

PROFESIONALIZACION COMO MEDIO PARA UN SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD EN EL MUNICIPIO DE CENTRO

01 de enero de 2021

Por María Elena Rafael Gutiérrez.

Resumen. El presente artículo retoma, el trabajo con el que participe en el “Premio Estatal de Administración Pública de Tabasco 2021”, titulado: CAPITAL HUMANO DE BASE: UN NUEVO ENFOQUE, PROFESIONALIZACION COMO MEDIO PARA UN SERVICIO PUBLICO DE CALIDAD EN EL MUNICIPIO DE CENTRO, y hace un análisis detallado de la política pública que resulta como propuesta del estudio de este tema.

Ahora bien, derivado del análisis y observancia de las instituciones públicas, se puede establecer que cada organismo público tiene una operatividad y dinamismo propio; el cual va más allá de las atribuciones y facultades que tienen establecidas en el marco normativo que les corresponde. Parte de ello le corresponde a los Servidores Públicos, quienes resultan fundamentales en las actividades de dirección, control, operación y funcionalidad de una institución.

Palabras Clave: Instituciones públicas, Administración Municipal, trabajador, Ley de los Trabajadores

Abstract. This article returns to the work with which I participated in the "State Award for Public Administration of Tabasco 2021", entitled: BASE HUMAN CAPITAL: A NEW APPROACH, PROFESSIONALIZATION AS A MEANS FOR A QUALITY PUBLIC SERVICE IN THE MUNICIPALITY OF CENTRO, and makes a detailed analysis of the public policy that results as a proposal from the study of this topic.

Now, derived from the analysis and observation of public institutions, it can be established that each public body has its own operability and dynamism, which goes beyond the attributions and faculties that they have established in the regulatory framework that corresponds to them. Part of this corresponds to the Public Servants, who are fundamental in the activities of direction, control, operation and functionality of an institution.

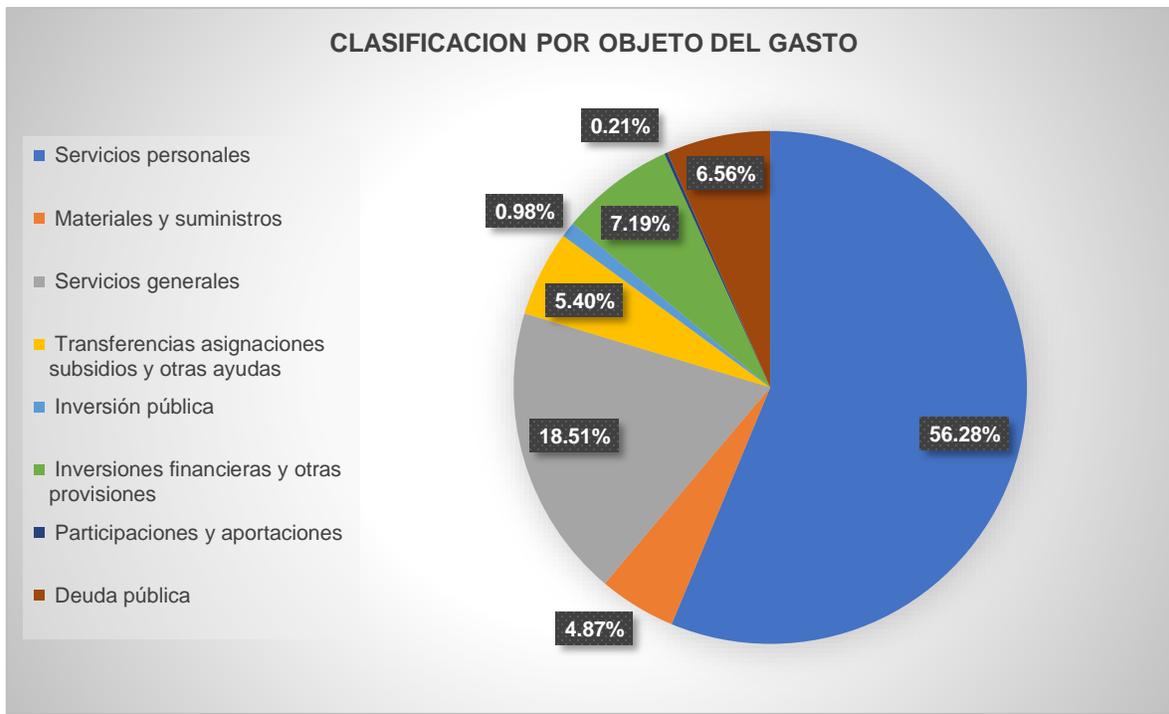
Keywords: Public institutions, Municipal Administration, worker, Workers Law

Introducción

I. ¿Por qué la importancia de profesionalizar al trabajador de Base en el H. Ayuntamiento de Centro?

Analicemos números para dimensionar la importancia de la profesionalización: el Presupuesto de Egresos 2021 del Municipio de Centro ⁽¹⁾, ascendió a un total de **\$3,176,381,677.36**, de los cuales **\$1,787,544,984.03** estaban destinados al pago de Servicios Personales, es decir el **56.28%** del presupuesto total.

CLASIFICACIÓN POR OBJETO DEL GASTO		
CAPITULO	%	PRESUPUESTO
Servicios personales	56.28%	1,787,544,984.03
Materiales y suministros	4.87%	154,782,835.78
Servicios generales	18.51%	587,993,490.42
Transferencias asignaciones subsidios y otras ayudas	5.40%	171,604,818.15
Inversión pública	0.98%	31,135,679.79
Inversiones financieras y otras provisiones	7.19%	228,437,733.27
Participaciones y aportaciones	0.21%	6,564,000.00
Deuda pública	6.56%	208,318,135.92
TOTAL	100.00%	3,176,381,677.36



Así mismo, se observa que se autorizaron un total **de 6,359 plazas** ⁽¹⁾, y de acuerdo con información obtenida a través del Portal de Transparencia del Municipio de Centro al corte al 30 de mayo de 2021, se contaba con un total **de 3,089 trabajadores de base**, agrupados en 99 categorías y distribuidos en las 32 unidades administrativas que marca el Reglamento de la Administración Pública Municipal, representando un **48.58% de la fuerza de trabajo** con la que se cuenta para el cumplimiento de las obligaciones del municipio respecto a la ciudadanía.

De lo anterior podemos concluir la importancia de enfocarse en la observación de la composición actual de trabajadores de condición laboral de base y/o sindicalizados de la Administración Pública Municipal de Centro, y en propuestas que promuevan la eficiencia y eficacia del capital humano disponible.

Por ello, este artículo retoma el espíritu propositivo del trabajo original, lo anterior en aras de contribuir con ideas que coadyuven en el desarrollo y mejoramiento de los servicios públicos, con la calidad que el municipio de Centro demanda y merece.

Surgen pues, las siguientes interrogantes: ¿Qué tanto conocemos a nuestro capital humano? ¿estamos aprovechando nuestra fuerza de trabajo? ¿existen los medios para promover la capacitación y desarrollo del personal? ¿contamos con lineamientos claros y transparentes en política escalafonaria?

Es también de tomar en cuenta, que la nueva gestión pública busca la satisfacción de las demandas de la sociedad, a través de la cultura de cooperación y desarrollo de capacidades específicas orientadas a la gestión para resultados, dentro de una lógica de austeridad. Para lograrlo, además del combate a la corrupción, es indispensable que se administren los recursos públicos de forma eficaz y eficiente. Resultando necesario actuar dentro de un paradigma que tenga como objetivo contar con una administración que evite el despilfarro y que a su vez satisfaga las necesidades reales de los ciudadanos al menor costo posible; por ello desaprovechar el capital humano disponible resulta contrario a esta nueva forma gestión pública.

Es por ello, que esta propuesta de Política Pública busca que se promueva la profesionalización a través de:

- ✓ la tecnificación de procesos
- ✓ la especialización de personal en oficios, técnicas y procedimientos
- ✓ el reconocimiento a la experiencia

De las labores que realiza un trabajador de base, lo cual abonara a:

- ✓ la mejora en la prestación de servicios públicos
- ✓ la continuidad
- ✓ el aprovechamiento del presupuesto destinado al pago de sueldos y salarios
- ✓ el nacimiento de una nueva cultura de pertenencia y responsabilidad social

- ✓ el respeto y el conocimiento a los Códigos de Ética y Conducta por parte de los trabajadores
- ✓ la superación personal y profesional de los trabajadores

Dentro de los principales problemas a los que se enfrenta la implementación de este proceso, se encuentran:

- ✓ Los cambios de administración y política de personal.
- ✓ La predisposición para considerar o generalizar al trabajador de base como poco productivo.
- ✓ Tendencia a minimizar la labor que se realiza.

Si bien la propia ley establece que debe existir continuidad en los servicios públicos y estos no se detienen, si cambia la perspectiva en la que los encargados de los niveles medios y altos visualizan a estos trabajadores y el trato que les dan.

Marginar empleados por filiaciones ideológicas, políticas, orientación sexual, genero, cultura, edad, religión, estrato económico, condición laboral, entre muchos otros factores cualitativos, abona a la exclusión y al desaprovechamiento de los recursos destinados al pago de salarios.

Si bien un trabajador de base es poseedor de derechos, cierto es, que también lo es de obligaciones; y más allá de las establecidas en la ley, tiene una obligación moral y un compromiso con la sociedad a la que sirve y con la institución a la que representa, lo cual lo hace participe en los procesos que buscan de mejorar la calidad del servicio.

II. Desarrollo

A. ¿Quién es un trabajador de base?

A efectos de definir a un trabajador de base, La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco señala:

Artículo 2.- Trabajador es toda persona física que presta un servicio personal subordinado, física e intelectual, a una entidad pública.

Artículo 3.- Para los efectos de esta Ley, los trabajadores se clasifican en:

- I. De base
- II. De obra determinada y tiempo determinado
- III. De confianza

Artículo 4.- Son trabajadores de base, los que prestan servicio permanente a cualquier entidad pública, consignado especialmente en el presupuesto de egresos.

Estos deben de ser de nacionalidad mexicana, solo podrán administrarse temporalmente extranjeros, cuando no exista disponibilidad de nacionales; debiéndose comprometerse a capacitar en la especialidad de que se trate a quienes laboren con ellos.

Resulta importante definir y establecer el marco normativo y conceptual en el que se desarrollan las actividades de un trabajador de base:

Además de las Condiciones Generales de Trabajo, para el estudio de este tema, la propia Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco señala el marco jurídico que corresponde:

Artículo 8.- En lo previsto por esta Ley, se aplicarán supletoriamente, y en su orden:

- I. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco;
- II. La Ley Federal del Trabajo;
- III. La Jurisprudencia;
- IV. Los Principios Generales de Derecho los de la Justicia Social que derivan del Artículo 123 de la Constitución General de la Republica;
- V. La Costumbre: y
- VI. La Equidad

B. ¿Qué se requiere?

- ✓ Servidores Públicos de base comprometidos con su labor, conocedores de sus derechos y obligaciones, además de un profundo sentimiento de responsabilidad social.
- ✓ Autoridades que establezcan directrices y políticas públicas que encaminen al trabajador a brindar su mayor esfuerzo y exigirles resultados, que propicien el desarrollo de habilidades y conocimientos a través de capacitaciones, movimientos escalafonarios, reconocimiento a la experiencia y a los resultados; siempre dentro del marco del respeto a sus derechos.
- ✓ Dirigencias Sindicales que sean exigentes del cumplimiento de derechos y obligaciones; participes en la creación de catálogos de puestos, mesas escalafonarias transparentes y justas, planes de capacitación, y toda la normatividad necesaria que coadyuve en la formación de un servicio público profesional y de calidad.

Es momento de exigir y dar oportunidad a quienes forman parte del servicio público, por encima del amiguismo, influyentismo o la exclusión por ser llamados “de base “y/o pertenecer a un gremio sindical.

Un trabajador de base que cumpla con sus obligaciones y que se dirija con honradez y respeto, es sujeto de derechos, además de que cada una de sus prestaciones se encuentran incluidas y garantizadas en el Presupuestos de Egresos de la entidad pública a la que pertenece.

Por ello, no aprovechar el conocimiento, las ganas, la actitud o la experiencia, es ir contra los principios de eficiencia y eficacia de los recursos públicos, y no aprovechar la Fuerza de Trabajo con la que se cuenta.

C. ¿Qué debemos entender por Profesionalización?

El Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal define a la profesionalización como la preparación antes y durante el desempeño del servidor público para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel eficiencia, eficacia y efectividad.

Así mismo señala:

En ese sentido es una realidad que en el orden municipal se presentan insuficiencias que debilitan la profesionalización del servicio público, a causa, entre otros aspectos, de la elevada rotación del personal, los bajos niveles educativos de algunas de las personas que ocupan puestos de gobierno, así como la escasa o nula experiencia previa en las funciones propias que desempeñan los miembros de los ayuntamientos y de las administraciones públicas municipales.

“Para tener una idea clara de lo anterior, en la información proporcionada por el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la

Ciudad de México del INEGI, publicado en febrero de este año, se reportó que, a nivel nacional, las administraciones públicas municipales cuentan con **1 millón 021 mil 962** servidores públicos adscritos, de los cuales, el 46% del total de personal se encuentra bajo el régimen de confianza y el 35% son de base o sindicalizados. De ellos, 45 mil 778 son titulares de las diversas áreas municipales”.

Es decir, que los trabajadores de Base son una parte vital dentro de la estructura de la Administración Pública Municipal, y promover su profesionalización y desarrollo, abona a elevar la calidad en el servicio.

Ahora bien, no debemos confundir la profesionalización con los profesionistas, qué si bien forman parte de la base trabajadora, esta propuesta no es exclusiva de ellos, sino de todo trabajador que realice un trabajo profesional.

A efectos de poner en contexto cuando se habla de tecnificar, especializar y de experiencia, a continuación, se muestra cómo define la RAE estos términos:

- ✓ **Tecnificar:** Introducir procedimientos técnicos modernos en las ramas de producción que no los empleaban.
- ✓ **Especializar:** Cultivar con especialidad una rama determinada de una ciencia o de un arte.
- ✓ **Experiencia:** Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo. Conocimiento de la vida.

Estos, pueden ser aplicados en diversos servicios que se brindan en un municipio, desde técnicas de barrido, jardinería, archivo, administración, todo un abanico de posibilidades dentro de los procesos establecidos en los manuales de organización del propio municipio.

De todo lo anterior, nacen las siguientes propuestas:

- I. Elaboración de catálogo de puestos
- II. Reubicación voluntaria de empleados de acuerdo a su perfil

- III. Planes de capacitación generales y planes específicos por área de servicio
- IV. Concursos escalafonarios abiertos

III. Propuesta

A. Elaboración de un catálogo de puestos

De acuerdo con información obtenida a través del Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Centro al 31 de mayo del presente año, este organismo público cuenta con un total de 3,089 trabajadores de Base, agrupados en 99 categorías que a continuación se mencionan:

TRABAJADORES DE BASE POR CATEGORÍAS		
1.- ALBAÑIL	34.- ELECTRICISTA (SAS)	67.- PARQUERO "A"
2.- ALBAÑIL (SAS)	35.- ENC. DE BRIGADA (SAS)	68.- PEON
3.- ALBAÑIL OFICIAL (SAS)	36.- ENCARGADO DE BRIGADA	69.- PEON "A"
4.- AUX. GENERAL "A" (SAS)	37.- ESTALADERO (SAS)	70.- PEON "B"
5.- AUX. GENERAL (SAS)	38.- HOJALATERO	71.- PEON "C"
6.- AUX. UNIV. DE OFICINA. (SAS)	39.- INSTRUCTOR DEPORTIVO	72.- PEON (SAS)
7.- AUXILIAR "A"	40.- INTENDENTE "A"	73.- PINTOR
8.- AUXILIAR "B"	41.- INTENDENTE "B"	74.- PLOMERO "A"
9.- AUXILIAR "C"	42.- INTENDENTE (SAS)	75.- PLOMERO "B"
10.- AUXILIAR GENERAL	43.- INVENTARISTA (SAS)	76.- PROFESIONISTA
11.- AUXILIAR GENERAL "A"	44.- JARDINERO	77.- PROFESIONISTA "A"
12.- AYTE. GENERAL (SAS)	45.- JEFE DE SECCION (SAS)	78.- PROFESIONISTA (SAS)
13.- AYUD. DE INGENIERO (SAS)	46.- LECTURISTA (SAS)	79.- PROMOTOR
14.- BACHEADOR	47.- MECANICO "A"	80.- PROMOTOR (SAS)
15.- BARRENDERO	48.- MECANICO GRAL.(SAS)	81.- RECOLECTOR
16.- BIBLIOTECARIO(A)	49.- MOTORISTA	82.- SECRETARIA EJECUTIVA
17.- BODEGUERO	50.- NOTIFICADOR (SAS)	83.- SECRETARIA EJECUTIVA "A"
18.- CABO "B"	51.- OFICIAL "A"	84.- SECRETARIA(O)
19.- CABO "B1"	52.- OFICIAL "B"	85.- SECRETARIA(O) "A"
20.- CABO "B2"	53.- OFICIAL ALBAÑIL (SAS)	86.- SOLDADOR
21.- CABO SOLDADOR	54.- OFICIAL PLOMERO	87.- SRIA. EJECUTIVA (SAS)
22.- CADENERO (SAS)	55.- OFICIAL PLOMERO (SAS)	88.- SUPERVISOR "A"
23.- CARPINTERO "A"	56.- OPERADOR	89.- SUPERVISOR "A"
24.- CARPINTERO "B"	57.- OPERADOR "A"	90.- TEC. OPERATIVO (SAS)
25.- CHECADOR	58.- OPERADOR "A" (SAS)	91.- TECNICO "A"
26.- CHOFER "A"	59.- OPERADOR "B"	92.- TECNICO "B"
27.- CHOFER (SAS)	60.- OPERADOR "B" (SAS)	93.- TECNICO GENERAL "A" (SAS)
28.- CHOFER RECOLECTOR	61.- OPERADOR "B1" (SAS)	94.- TECNICO GENERAL (SAS)
29.- COBRADOR	62.- OPERADOR DE MAQUINA	95.- TOPOGRAFO
30.- DIBUJANTE	63.- OPERADOR DE MOTOSIERRA	96.- TRABAJADORA SOCIAL "B"
31.- DIBUJANTE (SAS)	64.- OPERADOR GENERAL	97.- VELADOR
32.- ELECTRICISTA "A"	65.- OPERADOR GENERAL (SAS)	98.- VIGILANTE
33.- ELECTRICISTA "B"	66.- PARQUERO	99.- VULCANIZADOR

De acuerdo con la solicitud de información Número de Folio: 00704221, el Catálogo de Puestos se encuentra todavía en proceso de elaboración y no menciona porcentaje de avances o fechas probables para su publicación.



Villahermosa, Tabasco a 15 de junio de 2021

LIC. HÉCTOR MANUEL HIDALGO TORRES
COORDINADOR DE TRANSPARENCIA Y
ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
DEL H. AYUNTAMIENTO DE CENTRO
PRESENTE

En contestación a su oficio número COTAIP/1256/2021, de fecha 10 de junio de 2021, mediante el cual solicita la atención a la solicitud con folio PNT 00704221, la cual copiada a la letra se lee: "...*Solicito catálogo de puestos de trabajadores de condición laboral de base ; y Sueldo tabular de trabajadores de condición laboral de base de acuerdo a su categoría ...*" (Sic); en este sentido, y de acuerdo al informe rendido por la Subdirección de Recursos Humanos, se le informa que en cuanto hace al catálogo de puestos de los trabajadores de base, no es posible remitir tal información en virtud que el mismo se encuentra en proceso de elaboración.

La falta de este documento repercute directamente en la correcta aplicación de movimientos escalafonarios, ya que este debiera ser base para este proceso.

En primera instancia se propone que, con la intervención activa y participativa del Sindicato, el área correspondiente de la Administración de Recursos Humanos Municipal, un encargado de cada unidad administrativa y trabajadores de cada categoría, se elabore dicho documento, en el cual se procure que la descripción de las actividades sea apegada a la realidad.

A modo de ejemplo, se muestra la respuesta de la siguiente solicitud de información:

A. SUSTENTABILIDAD

“...¿Cuáles son las funciones de un trabajador con categoría de Jardinero de condición laboral de base? Del total de trabajadores con categoría de jardineros cuantos hay por edad. ¿Cómo desea recibir la información? Electrónico a través del sistema de solicitudes de acceso la información de la PNT”. (sic).-----

Derivado de lo anterior, se le informa que las funciones de un trabajador de categoría jardinero con condición laboral de base son: poda, chapeo, deshierbe, riego, siembra limpieza, barrido y recolección de basura de las áreas verdes en el parque, además de otras actividades diversas dependiendo de las necesidades del mismo; en cuanto al total de trabajadores con dicha categoría y cuantos hay por edades, es a la Dirección de Administración quien le compete brindar dicha información solicitada.

Esperando que la respuesta sea de utilidad para el solicitante, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.



ATENTAMENTE

C. SALVADOR MANRIQUE PRIEGO
COORDINADOR



*“Derivado de lo anterior, se le informa que las **funciones de un trabajador de categoría jardinero con condición laboral de base son: poda, chapeo, deshierbe, riego, siembra, limpieza, barrido y recolector de basura de las áreas verdes en el parque, además de otras actividades diversas dependiendo de las necesidades del mismo**”*

B. Reubicación voluntaria de empleados de acuerdo con su perfil

El Reglamento de la Administración Pública Municipal de Centro, cuenta con 32 unidades administrativas:

1.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA:

1. PRESIDENCIA.

- a) Secretaría Particular.
- b) Secretaría Técnica.
- e) Coordinación de Asesores.
- d) Coordinación de Comunicación Social y Relaciones Públicas.
- e) Coordinación de Modernización e Innovación.
- f) Coordinación de Desarrollo Político.
- g) Coordinación de Salud.
- h) Coordinación de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- i) Autoridad Municipal de Mejora Regulatoria.

2. DEPENDENCIAS

- I. Secretaría del Ayuntamiento.
- II. Dirección de Finanzas.
- II. Dirección de Programación.
- IV. Contraloría Municipal.
- V. Dirección de Desarrollo.
- VI. Dirección de Fomento Económico y Turismo.
- VII. Dirección de Obras, Ordenamiento Territorial y Servicios Municipales.
- VIII. Dirección de Educación, Cultura y Recreación.
- IX. Dirección de Administración.
- X. Dirección de Asuntos Jurídicos.
- XI. Dirección de Atención Ciudadana.
- XII. Dirección de Atención a las Mujeres.

XIII. Dirección de Asuntos Indígenas.

XIV. Dirección de Protección Ambiental y Desarrollo Sustentable.

XV. Coordinación de Protección Civil

II.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DESCONCENTRADA:

1. Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia.

2. Coordinación de Limpia y Recolección de Residuos Sólidos.

3. Sistema de Agua y Saneamiento (SAS).

4. Instituto de Planeación y Desarrollo Urbano (IMPLAN).

5. Instituto Municipal del Deporte de Centro (INMUDEC).

6. Coordinación de Promoción y Desarrollo Turístico Municipal.

7. Instituto Municipal de Integración de Tecnologías, Energía y Agua.

8. Coordinación de Movilidad Sustentable y Espacio Público.

El mismo reglamento Señala:

Artículo 9.- Para el despacho de los asuntos de su competencia, cada Dependencia u Órgano, podrá contar con subdirecciones, coordinaciones, subcoordinaciones, jefaturas de departamento y demás auxiliares, de acuerdo con la demanda de trabajo y las previsiones presupuestales con que se cuente, previo acuerdo de la Presidencia Municipal.

A modo de resumen y generalizando, cada una de estas Dependencias u Órganos, debe contar por lo menos con estas unidades para su funcionamiento:

- Unidad de Enlace Administrativo
- Unidad de Transparencia
- Unidad de Archivo
- Unidad de Mejora Regulatoria

- Unidad Jurídica
- Unidades de Operación de Servicios Públicos

Estás son mayoritariamente encargadas a Personal de Confianza con categorías de jefe de Departamento en adelante, ya que son ellos quienes tienen las directrices y políticas de una administración.

La propuesta radica en ubicar al personal de base, de acuerdo con su perfil, área de conocimiento y/o experiencia, por ejemplo:

- ✓ Trabajadores con perfil de carreras de económico – administrativo se ubiquen en las unidades de Enlace Administrativo, y se les capacite anualmente en elaboración de Requisiciones, Ordenes de Pago, Manejo de Incidencias, Controles de Inventarios, incluso haciéndolos tomar el Diplomado de PBR que cada año imparte la SHCP; aclarando que, se realizaran tareas operativas, las decisiones o controversias las determinara siempre la autoridad municipal que para ese efecto designe la Presidencia Municipal en la Dirección, Subdirección o Jefatura de Departamento que corresponda; En el caso de los perfiles de egresados de Derecho pueden ser ubicados en las unidades jurídicas y de transparencia.
- ✓ Trabajadores con experiencia en el manejo de archivos, se les ubique en las unidades correspondientes, y adicionalmente capacitarlos con las actualizaciones y el manejo de tecnologías de la información correspondientes.
- ✓ Trabajadores que tengan algún oficio y que no lo estén ejerciendo dentro de la administración pública (por ejemplo: electricistas, fontaneros, plomeros, carpinteros, técnicos en refrigeración, herreros) y que quieran aportar con su servicio a la mejora de la institución, sean considerados a reubicación voluntaria a un área en el que puedan aportarlo.

Este tipo de movimientos puede iniciar a través de Convocatorias Públicas por parte de la autoridad municipal en conjunto con el Sindicato, se invitará a los trabajadores a inscribirse para ser ubicados en áreas de acuerdo con su perfil,

motivando en ellos de un sentimiento de superación y aprendizaje, el cual se reforzará con Planes de Capacitación y Concursos Escalafonarios que premien los resultados y el compromiso de la institución.

C. Planes de capacitación generales y planes específicos por área de servicio

De acuerdo con el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México 2019, existe un decremento en el número de municipios que contaron con una institución encargada de coordinar los esfuerzos de profesionalización de los servidores públicos con respecto a 2014, fue de 1.1%.

Debemos pues, pasar a formar parte activa, responsable y duradera de aquellas demarcaciones que establecen verdaderos programas de capacitación y desarrollo institucional.

Un plan de Capacitación Anual debe ser elaborado por parte de la Administración Pública Municipal y del Sindicato, en la que se incluyan los temas de las unidades generales existentes:

Enlace Administrativo, Transparencia, Archivo, Mejora Regulatoria, Unidad Jurídica, Operación de Servicios Públicos, además de los básicos en los que se incluyan: Ortografía y Redacción, Marco Normativo de la Administración Pública Municipal, Derechos y Obligaciones Laborales, Código de Ética y de Conducta y aquellas que los encargados de la Administración de Recursos Humanos y Desarrollo Institucional determinen necesarios.

Una propuesta para que estos no generen costos adicionales, es usar la Fuerza de Trabajo con la que actualmente se cuenta, para muestra, lo siguiente:

De acuerdo con la solicitud de información número 00694521, y citando de manera textual, el Ayuntamiento de Centro cuenta con un total de 192 trabajadores con categoría de Profesionista, entre los que se encuentran los siguientes Perfiles:

PERFILES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON CATEGORÍA DE PROFESIONISTA	
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	LICENCIATURA EN HISTORIA
LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL
INGENIERÍA AMBIENTAL	TÉCNICO EN TURISMO
MECÁNICO ELECTRICISTA	LICENCIATURA EN NUTRICIÓN
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA	LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN	LICENCIATURA EN SISTEMAS COMPUTACIONALES ADMINISTRATIVAS
INGENIERÍA INDUSTRIAL	INGENIERÍA BIOQUÍMICA
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PREESCOLAR	LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
INGENIERÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS	TÉCNICO EN ANÁLISIS INDUSTRIAL
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA	LICENCIATURA EN DISEÑO GRÁFICO
LICENCIATURA EN RELACIONES PÚBLICAS	TÉCNICO SUPERIOR EN TELEMÁTICA
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA	MÉDICO CIRUJANO
INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	MÉDICO CIRUJANO Y PARTERO
INGENIERÍA EN GEOLOGÍA	LICENCIATURA EN DIRECCIÓN DE NEGOCIOS
LICENCIATURA EN IDIOMAS	TÉCNICO EN ASISTENTE EJECUTIVO
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN PRIMARIA	CONTADOR PRIVADO

Haciendo un paréntesis, considero importante mencionar que si bien los encargados de preparar esta información nos muestran un total de 37 carreras, sería importante elaborar un estudio más profundo, ya que en este listado no se encuentran carreras como Contaduría Pública, Derecho, Relaciones Comerciales, Médico Veterinario, que sí existen dentro de la Categoría pero no son mencionados en el listado anterior; claro ejemplo es, que quien realiza esta propuesta de Política Pública, es Licenciada en Contaduría Pública y Finanzas, con categoría de Profesionista, y esta carrera no se encuentra dentro del reporte emitido por este organismo público; además de que muchos profesionales cuentan con grado de Maestría e incluso Doctorados.

Retomando la propuesta, trabajadores con experiencia en áreas Operativas, y continuando con el ejemplo de los compañeros con categoría: Jardinero; pueden capacitar a las nuevas generaciones en técnicas de poda, chapeo, deshierbe, riego, siembra, limpieza, barrido y recolección de basura de las áreas verdes, además de otras actividades diversas, que faciliten y eficiente la actividad.

Debo mencionar que escogí esta categoría, ya que un estimado amigo y conocedor del tema, durante una plática me comento: ***el municipio de Centro tiene los mejores Jardineros de todo el estado de Tabasco;*** con lo cual concuerdo, ya que cuando existen las herramientas, la disposición y una buena organización, nuestros jardineros mantienen las áreas verdes y parques en un estado de majestuosidad.

Todos estos profesionales con su experiencia y preparación pueden participar en Capacitaciones dentro de su área de conocimiento, a quienes se les puede incentivar con Notas Buenas, Reconocimientos y si el presupuesto lo permite de manera económica.

D. Concursos escalafonarios abiertos y transparentes

Para que esta propuesta pueda surtir efectos, es necesario contar con:

- Catálogo de Puestos.
- Publicación de los Lineamiento de Escalafón para el Municipio de Centro.
- Mesas Escalafonarias Abiertas y Transparentes en el que se respeten los lineamientos establecidos y se cumplan con los requisitos para acceder a las plazas.

Además de:

- Encargados de Recursos Humanos conocedores de todos estos procesos, de las Leyes Reglamentarias en materia laboral, y verdaderas áreas de Desarrollo y Capacitación Institucional.

- Autoridades Sindicales que premien el reconocimiento a la experiencia, al profesionalismo y no se dejen llevar por amiguismos al proponer recategorizaciones; que además inviten al trabajador a unirse a estos procesos de cambio en busca del desarrollo institucional y la mejora de servicios, premiando siempre la defensa del trabajador.
- Trabajadores comprometidos con la institución, y con su desarrollo personal y profesional.

Hay que recordar que una Recategorización es también reconocer la labor de los compañeros que día a día se esfuerzan por una calle limpia, un servicio de agua potable de calidad, una atención cálida y eficiente, un área pública en buen estado, procesos administrativos aplicados correctamente, entre muchos otros servicios en los cuales podemos encontrar a un trabajador de base.

E. ¿Cómo debería iniciar este proceso?

Se responde a esta interrogante con palabras de nuestro Ciudadano presidente de la República, Lic. Andrés Manuel López Obrador: "Decía Juárez que nada por la fuerza, todo por la razón y el derecho, y eso es lo que tenemos que hacer siempre: apegarnos a la legalidad, que nada se haga por la fuerza, todo por la razón y el derecho".

Conclusiones

El éxito, no está siempre garantizado, pero de lo cual no debería haber duda es del hecho de que una sociedad pasiva, donde la ignorancia y el despotismo, ya sea de forma absoluta o ilustrada, constituya la norma y no la excepción, es una sociedad condenada al fracaso.

Si hay algún resorte, un atisbo de progresar en el sentido de avanzar hacia una sociedad incluyente, cohesionada, en la que rija la buena vida y vele por que

el eslabón más débil sea capaz de soportar la máxima tensión exigible a la cadena de la que forma parte, será basándose en el conocimiento, en un gobierno por discusión, en una democracia deliberativa con participación activa e informada de sectores amplios de la población, en la honestidad, la ética y la decencia, en el respeto a la pluralidad existente, en la equidad como principio rector, en la libertad como medio y en la inclusión como fin.

Víctor Hugo

Retomando las palabras del escritor, crítico, pintor y académico francés, provoca coincidencia con esta propuesta de política pública que:

Durante la mayor parte de la historia moderna de nuestro país el despotismo ha permeado en los tres niveles de gobierno y en las instituciones de los tres poderes.

Actualmente con el cambio de paradigma y el proceso de transformación, el combate a esta añeja practica muestra algunos avances, aunque se divisa todavía un largo camino hacia una sociedad más justa y ética con servidores públicos a la altura.

Recordemos que existe un llamado a la ética, a la honradez, a la transparencia, en el cual todos y todas debemos participar en aras del desarrollo económico y social de México, Tabasco y sobre todo del municipio de Centro, el cual está llamado a ser nuevamente la capital energética del país, además de la entrada al sureste mexicano.

Es por ello por lo que un servicio público con base en conocimiento, participación activa e informada, decente, plural y sobre todo inclusivo, es más que un deseo, debe ser una meta y un objetivo prioritario, no solo de las autoridades, sino también de aquellos que formamos parte de la base trabajadora.

Es momento de contribuir en los intereses colectivos y de pensar:

Trabajador: mis derechos laborales, prestaciones económicas y sociales están siendo respetadas, la autoridad municipal vela por que cada periodo de pago este recibiendo el sueldo producto de mi trabajo, ¿Qué puedo ofrecerle a mi institución para mejorar? ¿Cómo puedo coadyuvar en una atención eficiente a las necesidades ciudadanas?

Autoridad: Si el trabajador está comprometido con la institución, ¿Cómo puedo incentivarlo a superarse y prepararse? ¿Cómo puedo crear un servicio público más profesional?

Sindicato: Debo trabajar activamente en la defensa de los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo hacerlos partícipes de un servicio público de calidad.

La mayor parte de las personas que ingresan al servicio público llegan con una ideología política y son, por tanto, de corazón un político, y como político traen impregnada una idea de bienestar social, es hora de rescatar esa esencia en beneficio de la sociedad.

Por ello, me quedo con lo que alguna vez dijo el respetado e ilustre político y ex Gobernador del Estado de Tabasco, Enrique González Pedrero:

“Un político es y debe ser un servidor público, alguien dispuesto a entregar su vida a la realización de esa tarea social, difícil y compleja, pero a la vez, hermosa y trascendente que nos compromete a todos”

Referencias

- Comisión Edilicia De Gobernación, Seguridad Pública y Tránsito, y De Hacienda. (11 de diciembre de 2021). *Proyecto de presupuesto de egresos municipal 2021*. Recuperado de https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/files/2021/Informacion_Interes/Programaci%C3%B3n/1er_Trimestre/PROYECTO%20DE%20PRESUPUESTO%20DE%20EGRESOS%20MUNICIPAL%202021.pdf
- Coordinación de Transparencia y acceso a la Información Pública. (2021). *Acuerdo COTAIP/0381 -00694321*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/concluido/2021/acuerdo0381-21-21-R.pdf>
- Coordinación de Transparencia y acceso a la Información Pública. (2021). *Acuerdo COTAIP/0398-00709121*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/concluido/2021/acuerdo0398-21-21-R.pdf>
- Coordinación de Transparencia y acceso a la Información Pública. (2021). *Acuerdo COTAIP/0401 -00694721*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/concluido/2021/acuerdo0401-21-21-R.pdf>
- Coordinación de Transparencia y acceso a la Información Pública. (2021). *Acuerdo de Disponibilidad COTAIP/0380-00704121*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/concluido/2021/ac.disponibilidad0380-21-21-R.pdf>
- Coordinación de Transparencia y acceso a la Información Pública. (2021). *Acuerdo de Disponibilidad COTAIP/0396-00694521*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/concluido/2021/ac.disponibilidad0396-21-21-R.pdf>

Diario Oficial de la Federación de México (12 de julio de 2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. Ciudad de México, México: Presidencia de la República. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (12 de junio de 2020). *Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México 2019*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cngmd/2019/doc/cngmd_2019_resultados.pdf

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (02 de abril de 2020). La importancia de la profesionalización en el servicio público municipal. Recuperado de El portal único del gobierno de México website: <https://www.gob.mx/inafed/articulos/la-importancia-de-la-profesionalizacion-en-el-servicio-publico-municipal>

Ley N° 26. Periódico Oficial del Gobierno del Estado, Tabasco, México, 10 de junio de 1976 (Ley de Trabajadores al Servicio del Estado de Tabasco)

Ortiz Pech, R., & Rivera De La Rosa, A. (2015). *Políticas Públicas Para La Inclusión Social*. México: Universidad Autónoma De Yucatán.

Periódico Oficial del Gobierno del Estado. (9 de enero de 2019). *Reglamento de la Administración Pública Municipal*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/reglamento/reglamento%20de%20la%20administracion%20publica%20del%20municipio%20de%20centro%202019.pdf>

Plataforma Nacional de Transparencia de Tabasco. (2021a). *Acuse de Recibo de la solicitud de información presentada ante la Unidad de Transparencia a la Información con Número de Folio: 00694621*. Recuperado de

<https://transparencia.villahermosa.gob.mx/doctos/proceso/2021/F00694621-S.pdf>

Plataforma Nacional de Transparencia de Tabasco. (2021b). *Acuse de Recibo de la solicitud de información presentada ante la Unidad de Transparencia a la Información con Número de Folio: 00694821*. Recuperado de <https://transparencia.villahermosa.gob.mx/?id=4>

Plataforma Nacional Transparencia proactiva. (2019). *Plan de Desarrollo Municipal 2018-2021*. Recuperado de https://villahermosa.gob.mx/doctos/2019/agosto/PMD_2019.pdf

Poder Ejecutivo del Estado de Tabasco. (12 de enero del 2017). *Condiciones Generales de Trabajo*. Recuperado de http://transparencia.balancan.gob.mx/wp-content/uploads/2019/04/1_CONDICIONES_GENERALES_DE_TRABAJO.pdf

ESTRATEGIA ECONÓMICA, ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS EN EL ESTUDIO DEL PROGRAMA SEMBRANDO VIDA EN EL ESTADO DE TABASCO

28 de julio de 2021

Por Erika Jazmín Amiyali Guevara Corona. (+)
Jessica Guadalupe de la Cruz Ramos.

Resumen: El programa sembrando vida, **PSV** por sus siglas, es un programa que ejerce el gobierno federal, a favor de las personas del campo que, por circunstancia diferentes, han sido marginadas por los incipientes programas del pasado. Como tal este programa tiene como objetivo desarrollar estrategias de apoyo que permitan llevar a cabo un mejor seguimiento en la administración de recursos a través de convenios para el acercamiento entre el productor y los comercializadores para fortalecer las economías locales de las familias de los involucrados.

Por esto mismo esta clase de programas incentivan, lo primordial del campo, que es fortalecer a los agricultores, para que no se vean forzadas en dejar sus tierras, y parcelas, para elevar la autosuficiencia agraria nacional, al igual que subsanar áreas, donde la tala ilegal se ha hecho presentes, siendo pues un plan de recuperación a largo plazo, siendo pues el estado de Tabasco, una tierra donde se pueden sacar datos útiles, seguros y duros, para aplicación para dicho programa, por las característica de suelo fértil que presenta, es por eso que este artículo, hablara sobre las condiciones y aplicaciones que se ha logrado sobreponer.

Palabras clave: Programa Sembrando Vida, Tabasco, Campo, Autosuficiencia agraria nacional.

Abstract: The sowing life program, PSV for its acronym, is a program carried out by the federal government, in favor of rural people who, due to different circumstances, have been marginalized by the incipient programs of the past. As such, this program aims to develop support strategies that allow better monitoring of resource

management through agreements for the rapprochement between the producer and the marketers to strengthen the local economies of the families of those involved. For this very reason, this type of program encourages, what is essential in the countryside, which is to strengthen farmers, so that they are not forced to leave their lands and parcels, to increase national agrarian self-sufficiency, as well as correct areas where the illegal logging has been present, thus being a long-term recovery plan, thus being the state of Tabasco, a land where useful, safe and hard data can be obtained, for application to said program, due to the characteristics of the fertile soil that presents, that is why this article will talk about the conditions and applications that have been overcome.

Keywords: Sembrando Vida Program, Tabasco, Countryside, National agrarian self-sufficiency.

Introducción

El PSV está diseñado para atender a la población rural que se encuentra en las regiones de más alta biodiversidad del país, que vive en localidades marginadas y que obtiene ingresos inferiores a la línea del bienestar rural.

Por su parte, las reglas de operación del programa (DOF, 2020) integran el índice de rezago social como una característica territorial para concentrar el esfuerzo. Dada la gran inversión de tiempo y recursos de este y otros programas públicos, el monitoreo y evaluación de su desempeño es sumamente importante para determinar el impacto social que generan y para brindar retroalimentación oportuna en favor de maximizar los efectos positivos y eliminar los negativos.

El trabajo llevado a cabo busca determinar si los esfuerzos del PSV se han logrado concentrar o focalizar en las zonas del país (Estado de Tabasco), que ostentan las características socioambientales señaladas por el mismo programa, así como identificar los espacios más adecuados para optimizar el programa y su impacto social en el futuro.

Este trabajo se nutrió con base, a la aplicación de los primeros resultados basados en la experiencia del personal que llevo la dirección de la primeras aplicaciones, como todo programa federal, los alcances cuando se inicia un programa, suelen tener circunstancia adversas, muchas de las cuales no son previstas, se pueden considerar trabas o atrasos, los cuales son en corto plazo, se pueden considerar áreas a mejorar para implementación del mismo, esto se puede traducir como beneficios de captación para los futuro sujetos de derecho.

De igual manera, unos los beneficios más fuertes de este programa, es que busca dejar un precedente en el fortalecimiento de la economía familiar, intentando abatir el abandono de las áreas rurales, donde se ha visto un alto índice de marginación, sentando las bases, de una inversión de una economía familiar al

introducir a los personajes de derecho, a cajas de auto inversión familiar, y auto invirtiendo el recurso a futuro, para una mayor producción de productos.

También se confía que el análisis que el trabajo a futuro pueda ser un referente para que se pueda implementar a largo plazo, con convenios con la iniciativa privada, lo cual se podría traducir, como un punto fuerte para el programa, y los productores que se han convertido en sujetos de derechos de este, pues permitirá una mayor importación y exportación, siempre y cuando se tenga un precio justo en los productos y se pueda traducir en beneficio para todas las partes involucradas.

En pocas palabras se abre la puerta fortalecimiento al campo y explotar áreas de oportunidad que, en anteriores gobiernos, no crearon las condiciones para fortalecer al campo.

I. Tabasco

El programa es importante en la sinergia institucional que se genera para dar justicia social a la gente más marginada, a las zonas rurales y a los pueblos indígenas, aseguró María Luisa Albores González en 2019.

Sembrando Vida sienta un precedente en México y envía el mensaje de que sí es posible revertir los rezagos cuando las instituciones se unen para atender a la población más vulnerable o a quienes no tienen la capacidad de acceder a un mecanismo de crédito.

Actualmente el programa, tiene un contraste de un impacto de generación de beneficiarios de 15 adicionales, donde se tiene la proyección de sembrar más de mil millones de plantas en un millón 75 mil hectáreas, definió el exsecretario de bienestar Javier May Rodríguez, en la zona sur, en donde la entidad se benefició, superando las expectativas, y teniendo como una bandera de más, la equidad de generar al tener como beneficiarias, más mujeres que hombres.

En paralelo, en mismo curso 2021, en la segunda jornada nacional, el exgobernador el Lic. Adán Augusto López Hernández, reconoció en su momento, el esfuerzo que hizo el exsecretario Javier May Rodríguez, en coordinar todo este programa, en el estado de Tabasco, pues en su caso el estado de Tabasco, en la Segunda Jornada Nacional implicó sembrar 41 millones 427 mil 857 mil plantas, que se añadieron a los 82 millones 525 mil 428 mil en la pasada jornada.

En la entidad Sembrando Vida tiene presencia en 1 mil 659 localidades de los 17 municipios de la entidad, divididos en tres territorios. Participan 56 mil 979 sembradores, de los cuales casi 40 por ciento son mujeres, dando aún más en el pasado año, a la apertura de la equidad de género, en donde en este año curso se espera que en la entidad crezca este porcentaje de manera exponencial.

II. Aplicación y resultados

Las áreas de estudio que se abordaron y se aplicaron fueron los municipios con mayor número de beneficiarios del PSV como son Macuspana, Jalapa y Tacotalpa; en donde se tomaron en cuenta los resultados del periodo 2019-2020 del Programa Sembrando Vida en referencia a la investigación realizada por el CONEVAL, así también como mediante encuestas aplicadas a las empresas Ingeniería Aplicada OnePro, Novandi y D'Stesso Gourmet comercializadores de productos alimenticios y al personal de campo del estado de Tabasco que integran dicho programa.

El procedimiento consistió en medir y ubicar a un grupo de personas, situaciones, contextos, fenómenos, y variables con el fin de proporcionar su descripción.

En la creación, en la que fue la investigación, los datos se recolectaban en un solo momento, es decir en un tiempo único (la fecha de un cuestionario en línea), siendo uno de sus propósitos describir las variables en el estudio.

A través de un modelo de matriz FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) se permitió visualizar de una manera sencilla esa información clara y precisa para la mejora, como resultado se pudo privilegiar el poder realizar la implementación de convenios entre comercializadores y agricultores del programa, cubriendo los requerimientos en el comercio en beneficio mutuo del ganar-ganar entre campesino- comercializador que permitan tener una buena administración de recursos en nuestro país.

III. Aterrizaje de aplicación en Tabasco

De acuerdo con la investigación realizada por el CONEVAL el análisis de diseño se realizó primero con información vigente en 2019-2020, con el propósito de dar una retroalimentación inicial al programa que pudiera ser útil para determinar ajustes por realizar a partir de su experiencia en el primer año de operación.

Encontrando los siguientes hallazgos

- La evidencia señala que para el desarrollo productivo de las comunidades es indispensable contar con el acompañamiento técnico que brinda el programa, además de que las Comunidades de Aprendizaje Campesinas pueden ser el detonador de la organización entre los sujetos del derecho para el desarrollo de procesos de cooperación o asociación.
- En los Lineamiento del programa se especifica el seguimiento al plan de trabajo en cada uno de los niveles del personal operativo, el cual está diseñado para realizarse en cascada. Así, el coordinador regional supervisa y da seguimiento al plan de trabajo de los coordinadores territoriales a su cargo; estos a su vez a los facilitadores comunitarios, mismos que también supervisan y dan seguimiento al plan de trabajo de los binomios de técnicos sociales y productivos, quienes finalmente revisan a las actividades de las CAC y los sujetos de derecho.
- En 2019 el apoyo económico mensual de 5000 pesos se distribuyó de la siguiente manera: 4500 se depositaron en tarjetas de débito a nombre del sujeto del derecho, 450 se destinaron a una cuenta de ahorro del sujeto de derecho y 50 pesos se destinaron al Fondo de Bienestar. Para la vigencia 2020, la distribución del monto del ahorro se modifica: de los 5000 pesos mensuales se descontaron 500 pesos que se destinan como ahorro del

sujeto de derecho, de esta cantidad 250 se asignan a una cuenta de inversión de ahorro y 250 pesos se destinan al Fondo de Bienestar.

- Para el caso del ahorro se establece que este podrá quedar depositado en cuentas del Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) o bien, en cuentas de las cajas o sociedades pertenecientes a la red de distribución asociadas, así como con otras instituciones financieras públicas o privadas.
- En el caso del Fondo es un ente independiente del programa, bajo la figura jurídica de fideicomiso privado, el cual contará con un contrato y reglas de operación propias, y podrá conformar un sistema de fondos que permita recibir inversiones de otras instituciones nacionales o extranjeras que brinden a los sujetos de derecho beneficios adicionales relacionados con el programa; sin embargo, en el ejercicio de evaluación no se encontraron documentos en los que se describan los mecanismos de operación del Fondo del Bienestar y los avances en su administración tampoco se encuentran documentados.
- En el caso de la entrega de apoyos, el hecho de únicamente trabajar con Banseficio y no con una serie de instituciones de la red, como se establece en las reglas de operación afecta el acceso a los recursos financieros de los beneficiarios, ya que Bansefi se caracteriza por no tener suficientes sucursales ni cajeros, por lo que genera dificultades a los beneficiarios para retirar el apoyo.
- Es indispensable redefinir el objetivo central, el propósito del PSV para que este sea el resultado de los apoyos entregados por el programa, es decir del uso de los componentes. Una propuesta de definición es «Los sujetos agrarios con ingresos inferiores a la línea de bienestar en localidades rurales cuentan con 2.5 hectáreas sembradas en SAF y MIAF produciendo».

A pesar de los diferentes señalamientos mencionados anteriormente por el CONEVAL se reconoció que el primer año de implementación el programa hizo un gran esfuerzo en la construcción de una intervención nueva.

Además, se llevó a cabo con el trabajo de campo en el estado de Tabasco en las entidades de Macuspana, Jalapa y Tacotalpa donde los resultados del programa sembrando vida han impactado en la reactivación económica local en el estado Tabasco, fomentando el autoempleo donde los ciudadanos ya no emigran en busca de nuevas oportunidades, se ha logrado la reactivación del campo a través del cultivo de los productos básicos como el maíz, plátano, yuca, cacao, café y las forestaciones de árboles maderables como el Cedro, Caoba Macuilis, y frutales como la naranja, limón y guanábana.

Adicionando que para beneficio de los productores sería una opción que el programa tuviera convenios con la iniciativa privada para así poder ofertar su producción.

El acompañamiento Técnico que fue proporcionado por el programa evaluado por los productores fue calificado como regular debido que en algunos casos exigen sembrar en épocas que no son favorables ya que no se cuenta con maquinarias para mecanizar las tierras y sistemas de riego, pero gracias al conocimiento de algunos productores han demostrado que de acuerdo a las épocas de siembras es más aprovechado y su rendimiento ha resultado favorable como el maíz, frijol, arroz, yuca, calabaza y camote.

Por otra parte, las encuestas que se llevaron a cabo para los comercializadores de productos alimenticios (Ingeniería Aplicada OnePro, Novandi y D'Stesso Gourmet) tuvieron como referencia un ejemplo con la materia prima (caña de azúcar) en el que encontraban importando producto de Brasil debido a que los costos totales dentro del país mexicano son elevados.

De acuerdo con esta problemática que se presentó en sus vivencias por los comercializadores, haciendo mención que sería de gran importancia para ellos la suma de convenios con el programa para fortalecer el comercio en la entidad Tabasqueña evitando la importación de productos internacionales y fomentando el consumo local.

Conclusiones

Este programa, es una de los programas que mayor impacto social, en estas últimas década ha alcanzado, busca, a pequeño, mediano y largo plazo, ser un beneficio mutuo para la sociedad, para el medio ambiente, para el fortalecimiento de la economía, si bien es cierto, que este programa estimula las bases sociales que por tanto tiempo han permanecido olvidadas, aún faltan varias directrices que falta por definir, ya que en las diferentes entidades federativas a aplicarse este programa, no necesariamente es igual, que a la flora y fauna del estado de tabasco, al igual que el margen de la población, que esta última debería ser el apremiante de los árboles a sembrar al igual que los otros opciones de cultivos.

Con toda la información recaudada, significativamente diferente a los programas públicos que se venían implementando para el campo hasta ahora, pero para ese fin, se deben tomar acciones inmediatas y a corto plazo para el fortalecimiento de las capacidades operativas del personal en campo y su apego a los lineamientos del programa.

Referencias

Gobierno del Estado de Tabasco, «Atestigua Adán Augusto inicio de Jornada Nacional del Programa Sembrando Vida», boletín oficial de prensa del 7 de julio de 2020, recuperado de: <https://tabasco.gob.mx/noticias/atestigua-adan-augusto-inicio-de-jornada-nacional-del-programa-sembrando-vida> Fecha de consulta: 3 de enero del 2022.

Gobierno de México, «Programa Sembrando Vida rebasa expectativas y ya ocupa 550 mil hectáreas», entrada de blog de la Procuraduría Agraria, recuperado de: <https://www.gob.mx/pa/articulos/programa-sembrando-vidas-rebasa-expectativas-y-ya-ocupa-550-mil-hectareas> Fecha de consulta: 3 de enero del 2022.

Hernández R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación, 3ra.ed. México D. F. McGraw-Hill. 705 pp.

Hinojosa, D. y Arista, L. «Sembrando Vida ya está plantando árboles en ocho estados», en el periódico El Economista, nota del 20 de julio de 2019, recuperado de: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Sembrando-Vida-ya-esta-plantando-arboles-en-ocho-estados-20190720-0007.html> Fecha de consulta: El día 5 de enero del 2022

Secretaría de Bienestar del Gobierno de México, «Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa Sembrando Vida, para el ejercicio fiscal 2020», emitido el 26 de marzo de 2020, publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 30 de marzo de 2020, recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5590695 Fecha de consulta: Día 5 de enero del 2022.

Secretaría de Bienestar del Gobierno de México, «1er. Informe trimestral 2020. Programas de Subsidio del Ramo Administrativo 20.- Bienestar», recuperado de:

<http://www.bienestar.gob.mx/work/models/Bienestar/Transparencia/Informes>

PresupuestoEjercido/1_PRIMER_INFORME_TRIMESTRAL_2020_vFF.pdf

Fecha de consulta: 6 de enero del 2022.

Portal del estado de Tabasco «Sembrando Vida ha dado justicia a quienes menos tienen: Adán Augusto,» Habla de la segunda jornada nacional de Sembrando Vida <https://tabasco.gob.mx/noticias/sembrando-vida-ha-dado-justicia-quienes-menos-tienen-adan-augusto> Fecha de consulta: 27 de enero del 2022.

Portal del Gobierno Federal «Sembrando Vida consolida metas en producción y empleo; anuncia Javier May más de 28 mil mdp en 2021» <https://www.gob.mx/bienestar/prensa/sembrando-vida-consolida-metas-en-produccion-y-empleo-anuncia-javier-may-mas-de-28-mil-mdp-en-2021> Fecha de consulta: 27 de Enero del 2022.