el rompimiento de la relación laboral, mediante el procedimiento administrativo de conciliación.

Dado que con fecha 17 de diciembre del año en curso se constituyeron las Comisiones Mixtas antes señaladas, los miembros de éstas apenas se encuentran diseñando los reglamentos respectivos que establecerán su marco de actuación.

Durante los últimos años, en el proceso de modernización de la administración pública los trabajadores fueron mejorando sus condiciones y recibiendo las prestaciones a que por ley tienen derecho, así como sus respectivos planes de trabajo.

En ese sentido el gobierno estatal ha realizado acciones sustantivas en beneficio de sus trabajadores con la adecuación del marco legal, la prestación de servicios y la creación de instituciones que protegen y otorgan seguridad y servicios sociales.

De tal manera, que en diciembre de 1986 se crea el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Campeche (ISSSTECAM), organismo público descentralizado con personalidad jurídica, patrimonio, órgano de gobierno y administración propios que proporciona a los trabajadores las siguientes prestaciones:

Seguro de prestaciones médicas, servicio subrogado al IMSS, por no contar el ISSSTECAM con la infraestructura para proporcionarlo adecuadamente, Seguro de riesgos de trabajo, invalidez, vejez, Jubilaciones y pensiones, Seguro de fallecimiento, Seguro de cesantía o separación, Préstamos a corto plazo, especiales hipotecarios, FONACOT, Créditos para materiales de construcción, Sistema de ahorro para el Retiro, Almacén para la venta de artículos domésticos de alimentación y vestido, Guardería, Centro de capacitación y de extensión educativa, Farmacia, Servicios funerarios.

Las faltas en que incurren los trabajadores en relación a sus funciones, se sujetan a lo establecido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado, cumpliendo con el

proceso administrativo señalado en la citada Ley. Esta Ley tiene como objetivo fundamental, procurar que los servidores públicos se conduzcan con la eficacia, eficiencia, honestidad y legalidad debidas. Si al desahogar las diligencias conducen a establecer la probable existencia del delito y la presunta responsabilidad del inculpado, se procederá penalmente. Su marco de aplicación es referido a todo servidor público de la administración pública estatal, entendiéndose como tal, todo aquel trabajador que presta sus servicios a la misma.

Sistema de incentivos

La administración pública local actualmente no cuenta con un sistema de incentivos propiamente dicho, ya que se otorga anualmente un estímulo económico al empleado estatal distinguido de cada dependencia, en un concurso que se realiza bajo un proceso de selección y evaluación donde participan los empleados estatales.

Sin embargo, con las últimas modificaciones a la Ley y el establecimiento de las Comisiones Mixtas de Productividad y de Servicio Civil de Carrera, se está trabajando en la definición de un sistema de incentivos basados en la puntualidad, productividad, número de años de servicio, notas de mérito, etc., considerando tanto al personal de base como al de confianza.

Organización Sindical o Gremial

La organización que aglutina a los trabajadores de base del gobierno de Campeche se denomina “Sindicato Unico de Trabajadores de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Campeche” (SUTPMIDEC). Esta organización establece cinco objetivos primordiales:

- Pugnar por la permanente vigilancia y actualización en beneficio de los trabajadores, de los ordenamientos legales que rigen las relaciones entre éstos y el Gobierno del Estado, municipios e instituciones descentralizadas donde presten sus servicios.
- Luchar en defensa de los derechos de sus integrantes en los actos relacionados con el trabajo, de acuerdo con la ley de la materia, la equidad y la justicia social, asimismo para el estudio y funcionamiento de sus intereses de clase.
- Colaborar con la realización del programa del gobierno del estado y de los municipios, dentro del marco de la Constitución Política del Estado de Campeche.
- Luchar intensamente por conservar y ampliar la autonomía interna sindical.
- Todo lo que convenga a los intereses de los trabajadores al servicio del Estado, Municipios e instituciones descentralizadas, que será canalizado por conducto del Sindicato y de las secciones y delegaciones oficiales que lo integran.

El SUTPMIDEC está registrado ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, teniendo este último competencia para:

- Conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre las entidades públicas y sus trabajadores.
- Para conocer y resolver los conflictos colectivos que surjan entre las entidades públicas y las organizaciones de trabajadores a su servicio.
- Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación de los mismos.
- Conocer de los conflictos sindicales o intersindicales.

DATOS CUANTITATIVOS

La administración pública local ha sido factor principal en la promoción del desarrollo; la dimensión de la plantilla laboral se ha incrementado gradualmente en función de las necesidades de una sociedad cada vez más compleja, y del crecimiento poblacional estatal que rebasa la tasa promedio nacional.

En ese sentido, con el proceso de federalización de la educación, se transfirieron al gobierno estatal 9,311 maestros y en el renglón de seguridad pública, el número de agentes se ha multiplicado anualmente ascendiendo a 1,152 policías.

El número de plazas por dependencia, agrupados en mandos medios y superiores que suman 753 y el tabulador general proyectado para el ejercicio 1997 con 21,652 plazas se presenta de manera homogénea.

	Mandos Medios	Tabulador General	Total
Administración Pública Centralizada	574	20,332	20,906
Administración Pública Paraestatal	179	1,320	1,499
Total	753	21,652	22,405

PERFILES PROFESIONALES PREDOMINANTES

Durante la formulación del diagnóstico de necesidades de capacitación implementado por el INAP y la entonces Oficialía Mayor del Gobierno del Estado en 1992, se aplicó una encuesta a 409 servidores públicos de mandos medios, como parte de la metodología utilizada para identificar las necesidades en materia de capacitación.

PROFESION	No DE CASOS	%
Abogados	80	19.6
Contadores Públicos	29	7.1
Administradores de Empresas	23	5.6
Ingenieros Civiles	23	5.6
Profesores (Magisterio)	16	3.9
Ingenieros Agrónomos	15	3.7
Ingenieros Industriales	14	2.7
Administradores Públicos	11	2.2
Arquitectos	9	2.0
Médicos Generales	6	1.7
Economistas Contadores Privados	7	1.5
Profesiones con solo 4 casos	6	4.0
Profesiones con solo 3 casos	18	4.2
Profesiones con solo 2 casos	16	4.0
Profesiones con solo 1 caso	17	4.1
No contestó	101	24.7
TOTAL	409	100⁹³

Fuente: INAP-CEDAEM.- Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.- Febrero de 1993.- Pág. 117.

Esta muestra permite acercarse mas al perfil de los servidores públicos del estado de Campeche, de acuerdo a las diferentes profesiones.

ACCIONES DE PROFESIONALIZACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

Los cambios y orientaciones que ha seguido el estado mexicano en su estrategia de modernización, tiene como propósito desarrollar la productividad y eficiencia, así como el logro de la competitividad y excelencia de los diferentes sectores que conforman el aparato productivo. En este sentido, ante las transformaciones necesarias de los sistemas tradicionales de trabajo, a la administración pública corresponde la adecuación, la regulación y el mejoramiento administrativo.

En este sentido el gobierno del estado de Campeche ha realizado un significativo esfuerzo para ofrecer a los servidores públicos, una oferta de capacitación congruente e institucionalizada que contribuye a fortalecer tanto el perfil profesional como el institucional, y como consecuencia de ello elevar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad en la gestión de las respectivas áreas en las que se desempeñan.

Para ello, se promovió la firma de un convenio tripartita el 10 de septiembre de 1992 entre el gobierno del Estado, el Instituto Nacional de Administración Pública y el Instituto de Administración Pública Estatal, con el propósito de poner en marcha el "Programa Integral de Formación y Actualización de Mandos Medios del Gobierno del Estado de Campeche", que se convirtió en el eje central de la política de capacitación de la administración pública local.

Le correspondió a la Oficialía Mayor, hasta su desaparición, ser la entidad estatal responsable de este proceso que se inició con un diagnóstico de necesidades de capacitación, utilizando la metodología propuesta por el INAP; la ejecución del programa de capacitación se inicia en 1993 con la impartición de ocho cursos sobre política y administración, bases jurídicas de la administración pública y desarrollo de sistemas administrativos, capacitándose 262 empleados de confianza de diversas dependencias.

En 1994 se continuó con la impartición de cursos denominados de tronco común, lográndose concluir siete, capacitándose 142 servidores públicos de 13 dependencias, al mismo tiempo se inician los cursos denominados especializados con los siguientes temas: Elaboración de proyectos de Inversión, Planeación estratégica, Agentes de cambio, Desarrollo de habilidades para trabajar en equipo, Análisis de toma de decisiones y Administración de personal, capacitándose 212 servidores públicos.

En forma paralela la Asociación EX-A-TEC de Campeche inicia una serie de cursos a servidores públicos a través del Sistema de Educación Interactiva por Satélite (SEIS) del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, A.C., con los temas siguientes: Sistemas de gestión e implantación de la calidad total, psicología y motivación de los recursos humanos, Calidad con calidez y excelentes secretarías, lográndose la capacitación de 214 servidores públicos.

Para 1995 el gobierno del estado recibió las recomendaciones del Programa Integral de Formación de Mandos Medios, para su aplicación en las diversas entidades y continuó capacitando a través del SEIS lográndose un total de 14 cursos impartidos a 300 servidores públicos y en 1996 se impartieron 7 cursos a 114 servidores públicos en el estado.

Por otra parte, en 1996, se firmó un convenio de capacitación con la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación Delegación Campeche (CANACINTRA), donde también vía satelital el Instituto Tecnológico Autónomo de México, A.C. (I.T.A.M.) proporcionó 11 cursos y 1 diplomado para un total de 174 funcionarios públicos estatales con 194 participaciones.

Para promover y evaluar estos programas que tienden a incrementar la eficiencia, productividad, competitividad y calidad, tanto de los servidores públicos del estado como de los procesos gubernamentales y prestación de los servicios públicos a su cargo, se creó mediante acuerdo del ejecutivo estatal, publicado en el Periódico Oficial del estado de fecha 19 de septiembre de 1995, la comisión intersecretarial denominada "Consejo para la Modernización y Calidad

para la Administración Pública del Estado de Campeche”, para la implantación de la calidad total en los procesos gubernamentales y prestación de los servicios públicos a cargo del estado.

Esta comisión tiene como funciones primordiales las siguientes:

- Promover y evaluar las acciones tendientes a establecer y desarrollar los conceptos, sistemas y métodos de mejora continua hacia la modernización y calidad total de las dependencias y Entidades de la administración pública del estado.
- Analizar y aprobar el programa o programas de mejora continua para la administración pública estatal.

Como una de las primeras acciones encaminadas al cumplimiento de estas funciones, se nombraron líderes y facilitadores de modernización por cada dependencia y entidad de la administración pública, mismos que integrados en un gran equipo de trabajo, son los encargados de difundir los programas de mejora continua y procesos de calidad en el servicio público. Como parte de las actividades que se llevan a cabo dentro de la estrategia de modernización de la administración pública estatal con calidad total, el día 9 de septiembre de 1996 el gobierno del estado firmó un convenio con la Universidad Autónoma de campeche para la impartición del “Diplomado en Modernización Administrativa en el Sector Público” con la participación de 55 servidores públicos.

Cabe mencionar que durante el período de 1991 a junio de 1996, e independientemente de lo ya señalado, se han realizado acciones y esfuerzos de capacitación por parte de otras instancias y organizaciones, integrantes del poder ejecutivo, enfocadas a una capacitación más específica que aglutina tanto la instrucción como adiestramiento y entrenamiento del funcionario público, y que se resume en 339 cursos para un total de 2,024 participaciones distribuidas en 1,749 empleados.

AVANCES EN EL ESTABLECIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA

En mayo de 1996 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado de Campeche que contempla el establecimiento de la Comisión Mixta de Reconocimiento de Carrera Civil en cada una de las entidades públicas para el personal a su servicio.

Se estableció de igual manera que la integración de esta Comisión será con igual número de representantes de la entidad y del sindicato titular y administrador de las condiciones generales de trabajo, y que su integración, funcionamiento y resoluciones serán obligatorias en los términos del reglamento respectivo.

La ausencia de un servicio de carrera en la administración pública local, es una deficiencia que lleva al desaprovechamiento de valiosas experiencias y a la persistente insuficiencia de personal de probada capacidad técnica y profesional.

La instauración de la carrera administrativa será una reivindicación a un derecho legítimo y justo de los servidores públicos. La implementación de una política para la superación personal e institucional, propiciará eficientar los sistemas de la gestión pública. En este contexto el establecimiento de la Comisión Mixta del Servicio Civil de Carrera, en el marco de la nueva legislación laboral, representa un avance significativo en la modernización y actualización de la administración pública local y por ende en la revalorización de los servidores públicos.

Como ya se ha señalado, el 17 de diciembre del presente año se constituyó la Comisión Mixta de Reconocimiento de Carrera Civil y al respecto se trabaja en la elaboración del reglamento que establecerá su marco de actuación y en el diseño del plan de trabajo de la propia Comisión, fijándose como primer objetivo la formulación de los lineamientos para procesos escalafonarios.

CAPITULO V

RELACIONES INTERGUBERNAMENTALES

MECANISMOS DE COORDINACION Y COLABORACION INTERGUBERNAMENTAL

En la Planeación para el Desarrollo los gobiernos federal y estatal, se comprometen a realizar acciones para el mejor funcionamiento del Sistema de Planeación Democrática, con el propósito de atender los problemas que enfrenta la entidad. El Convenio de Desarrollo que los Gobiernos de esos ámbitos celebran anualmente, constituye la única vía de coordinación en materia de desarrollo social y regional. En ese sentido, los programas y acciones que en esta materia realiza la administración pública federal, se incorporan a este Convenio como los siguientes:

- Acuerdos de Coordinación o Anexos de Ejecución, cuando se suscriba entre el estado y los municipios.
- Convenios de Concertación, cuando participa la sociedad en forma organizada, con el gobierno del estado o con los ayuntamientos.

Descentralización

El ejecutivo federal, para dar cumplimiento a los propósitos del nuevo federalismo, descentraliza programas y recursos del Fondo de Desarrollo Municipal por conducto de la Secretaría de Desarrollo Social, previsto en el Ramo XXVI «Superación de la Pobreza», del Presupuesto de Egresos de la Federación, en favor del Estado y, por conducto de éste, a los municipios.

Los ejecutivos federal y estatal se comprometen a promover un mayor equilibrio en el desarrollo regional que genere una más amplia participación de los tres ámbitos de gobierno en la atención de las necesidades de la población con el propósito de distribuir en forma equitativa, racional y transparente los recursos que aporte el estado, entre los municipios.

La descentralización significa también, a la par que la transferencia de funciones y recursos hacia los estados y municipios, la simplificación del marco regulatorio de los programas, de manera que la normatividad sea coadyuvante al avance de los mismos y no una limitante para su operación.

Con el propósito de apoyar el proceso de descentralización, el presupuesto del Ramo XXVI para 1996 se distribuye en tres fondos:

Fondo de Desarrollo Municipal, que está orientado a atender y ampliar la cobertura de servicios básicos.

Fondo de Prioridades Estatales, que se define por el gobierno del estado conjuntamente con la SEDESOL y considera programas y proyectos que constituyan prioridades estatales y proyectos de alcance regional.

Fondo para la Promoción del Empleo y la Educación, que se destina a la ejecución de programas y proyectos especiales de interés nacional o regional, que propicien la generación de opciones de apoyo a grupos sociales específicos.

ACUERDOS DE COORDINACION ENTRE ESTADO Y MUNICIPIOS

El Acuerdo de Coordinación que celebran el estado y los municipios determina los montos y las modalidades a que se sujeta la aplicación de los recursos para la superación de la pobreza en los municipios y cuyos propósitos son alcanzar la igualdad de oportunidades, elevar los niveles de bienestar y la calidad de la vida de la población y de manera prioritaria, fortalecer la participación social en las acciones de gobierno.

El estado destina 1% del Fondo de Desarrollo Social a cada municipio para el fortalecimiento de su administración y vigila que se aplique exclusivamente para satisfacer las requerimientos de asistencia técnica, así como a la formulación de expedientes técnicos, ejecución y revisión de obras. En el seno del COPLADECAM, el gobierno del estado y los ayuntamientos formulan conjuntamente el Programa de Desarrollo Municipal. Los ayuntamientos, los Consejos de Desarrollo Municipal y los Comités, son las instancias para la operación de los programas del Fondo para el Desarrollo Social Municipal y son corresponsables del diagnóstico, programación, presupuestación y ejecución de las acciones en sus comunidades, así como de la verificación, seguimiento y control de la aplicación de los recursos.

Procesos de descentralización en la entidad

La concepción federalista del gobierno de la República, orienta el proceso de descentralización hacia la participación real de las instancias locales de gobierno en el ejercicio de atribuciones en la conducción de los asuntos públicos, fortaleciendo con ello su autoridad y autonomía, sustentando este proceso en una equilibrada distribución de funciones entre los tres ordenes de gobierno. En Campeche, se cuenta ya con significativas experiencias en este sentido.

Puede destacarse el caso del sector educativo en el que, conforme a lo estipulado en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, el gobierno local recibió la transferencia de los servicios educativos el 18 de mayo de 1992, por lo que la planeación y administración quedaron bajo plena responsabilidad del estado. Para ello, se creó un organismo descentralizado, de transición, denominado «Servicios de Educación Básica, Normal y Pedagógica del Estado de Campeche» (SEBANPECAM), el cual desapareció por acuerdo del titular del ejecutivo el 22 de febrero de 1993, transfiriendo sus funciones, patrimonio, derechos y obligaciones a la Secretaría de Educación, Cultura y Deporte, quedando ésta como receptora, administradora y ejecutora de la educación en el estado.

Con ese mecanismo administrativo fue transferido 93% de los servicios de educación básica que funcionaban en el Estado y que estaban bajo la responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En ese sentido, con la recepción formal de los recursos de la transferencia, se cumplió el proceso legal y administrativo correspondiente y no hubo necesidad de hacer ninguna modificación a la legislación local, salvo la creación del organismo antes señalado.

Como avances de este procesos de descentralización educativa, se mencionan los siguientes:

- Consolidación del sistema educativo estatal, al absorber la Secretaría de educación, Cultura y Deporte, las funciones, patrimonio, derechos y obligaciones y personal del SEBANPECAM; esto permite tener un sólo órgano rector de la educación básica en la entidad y debe propiciar la eficiente reorganización del sistema educativo estatal.
- Promulgación de la Ley Estatal de Educación, apegada a las disposiciones de la Ley General de Educación y con las adecuaciones propias de la entidad.
- Consolidación y ampliación de los servicios de educación básica, destacando el mejoramiento de la calidad del servicio a nivel preescolar y la ampliación de la cobertura en el nivel secundaria.
- Incremento en inversión para infraestructura educativa y por consiguiente en espacios educativos; aunado a un importante apoyo para la reparación de escuelas.
- Revalorización de las función magisterial a través de la implantación exitosa del programa denominado “Carrera Magisterial”.
- Apoyo institucional y participación en los programas nacionales, como:
 - Distribución de Libros de Texto Gratuito.
 - Programa de Actualización del Magisterio.
 - Observancia del Calendario Escolar.
- Homologación salarial, con beneficio tanto a trabajadores transferidos como a los estatales. El pago a los maestros se realiza localmente, pero las nóminas son enviadas para su validación a la ciudad de México.
- Mayor atención a las demandas sindicales y al rezago educativo a través de la implantación de los Programas Educativos Compensatorios (PAREB y PARE).

Esos avances no significan que el proceso haya concluido, ya que la federalización educativa es un proceso permanente. Una de sus fases, la transferencia educativa, se ha realizado, y ahora se está, tal vez, en la etapa más importante: su consolidación. Las contingencias ocurridas han resultado provechosas al permitir la revisión del proceso y con ello, la posibilidad de mejoramiento del mismo.

Aún son muchas las carencias, pero también es notorio el esfuerzo realizado para el éxito del Programa, el cual ha respetado los derechos laborales de los trabajadores transferidos y concedido nuevas prestaciones.

Por su parte, en el sector salud se ha decidido trasladar al gobierno estatal la responsabilidad de proporcionar los servicios de salud pública, correspondiendo a la instancia federal atender los aspectos normativos y de evaluación. Para ello, la Secretaría de Salud ha iniciado la transferencia de los recursos y en lo que respecta a recursos financieros y materiales, la transferencia ha concluido sin mayores problemas. En el Periódico Oficial se publicó el acuerdo

el 9 de septiembre de 1996, por medio del cual se crea el "Instituto de Servicios Descentralizados de Salud Pública del Estado", como un organismo público descentralizado, con objeto de prestar servicios de salud a la población abierta, conforme al citado acuerdo.

En el sector agropecuario la estrategia a seguir es que al gobierno del estado se le transfiera la responsabilidad de atender los aspectos operativos, mientras que a su contraparte federal se le asigne los aspectos de normatividad, vigilancia y evaluación de resultados.

En el sector comunicaciones y transportes, se ha concretado la formalización de la transferencia del mantenimiento de la red caminera rural y la red troncal secundaria, que incluye personal técnico, maquinaria, equipo e instalaciones así como los recursos financieros, en los montos que históricamente se han aplicado. Por el momento, no se ha determinado a quien corresponderá la construcción de nuevos caminos y la fuente de recursos financieros para ello. El acuerdo se firmó el 18 de marzo de 1996, entre los ejecutivos federal y estatal.

Por otra parte, se concretó la transferencia de la administración de los puertos, que son tres y su atención y usufructo está bajo la responsabilidad del estado, para lo cual se creó una empresa de participación estatal denominada "Administración Portuaria Integral de Campeche S.A. de C. V".¹

En materia de recursos federales, la Secretaría de Desarrollo Social descentralizó personal técnico, mobiliario, equipo y 65 por ciento de los recursos de inversión del Ramo XXVI. Estos recursos se distribuyeron entre los municipios mediante la aplicación de una fórmula. Ahora la responsabilidad de aprobarlos y liberarlos es del gobierno estatal y su ejercicio corresponde a los ayuntamientos. Además, el 35 por ciento restante de los recursos se asignó mediante dos fondos: el de Prioridades Estatales, con 5 por ciento y el de Empleo y Educación, con 30 por ciento. Para la administración y ejercicio de éstos fondos, se requiere de la autorización del nivel central.

Por su parte la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca ha puesto a consideración del gobierno del estado una serie de facultades que considera factible transferir, con el propósito de que la solución a los problemas relacionados con el manejo de los recursos naturales, del medio ambiente y de la actividad pesquera, puedan ser atendidos en forma ágil en el sitio donde se generen. La propuesta se encuentra en revisión para determinar el alcance de dichas transferencias.

Con la descentralización como estrategia administrativa se pretende que las instancias federales sean las que atiendan los aspectos normativos, de evaluación y vigilancia en apoyo a la administración y ejecución de los programas y proyectos, pero ello deben ser con flexibilidad de tal manera que sea posible adecuarlos a la realidad local, para que su contraparte estatal realice las funciones operativas correspondientes.

¹ Periódico Oficial.- Gobierno del Estado de Campeche.- Octubre 6 de 1995.- Campeche, Cam.

Resalta como meta importante en este proceso descentralizador, la de garantizar que la transferencia de facultades, se complemente con los recursos materiales y humanos suficientes para su atención, por lo que será necesario desplegar esfuerzos de capacitación y asesoría a las instancias receptoras de las nuevas atribuciones, con el propósito de que dispongan de mayor influencia y puedan aplicarse procedimientos específicos para el mejor desarrollo de cada sector y región.

Para incentivar el desarrollo regional, estimamos conveniente un el traslado gradual de recursos económicos del gobierno federal, que la descentralización de la vida nacional exige, para que el estado y los ayuntamientos puedan coadyuvar el proceso de sus habitantes, sin dejar de reconocer que el proceso de reasignación de facultades y tareas recientemente iniciada por el gobierno federal, a los estados, y desde luego el dinero para ello, es otro mecanismo, que paulatinamente probará la capacidad de decisión y responsabilidad de los gobiernos locales.

Los recursos federales que reciba el estado deben considerar su asignación en base a la regionalización que ha previsto el gobierno, citado en el primer capítulo, complementariamente a la inversión sectorizada con el objeto de que al confrontarla con las demandas de la sociedad puedan tener mayor impacto y eficacia.

En relación a los procesos de descentralización iniciados, en el aspecto educativo convendría señalar que los niveles medio superior y superior todavía presentan incongruencias, ya que las escuelas tecnológicas tienen planes de estudios que no corresponden a las necesidades locales por ser de alcance nacional. Asimismo, en lo referente a construcción de escuelas, a partir de 1996, el 50% de los recursos financieros se han transferido a los municipios para su ejecución, los cuales enfrentan algunos problemas derivados de la normatividad y de los mecanismos de operación que saturan a los ayuntamientos y a veces les impiden avanzar en la atención de otras prioridades.

Sobre este tema convendría recomendar certeza y responsabilidad a los avances de la descentralización que sea gradual y efectiva ya que al repasar el tiempo que ha durado y madurado el proceso podemos apuntar que desde la Constitución de 1917, fue advertida la necesidad y hasta 1982, al inicio del gobierno del Lic. Miguel de la Madrid se anunció la transferencia a los gobiernos locales. Por ello, surgieron en 1983 las unidades de servicios educativos a descentralizar, que sustituyeron a las delegaciones generales existentes. El epílogo de este proceso de dio después, en 1992, a partir de ese año inició lo que ahora conocemos como federalización educativa y a 1996, se está en la etapa de consolidar los avances de este largo y complejo proceso, que ahora requiere, además de la voluntad política, el apoyo decidido de la ciencia administrativa para una exitosa conclusión.

En la descentralización del Sector Salud, el problema principal se encuentra en el personal, ya que al fusionarse las instituciones surgen diferencias en las condiciones laborales entre el personal federal y estatal, cuya homologación parece complicada y costosa, por lo cual, se

opera bajo dos esquemas, que duplican su administración. Esta situación también la presenta la transferencia del gobierno federal respecto a los distritos de desarrollo rural.

En general se observa que las decisiones y las medidas comprendidas en el proceso de descentralización están llegando al Estado en forma dispersa y sustentada en criterios diferentes, lo que impide su atención y tratamiento integral. Destaca el hecho de que en el proceso, cada una de las instancias federal, estatal y municipal, establece sus reglas, con mecanismos diferentes en la operación y liberación de recursos generando cargas de trabajo diferenciales que ponen a prueba la capacidad de las estructuras administrativas locales, que en ocasiones, impiden el oportuno desahogo de los asuntos transferidos.

En general, el proceso de descentralización para el estado de Campeche significa la posibilidad real de tener la atribución para decidir sobre las medidas a tomar para enfrentar los problemas. Sin duda es un proceso que requiere de tiempo, ya que ni las estructuras estatales y mucho menos las municipales, se encuentran en condiciones de asumir de inmediato la responsabilidad de atender aspectos que hasta la fecha correspondían a las instancias centrales. Sin embargo, dada la actitud favorable asumida por las autoridades locales, todo indica que el proceso logrará resultados positivos, lo que permitirá que la responsabilidad de conducir los asuntos públicos para alcanzar el desarrollo, sea asumida en los niveles e instancias que están cerca de los problemas, lo cual propicia la adopción de las mejores y más efectivas decisiones.

CAPITULO VI

EXPERIENCIAS DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA

PROGRAMA DE SIMPLIFICACION Y DESREGULACION ADMINISTRATIVA

Como respuesta al deseo modernizador de la sociedad campechana, el gobierno del estado celebró el acuerdo por el que se establece el “Programa de Simplificación y Desregulación de la Administración Pública del Estado de Campeche”, publicado el 21 de mayo de 1992. Posteriormente, el 28 de octubre de 1992, se instala la “Comisión Permanente de Desregulación y Simplificación Administrativa», órgano encargado de la implementación y vigilancia del Programa, bajo la presidencia del gobernador del estado y cuya coordinación recae en el secretario de la contraloría.

Para la implementación de las acciones se emitió el reglamento interior el día 12 de noviembre de 1992, y cada uno de los titulares de las dependencias designaron a un representante como responsable operativo. Asimismo, se elaboró un manual de capacitación del Programa, donde se plasman los procedimientos para la determinación y presentación de propuestas.

Cabe señalar que se seleccionaron, por ser de mayor impacto, 28 trámites simplificados, cuyo nuevo esquema funcional fue dado a conocer por la televisión local, a través de 13 cápsulas con tiempo global al aire de aproximadamente 38 horas. Esto fue logrado con el apoyo de la Comisión Campechana de Televisión y Cinematografía para su producción y transmisión; con un costo de \$245,050.00. Por la Radio, se utilizó un total de 8 diferentes mensajes en nueve radiodifusoras: 3 en la capital y 6 en los municipios del Estado, con un total de 456 minutos al aire. El Programa para el año de 1994, contempló un total de 68 acciones de simplificación: 35 en el poder ejecutivo, 2 en el poder judicial y 31 en los HH. ayuntamientos, cuya evaluación final, arrojó los siguientes resultados: el poder judicial solventó uno de sus compromisos, los HH. ayuntamientos 29 y el poder ejecutivo 29. Por otra parte, se elaboró el “Manual de Servicios al Público” que incluye la explicación pormenorizada de 205 trámites. Durante 1995, se emitió un nuevo manual operativo en el cual se rediseñó la mecánica operativa para la determinación y presentación de propuestas y se redujo el número de formatos y la estructura de los mismos. Se propusieron un total de 45 acciones de simplificación de las cuales se cumplieron 29. En el año de 1996, nuevamente se rediseñó la mecánica operativa, editándose un nuevo manual, el cual se difundió a las dependencias y organismos, así como a los líderes y facilitadores de la modernización.

PROGRAMA DE ORGANIZACION INTEGRAL

En un esfuerzo para identificar las estructuras administrativas y de operación que señala la Ley Orgánica de la Administración Pública Estatal y en respuesta a las necesidades de organizar mejor los documentos normativos y operativos, se estableció en abril de 1994 el «Programa de Organización Integral» que consiste en: «*Establecer las normas, políticas, lineamientos y procedimientos que permitan de manera integral documentar la organización y*

el funcionamiento de las dependencias y organismos de la administración pública estatal que conlleve a un desarrollo eficaz del personal en las funciones recomendadas». Sus objetivos específicos son:

- Que cada dependencia y entidad que conforman la administración pública estatal identifique las bases jurídicas y administrativas que le otorgan y atribuyan funciones.
- Que cada dependencia y entidad que conforman la administración pública estatal elabore un manual de estructuras que incluya las cartas de organización y analíticos de plazas hasta el nivel departamental.
- Que cada dependencia y entidad que conforman la administración pública estatal elabore un manual de organización en donde queden expresados las funciones por áreas hasta nivel departamental.
- Según sea el caso, derivado de las integración de los compendios jurídicos, la elaboración de los manuales jurídicos y de organización, y ante la carencia de un reglamento interior vigente, se elabore un anteproyecto de reglamento interior con el propósito de que cada entidad, promueva su revisión jurídica y trámite la publicación ante las instancias correspondientes.
- Que cada dependencia y entidad que conforman la administración pública estatal elabore un manual de procedimientos en base a las funciones atribuidas por ley o desarrolladas de facto, según sea el caso.
- Que todas las dependencias y entidades que otorguen servicios al público en el ejercicio de sus funciones, mantengan la información actualizada notificando a la Secretaría de la Contraloría y,
- Por último, las dependencias y entidades elaboren documentos complementarios de apoyo para su funcionamiento (instructivos, folletos, catálogos y directorios).

Para lo anterior se establecieron normas, políticas y procedimientos en materia de desarrollo organizacional, para que todas las dependencias y organismos de la administración pública estatal, cuenten con los principales documentos normativos-administrativos necesarios para promover un desarrollo más eficiente de sus funciones. Se definen como básicos:

- Reglamento interior, compendio jurídico, manual de estructuras, manual de organización, manual de servicios al público y manual de procedimientos. Instructivo, folletos, catálogos y directorios.
- Los responsables del «Programa de Organización Integral» de cada dependencia u organismo de la administración pública estatal son los encargados de la integración, implantación, control y actualización de los documentos que generen, así como de la presentación a la Secretaría de la Contraloría para su validación.
- Todos los documentos normativos-administrativos que se generen en la Administración Pública Estatal, forman parte del patrimonio del estado, por lo que deberán ser inventariados ante la Dirección de Recursos Materiales y Control Patrimonial.

De un total de 35 participantes (dependencias, organismos y unidades del ejecutivo), actualmente 6 cuentan con un reglamento interior vigente y publicado en el Periódico Oficial del Estado, 4 se encuentran en revisión jurídica para su publicación, 15 cuentan con anteproyectos y en proceso de iniciar la revisión jurídica del mismo, 4 no han concluido sus anteproyectos y 6 no requieren de él. Del total mencionado anteriormente, se resalta que 32 cuentan con un compendio jurídico ya validado y 3 con un avance del 80%; también 30 tienen hoy en día un manual de estructuras ya validado y 5 con un grado de avance del 90%, y por último, 28 ya elaboraron un manual de organización restando solo 7 con avance del 90% en promedio. Se estima que para el mes de enero de 1997, todo el poder ejecutivo estatal este plenamente documentado en cuanto a su organización y operación, para continuar en una tercera etapa con el inicio de la documentación de procedimientos de las unidades administrativas.

Sistema Informático de Control de la Operación del Ramo XXVI

Con el propósito de lograr una mayor eficacia en la aplicación de los recursos de inversión se puso en la operación un sistema informático, para el control de la ejecución del Convenio de Desarrollo Social entre los municipios y las dependencias del gobierno estatal y federal; el cual se realiza a través de módem con terminales remotas.

Con éste sistema, diseñado localmente, se operan las diferentes etapas del ejercicio de los fondos como son, la propuesta, aprobación, liberación y ejercicio de los recursos del ramo así como el almacenamiento, control y evaluación de las información que genera éste proceso.

La operación inicia con la integración de las propuestas y expedientes técnicos por parte de la dependencia ejecutora, generándose de ello los anexos técnicos de las obras por realizar, los que, una vez integrados, son recepcionados y analizados por la Secretaría de Desarrollo Social del gobierno del estado, que determina si procede la aprobación de la obra y de ser así, emite un oficio, que es turnado a la dependencia ejecutora. La dependencia elabora entonces el documento denominado «Cuenta por Liquidar Certificada», que ampara los recursos requeridos y la envía a la SEDESOL estatal, instancia que tramita el pago de su importe para que se inicie la ejecución de la obra.

La dependencia ejecutora genera información sobre los avances físicos y financieros de la obra, y envía, por módem, a la SEDESOL estatal que genera informes de la situación de los recursos del ramo XXVI, integra el informe trimestral global de avance por obra y por último elabora el cierre de ejercicio. La SEDESOL federal recepciona esta información que es transmitida por medios electrónicos, asegurándose con ello un mayor control y oportunidad en la información sobre el ejercicio de los recursos.

Las actividades específicas que se procesan en el sistema son: las propuestas de anexos técnicos, que municipios y dependencias ejecutoras presentan; los anexos de aprobación por

obra; la liberación de recursos vía cuenta por liquidar certificada; avances físicos de la obras; informes trimestrales y finalmente el cierre del ejercicio.

Los ayuntamientos una vez a la semana se enlazan con la SEDESOL estatal, para transferir información, ya sea para enviar anexos técnicos, cuentas por liquidar certificadas, actualizar la información del comportamiento del Convenio de Desarrollo Social o transmitir mensajes o asuntos pendientes por medio del correo electrónico.

En lo general este sistema, hasta ahora solo aplicado en el Estado de Campeche, permite que el ejercicio de los recursos públicos, se controle con toda oportunidad permitiendo a las instancias responsables conocer de inmediato sobre cualquier problema que se presente y puedan adoptarse las medidas para su resolución.

Programa promotores asistentes de salud

En 1991 la cobertura de los servicios de salud alcanzó el 90.6 por ciento de la población, quedando sin servicios mínimos regulares de salud 50,302 campechanos.

Para avanzar en este sentido, la administración estatal instrumentó con base el Programa IMSS-Solidaridad el “Programa de Extensión de Cobertura”, mediante dos estrategias: a) Brigadas Móviles y b) la formación de agentes comunitarios, llamados “Promotores Rurales de Salud” (PARS). Como resultado de estas acciones, la población desprotegida disminuyó a 1.27 por ciento.

El programa de “Promotores Asistentes de Salud”, se sustenta en la participación de las comunidades beneficiadas al seleccionar éstas al candidato para capacitarse en atención primaria de la salud, en un hospital rural durante dos meses y apoyarlo para que al reintegrarse a su comunidad ponga en práctica los conocimientos adquiridos. Para ello, se han desarrollado 12 cursos de formación con 359 promotores activos que cuentan con el apoyo de 16 brigadas médicas que los visitan una vez por mes, continuando su capacitación y abasteciéndolos de medicamentos y demás insumos para la salud. Una vez al bimestre se reúnen para intercambiar experiencias y continuar con su capacitación. El programa se desarrolla en 289 comunidades y ampara a 57,124 habitantes integrados en 12,506 familias que habitan en 9,935 viviendas. Participan en las campañas de vacunación infantil, lo que ha coadyuvado a controlar enfermedades como el cólera, dengue y paludismo, así como a mantener el primer lugar nacional en vacunación universal en los últimos años. Colaboran en la vigilancia del embarazo y parto, en la planificación familiar, en el crecimiento y desarrollo del niño, atención a enfermedades de baja complejidad y mejorar el saneamiento familiar y comunitario, principalmente cloración del agua y letrínización.

Se pretende que este personal participe de manera más efectiva en la vigilancia del estado nutricional de los niños menores de 5 años, mujeres embarazadas y en período de lactancia,

mediante el aporte de nutrientes y seguimiento puntual, para consolidar el programa de salud reproductiva e impulsar la vigilancia epidemiológica. Participan también en la aplicación del paquete básico de salud constituido por las 12 estrategias básicas contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y 1 estrategia local, y en 11 objetivos del Programa de Reforma del Sector salud. La capacitación de los promotores comunitarios se efectúa en el IMSS, se reciben de los ayuntamientos mensualmente una retribución de 200 pesos y también diversos apoyos a través de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, que les permite alcanzar un promedio diario de medio salario mínimo y por su parte, el Gobierno del estado, coordina y apoya los requerimientos materiales del Programa, en un ejemplo de participación federal, estatal y municipal.

Fideicomiso de inversión del 2% sobre nóminas

Al entrar en vigor en 1993 el impuesto estatal del 2% sobre nóminas y con objeto de obtener el consenso favorable del sector empresarial, se firmó un contrato fideicomiso el 30 de julio de ese mismo año para administrar los recursos provenientes de dicho gravamen así como para su ejercicio. La finalidad del fideicomiso es realizar obras y proyectos de beneficio social con énfasis en la promoción del desarrollo empresarial y en la creación de infraestructura industrial, agropecuaria, pesquera y educativa, que contribuya al desarrollo integral del estado.

El gobierno del estado, como fideicomitente deposita los recursos en Nacional Financiera que es la fiduciaria, y constituyó un Comité Técnico, órgano máximo de autoridad, para dar cumplimiento a los fines del citado fideicomiso. El titular del ejecutivo preside el comité técnico y el director general del Consejo de Inversión y Desarrollo de Campeche (CIDECAM) funge como presidente suplente, quien tiene la responsabilidad de supervisar la ejecución de los acuerdos. La mayoría de los 23 miembros integrantes del Comité Técnico, 16 son representantes del sector privado y 7 son del gobierno del estado.

En este sentido y de conformidad a sus fines se apoyaron diversas acciones de carácter general necesarias para el desarrollo económico. Entre las más significativas, podemos mencionar la elaboración del estudio de factibilidad de nuevas zonas industriales tanto en las ciudades de Campeche y Carmen, así como el Plan Maestro de Desarrollo Turístico, para convertir esa actividad en importante factor del desarrollo estatal.

En el sector turístico se aprobó la adquisición de un tranvía para recorridos en el Centro Histórico de la Ciudad de Campeche, operado por el Patronato de la Ciudad, y contribuyó al “Programa de Rescates de Fachadas” del Centro Histórico. En Ciudad del Carmen se otorgaron recursos para la creación de un museo y la reparación del Teatro de la Ciudad.

En el rubro educación y especialización, se financió a estudiantes de la Universidad Autónoma del Carmen para especializarse en la de Tulane, E.U. y apoyo un programa denominado “COPARMEX-Dessem”, de promoción empresarial en niños y jóvenes del Estado.

Asimismo, apoyó la contratación de la firma consultora Dri/Mc-Graw-Hill, para implantar su tecnología de desarrollo regional por medio de estrategias de largo plazo, que congregan tanto al sector público como al sector privado, así como a las Universidades e Instituciones de educación superior.

Se aprobaron recursos para estudios y proyectos de desarrollo pesquero, entre los que destacan los estudios para valuar de los bancos ostrícolas, las pesquerías de ostión y jaiba de Ciudad del Carmen; así como un proyecto camaronícola en el municipio de Tenabo.

El fideicomiso destinó al sector Agropecuario y Forestal, recursos para programas de protección fitosanitaria, y a la Fundación para el Desarrollo Rural A.C., con el objeto de que esta asociación otorgue créditos blandos a pequeños productores del sector.

En el ramo agroindustrial se apoyó un proyecto de extracción de semilla de marañón, para comercializar la nuez de la india. En el ramo textil, se apoyó a maquiladores por medio de créditos preferenciales para la adquisición de máquinas de coser y capital de trabajo, a fin de abastecer al IMSS de uniformes y blancos. Se transfirieron 3 millones de pesos para financiar a la micro y pequeña empresa, a través del Fondo Estatal de Fomento Industrial del Estado de Campeche (FEFICAM) a créditos blandos y se estableció un convenio con NAFINSA para resolver el problema crediticio de casi el 90% de las empresas en esta situación.

En Cd. Del Carmen, en materia de seguridad pública, el fideicomiso contribuyó en la construcción de casetas de policías, estación de bomberos y en el sistema de señalamiento y de semáforos intermitentes. Se otorgaron recursos para los asilos y orfanatorios de Campeche y Carmen; y para el acondicionamiento de una unidad deportiva en Ciudad del Carmen.

En suma, desde su creación hasta el 31 de octubre de 1996, el Fideicomiso había autorizado recursos por 50.6 millones de pesos, de los cuales ha ejercido 35.4 millones.

Fondo Chiclero

La extracción de chicle ha sido históricamente una de las principales fuentes de ocupación e ingreso para la población campesina que habita en la zona selvática del estado. El Fondo Chiclero fue creado considerando expectativas a largo plazo, y contempla los aspectos de comercialización, técnicos y de capacitación para la organización que permitan a los productores involucrados obtener mayores beneficios.

Con el propósito de formar un frente común para la comercialización, se integraron ejidos de Campeche y Quintana Roo para obtener mejores precios y evitar el intermediarismo. Se buscó también, mejorar la calidad del chicle que se extrae y la creación de fondos sociales de retiro y capitalización, de prevención social, de ordenamiento forestal y de capacitación y

asistencia técnica; los cuales se crean con aportaciones de los productores con recursos procedentes de las ventas, logrando además con estos fondos el autofinanciamiento de la producción chiclera y su autonomía operativa. El esquema de operación del Fondo, consiste en que los recursos provenientes de las aportaciones de los productores y de FONALES se depositan en una cuenta en BANRURAL, para que éste administre el Fondo a través de un Mandato de Comisión Mercantil suscrito por los ejidos con el propio Banco.

El comprador deposita directamente a la cuenta d BANRURAL en importe de la venta por cada entrega que se hace; con lo que se asegura la revolvencia de los recursos para garantizar el acopio durante toda la temporada.

Al término de la temporada se efectúa la liquidación final: el banco retiene los porcentajes para la creación de los fondos sociales, se deducen los costos de operación del acopio y el saldo se entrega a los productores como remanente de los ingresos de la venta del chicle.

Los beneficios del fondo son significativos, ya que el precio de venta del chicle se mejora substancialmente al grado de que en 1996 éste precio a través de la organización fue 65% mayor que el recibido por el productor individual.

Este beneficio se ve incrementado por la aplicación que se hace de los ingresos por venta ya que, además de recibir un monto mayor directo por cada kilogramo, se tiene capacidad para integrar un Fondo de Retiro y Prevención Social, de Capacitación y otros.

Esta situación se ha traducido en un incremento de productores afiliados, ya que de 4 organizaciones que operaban en 1995 se paso a 23 en 1996 con 950 campesinos productores. Actualmente los chicleros afiliados al fondo producen el 75 por ciento del volumen estatal de chicle y es manifiesto el interés por incorporarse de nuevos productores.

Instituto Catastral del Estado de Campeche

El Instituto Catastral del Estado se creó mediante acuerdo del ejecutivo, como un organismo descentralizado. Fue publicado en el periódico oficial de fecha 31 de mayo de 1994. Su objetivo es modernizar la infraestructura inmobiliaria y catastral. Sus funciones más importantes son: elaborar normas técnicas, y políticas de carácter catastral, supervisar la gestión catastral de los H. Ayuntamientos; elaborar y mantener la cartografía catastral, revisar los proyectos de zonificación catastral, las tablas de valor unitarios de suelo y construcción y los instructivos de evaluación de suelo y deslinde de los municipios; así como mantener y operar el sistema estatal de información catastral.

Consejo de Inversión y Desarrollo de Campeche

Mediante acuerdo del ejecutivo se creó la comisión mixta denominada “Consejo de Inversión y Desarrollo de Campeche (CIDECAM)”, como un organismo público descentralizado, el cual se publicó en el Periódico Oficial de fecha 11 de mayo de 1995. En dicho acuerdo se

establecen las atribuciones del consejo: proponer y aplicar políticas relativas al fomento de las actividades industriales, mineras, artesanales, comerciales, turísticas y de abasto; proponer y fomentar el establecimiento de infraestructura que faciliten el desarrollo de las iniciativas; realizar campañas de difusión tendientes a inducir nuevas inversiones; proponer y aplicar políticas y programas tendientes a incrementar los flujos de inversión a la economía del Estado, proponer y fomentar políticas y programas de apoyo crediticio y financiero. El Consejo de Inversión está integrado por 17 miembros de los cuales 8 corresponden al sector público y 9 al sector privado, provenientes de diversas agrupaciones y cámaras.

Este organismo acerca las decisiones relativas al desarrollo económico y comparte con el sector privado los retos y problemas de la entidad. A la fecha han sido significativos los resultados, sin embargo se considera, por lo reciente, poco tiempo para hacer una evaluación global de su eficacia.

Los aspectos anteriores se consideran como relevantes en un esfuerzo por modernizar la administración pública; su selección se realizó en base a tres aspectos: administración interna, mecanismos de apoyo a la gestión pública y creación de organismos descentralizados de la administración pública.

Bibliografía

Administración pública municipal. Gobierno del Estado de Campeche. Secretaría de Desarrollo Social. Talleres Gráficos del Gobierno del Estado. Julio de 1994.

Anuario estadístico del Estado de Campeche. Instituto Nacional de Estadística e Informática- Gobierno del Estado de Campeche. Edición 1993. Talleres Gráficos del INEGI. Diciembre de 1993.

Anuario estadístico de Campeche. Instituto Nacional de Estadística e Informática- Gobierno del Estado de Campeche. Edición 1995. Talleres Gráficos del INEGI.

Campeche, apuntes económicos y sociales. Lic. Carlos Sales Gutiérrez. Tercera edición 1996. Talleres de Fototipo, S.A. México, D.F. Septiembre de 1996.

Campeche - Ciudad del Carmen Historia, paludismo, inundaciones y petróleo. Antonio Uribe Gonzalez Offset del Golfo de Campeche S.A.

Diagnóstico del Sistema de Contribución y Distribución de la Hacienda Pública Estatal y Municipal. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. Servicios Litográficos Júpiter, S.A. de C.V. Agosto de 1996.

El control gubernamental y la contraloría social mexicana. Luis Vázquez Cano. Impresora y Encuadernadora Progreso, S.A. de C.V. Octubre de 1994.

Campeche, lugar estratégico para la inversión. Consejo de Inversión y Desarrollo de Campeche - Gobierno del Estado de Campeche.

La administración estatal y municipal de México. Gustavo Martínez Cabañas. INAP-BANOBRAS Talleres Gráficos de la Nación. Segunda Edición 1992. Octubre 1992.

Plan Estatal de Desarrollo 1992 - 1997. Gobierno del Estado de Campeche. Talleres Gráficos del Estado. Febrero de 1992.

Plan Campeche 1986 - 1991. Gobierno del Estado de Campeche. Colección Concordia 1985 - 1991 Muralla Editorial S.A. de C.V.

Programa Estatal de Financiamiento para el Desarrollo, 1986 - 1991. Gobierno del Estado de Campeche. Colección Concordia 1985 - 1991. Muralla Editorial S.A. de C.V. Junio de 1986.

Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994. Dirección General de Institutos Tecnológicos. Agosto de 1990.

Quinto Informe de Gobierno Anexo Estadístico. Gobierno del Estado de Campeche. Agosto 7 de 1996.

Retos y propuestas, federalismo fiscal. Fundación Mexicana Cambio XXI, Luis Donaldo Colosio. Grupo Impresa, S.A. de C.V. Noviembre de 1994.

Sexto Informe de Gobierno Colección Concordia No. 25 Anexo Estadístico. Agosto de 1991.

Sexto Informe de Gobierno. Colección Concordia. Agosto de 1991.