

CONCLUSIONES

La voluntad política de cambio, la sensibilidad perceptiva ante las necesidades de los servidores públicos y de la sociedad así como la innovación permanente de programas y técnicas creativas y originales que respondan a las demandas detectadas son elementos sin los cuales no puede pretenderse implantar un Sistema Integral de Personal.

En 1982 se conceptualizó el Sistema Integral de Personal, con visión a un objetivo prospectivo. Vencer las inercias de una administración perimida, la discrecionalidad para el otorgamiento de beneficios económicos y laborales a unos cuantos en detrimento de la mayoría y, en general, la utilización de mecanismos de poder parcelado, fue y sigue siendo una ardua tarea, pues en ocasiones se prefiere la ambigüedad que genera privilegios a la norma que establece reglas claras para todos.

Otro elemento de suma importancia lo constituye la democratización de la información: deben buscarse y encontrarse los canales de comunicación que permitan a todos los servidores públicos conocer en detalle la filosofía que alienta el Sistema Integral de Personal y, específicamente, la búsqueda de su profesionalización, la cual no debe ni puede circunscribirse únicamente a eventos

de capacitación; el marco jurídico, la estructura salarial, la catalogación de puestos, la evaluación del desempeño y el sistema profesional de carrera, entre otras, son variables que inciden y complementan los esfuerzos dirigidos a la profesionalización.

El Sistema Integral de Personal actualmente está estructurado. Deberá consolidarse. Por supuesto, siempre será necesario atender las necesidades emergentes, los cambios inmanentes de la sociedad mexiquense en general y de los servidores públicos en particular y el avance de nuevas tecnologías que obligan a actualizar y modificar lo necesario para estar a la medida de los tiempos y no permitir que estos nos superen. Deberán automatizarse más los procesos para contar con información confiable y pronta que permita dedicar mayor esfuerzo a la creatividad y al contacto humano.

Vale reiterar que la causa primaria que orienta y da su razón de existir a la profesionalización de los servidores públicos es que ésta es una contribución para satisfacer las necesidades comunitarias de los mexiquenses; sin olvidar que los servidores públicos son a su vez usuarios de los mismos servicios que también prestan y que en el principio de: "trata a los demás como deseas ser tratado por ellos", valor pregonado por el Gobernador Camacho, se encuentra el medio para atender y servir al usuario.

En este sentido, no puedo concluir este trabajo sin expresar que el riesgo permanente al que se enfrenta el Sistema Integral de Personal en el Estado de México, radica en la tentación, antes, ahora y en el futuro, de tomar decisiones cuya motivación, consciente o inconsciente, tiene algunos de los siguientes orígenes; demostrar que se ejerce el poder, decir siempre "sí", hacer favores, obtener posibles votos, quedar bien, hipersensibilidad social, deseo de ayuda, etc. Esto es, ya sea por individualismo o por altruismo, ir en contra de los principios y objetivos del propio sistema. Por ello no resisto el transcribir una frase de Víctor Hugo que me parece elocuente: *"Es cosa fácil ser bueno, lo difícil es ser justo"*.

La profesionalización podrá lograrse cuando sean los servidores públicos, quienes asuman como propio su destino y su proyecto de vida sobre la base de su capacitación y desarrollo como proceso permanente, que los retroalimente, recree nuevos valores y, de manera fundamental, dignifique su labor y enriquezca su autoestima. Por último, debe tenerse presente que para lograr la operación de un sistema integral de personal se requiere una gran dosis de imaginación, de pasión y de perseverancia.