CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Como se ha ido planteando a todo lo largo de este proyecto, el haber decidido abordar este tema, no ha sido un trabajo sencillo, ya que como en cualquier otro tipo de organización, hablar del factor humano es hablar de infinidad de variables que muchas veces son muy difíciles de controlar, sobre todo cuando se hace referencia al capital humano en las instituciones públicas, los cuales como se planteo anteriormente, presentan estereotipos y características tan complejos que llegan a caer en paradigmas que inclusive los mismos funcionarios públicos aceptan como una realidad inapelable.

Sin embargo, a lo largo de este proyecto, se ha hecho referencia a diferentes enfoques modernos en cuanto a cuestiones administrativas y de mercadotecnia, que ofrecen opciones que coadyuven al logro de mejoras sobre todo, como lo plantea el Modelo Intragob, en cuanto a calidad e innovación gubernamental.

Aún y cuando puede ser que existan dudas en cuanto a la aplicabilidad de estos conceptos en este sector y además sobre la factibilidad de lograr modificar de alguna manera los comportamientos observados durante tantos años, hay también mucha gente que cree que esto es posible sobre todo si se plantean programas de formación con una visión estratégica, que vayan más allá de simplemente ofrecer un curso para "mejorar" tal o cual competencia.

Este proyecto además de todos los objetivos definidos al principio del mismo, pretende que de alguna manera los funcionarios públicos se comprometan más a:

Facilitar el hecho de que los Funcionarios públicos puedan prestar servicios de calidad de manera más holística e integral.

Que estos funcionarios, tengan una mayor orientación hacia el ciudadano.
Y finalmente que maximicen la eficiencia de la Administración y el valor de los servicios prestados.

A manera de conclusión, sería conveniente identificar si se han o no alcanzado los objetivos planteados al inicio de esta tesis, para lo cual se hará una descripción sobre los mismos y el grado en que percibo su cumplimiento.

Inicialmente se hará referencia al Objetivo General el cual dicta que es:

"Diseñar un modelo que permita diagnosticar necesidades de capacitación y en base a esto, desarrollar programas que contengan estrategias de formación de funcionarios públicos municipales, apoyándose en criterios, conceptos y estrategias propios de Administración del Capital Humano, de Mercadotecnia Interna, Mercadotecnia Social/Política, y Aprendizaje Organizacional aplicándolas al contexto de la Administración Pública Municipal"

Como ha podido observarse en la corrida del modelo, y en el juicio de los expertos, es evidente que aún falta hacer algunos ajustes, sin embargo, esta es una primera propuesta, como se planteo en las limitaciones del proyecto, únicamente se esta considerando la fase de diagnóstico y propuesta del modelo sin contemplar los resultados de aplicación, ya que esta etapa sería objeto de otro estudio.

El diseño inicial se ha cumplido, utilizando los criterios ya definidos, de tal manera que si se puede decir que este objetivo general ha sido llevado a cabo.

El objetivo específico de "Caracterizar la Administración Pública Municipal y sus necesidades de Formación desde una perspectiva estratégica" también ha sido cumplido, ya que se han relacionado los enfoques modernos de Administración, aplicados al caso de la Administración Pública Municipal, desde un punto de vista estratégico.

Entre los objetivos específicos, también tenemos los siguientes:

"Identificar modelos, criterios y conceptos de Administración del Capital Humano partiendo de la Administración del Conocimiento, Aprendizaje Organizacional y Desarrollo de Competencias y su relación con la Administración Pública Municipal".

"Identificar modelos, criterios y conceptos de Mercadotecnia Interna y su relación con la Administración Pública Municipal."

"Identificar modelos, criterios y conceptos de Mercadotecnia Social / Política y su relación con la Administración Pública Municipal."

Los tres objetivos antes descritos, desglosan los enfoques a los que se hacía referencia en el primer objetivo específico, y definitivamente a lo largo del Marco Teórico se considero la información referente a los mismos, así que puede afirmarse que también se cumplieron.

Finalmente, en cuanto a la ilustración del modelo, ésta se ha llevado a cabo de una manera muy general, pero suficientemente representativa.

Es importante señalar que el hecho de llevar a cabo la formación de funcionarios, a través de cursos o talleres suele, en muchas ocasiones ser lo más viable, sin embargo, puede ser bastante enriquecedor el utilizar otras opciones que quizás en término costo/ beneficio /resultado puedan llegar a ser más provechosas.

Otra de las contribuciones de este proyecto, es el concientizar a la gente que se encarga de diseñar los programas de formación, sobre la importancia de desarrollarlos con un enfoque estratégico, no ver a la capacitación como un proceso aislado, sino darle una perspectiva más sistémica.

El proyecto ha sido altamente enriquecedor, se han cumplido expectativas, aunque todavía falta mucho por hacer al respecto, esta es una primera etapa, lo importante es abrir el camino para que en un momento dado otros más decidan recorrerlo. Por mi parte ha sido una experiencia maravillosa el haber trabajado en un área tan inexplorada como lo es la de los municipios, espero que de alguna manera esta contribución pueda abrir nuevos canales de investigación al respecto.