ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR DEL ESTADO DE VERACRUZ

ORFIS: LA MEJOR ETAPA DE MI VIDA PROFESIONAL

AUTOR: Marco Aurelio

Abril 2020

"El que vive en armonía consigo mismo, vive en armonía con el universo"

-Marco Aurelio

INTRODUCCIÓN

Trabajar en el Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Veracruz (en lo sucesivo ORFIS), representa la mejor etapa en mi vida profesional, la siento como consolidación en mi carácter de servidor público. Cuando egresé de la facultad, recuerdo que salí con la mentalidad de hacer muchas cosas para contribuir con la sociedad, con el bien común, muchas personas adultas de aquel entonces decían que era “el común denominador de los recién egresados, una mentalidad idealista”, pero con el tiempo esa mentalidad se modificaría, pues el sistema era otra cosa.

Hoy confirmo que aquellas personas estaban equivocadas, pues ORFIS, representa la oportunidad de contribuir en la Mejora de nuestro Estado. Las políticas dictadas por nuestra Auditora General, Mtra. Delia González Cobos, están orientadas hacia la satisfacción de la ciudadanía, principalmente a través de fortalecer y eficientar el proceso de Fiscalización Superior, que este sea un medio para que los Entes Fiscalizables logren una optimización en el uso y aprovechamiento de los recursos públicos, esto es, obtener su máxima rentabilidad en beneficio de la sociedad.

Este relato, aparte de compartir la experiencia laboral y el sentir al formar parte de este gran equipo, tiene como objetivo principal exponer algunas ideas que por sí mismas o que marquen el punto de partida para otras, constituyan acciones para coadyuvar en el proyecto de nuestra Titular, consolidar al ORFIS como una organización modelo de la Nueva Gestión Pública de Calidad, ejemplo a nivel nacional.

I. Mejor experiencia laboral en el ORFIS.

Mi mejor experiencia es y seguirá siendo poder contribuir a la Mejora Institucional del ORFIS. Esta es la tercera administración en la que he tenido oportunidad de colaborar, y sin lugar a

dudas, conforme al proyecto de nuestra Auditora General, se tendrán muchas oportunidades de aportar ideas, y que mejor ejemplo que este foro, a través del cual la Mtra. Delia González Cobos nos invita a participar mediante nuestras opiniones.

Las responsabilidades de mi puesto, me han permitido tener entre otras, las siguientes experiencias:

-Elaboración de Manuales de Organizaciòn, tanto general como específicos de las áreas.

-Elaboración de Manuales de Procedimientos, Guías e Instructivos, en coordinación con las Áreas Administrativas, los cuales constituyen instrumentos de control en la operación de los procesos y actividades que se llevan a cabo en nuestro Órgano.

-Implementaciòn de una “Metodologìa de Riesgos”, aplicable a los procesos que se ejecutan.

-Realizar auditorías internas en gestión de calidad a los procesos que se llevan a cabo, como parte de la gestión; esta actividad permite identificar oportunidades de mejora y recomendaciones orientadas a mejorar los procesos y en consecuencia sus resultados.

-Elaboración del Catálogo de Puestos; así como una propuesta sobre actualización del Reglamento del Servicio Pùblico de Carrera.

Estas actividades, aunadas a otras, desde el momento en que son coadyuvantes en el cumplimiento de la filosofía institucional, y saber que eso permite trascender, es la mejor experiencia.

II. ¿Cùal es tu sentir por formar parte de su fuerza laboral?

“Muy poco se necesita para tener una vida feliz, está todo dentro de ti, en tu forma de pensar”
–Marco Aurelio

Cuando me preguntan ¿Cómo te sientes por trabajar en ORFIS?, me resulta difícil explicarlo con pocas palabras, tal vez sea por mi pasión. Desde que vine por primera vez a dejar mis

documentos para solicitar empleo, me sentí identificado con la institución, durante el proceso de reclutamiento y selección me decía a mí mismo, “de aquí soy”, recuerdo que después de presentar el examen de oposición y en espera del resultado, mi esposa me dijo: ¿Qué pasa, no te veo muy entusiasmado?, yo le contesté, no quiero emocionarme mucho, pues si no gano en el examen, mi expectativa no se hará realidad; cuando dieron los resultados, que yo había quedado en primer lugar y por lo tanto el puesto era mío, me sentí pleno, complacido y feliz.

Han transcurrido 13 años y al dìa de hoy, me siento una persona existosa, con alto sentido de identidad y pertenencia, responsable y comprometido con mi trabajo, con deseos de seguir aprendiendo y aportando, cada vez confirmo que en el puesto en que nos desempeñemos podemos contribuir, el puesto no hace a las personas.

Nosotros somos responsables de cómo queremos que nos recuerden, y yo, quiero dejar algo mío en ORFIS, o por lo menos, que no tengan nada malo que decir.

Por lo anterior como no podría querer a ORFIS, si en sentido literal, es nuestro segundo hogar.

III. ¿Cómo reforzar y practicar los valores éticos que lo rigen?

“*Si no es correcto no lo hagas; si no es verdad no lo digas”*

-Marco Aurelio

Desde el inicio de su gestión, nuestra Auditora General nos ha exhortado a conducirnos con un desempeño basado en principios y valores, considero que todas las personas servidoras públicas del ORFIS debemos adoptar este llamado como un “Deber Ser” en nuestro quehacer institucional.

Actualmente se tienen un Código de Ética y un Código de Conducta, en este último tuve la oportunidad de participar en su elaboración, sin embargo, siento que faltan acciones para su

conocimiento, entendimiento y aplicación, pues creo que no han cumplido totalmente sus objetivos. A continuación, se proponen algunas acciones para reforzar los valores éticos:

1. A la brevedad posible, revisar y actualizar los Códigos conforme a los lineamientos emitidos por el Comité Ejecutivo del Sistema Nacional Anticorrupción; posteriormente realizar talleres sobre la sensibilización y aplicación de los principios, valores y reglas de conducta, para que el personal tome consciencia de cómo proceder ante un dilema ético, la finalidad es que estos Códigos no sean como alguien dijo una vez, “letras muertas”.

2. Realizar talleres sobre la Metodología IntoSaint, aunado a otros beneficios, esta Metodología nos permite evaluar la eficacia de nuestros controles establecidos contra riesgos de vulnerabilidad.

3. Que invariablemente en los análisis para identificar riesgos en los procesos, se incluyan los correspondientes a riesgos de vulnerabilidad, acciones anticorrupción, y conflicto de intereses.

4. Diseñar un Protocolo de Acciones Anticorrupción, a efecto de complementar o coadyuvar con los Códigos de Ética y Conducta.

5. Aplicar un Diagnóstico sobre el Clima Organizacional, con la finalidad de evaluar la percepción del personal sobre determinadas variables, por ejemplo: Identidad y Sentido de Pertenencia. Se sugiere salvo mejor opinión, poner a disposición de la Mtra. Delia González Cobos el reporte del último Diagnóstico del Clima Organizacional.

Estoy seguro que conforme al cambio en el entorno organizacional, tanto en factores externos como internos, surgirán nuevas ideas en lo que respecta a este tema.

IV. ¿Cómo fortalecer y elevar la confianza ciudadana en el Órgano?

“Las leyes se han hecho para el bien de los ciudadanos”.
-Ciceròn

La Mtra. Delia González Cobos dijo una vez, tenemos que identificar qué quiere la ciudadanía del ORFIS, esto es indudable y relevante, pues al cumplir sus demandas o expectativas,

aseguramos su satisfacción y, por consiguiente, consolidamos su confianza. Se describen a continuación algunas propuestas que se estiman pueden contribuir a este propósito:

a) Acotar la brecha entre ciudadanos y ORFIS, se considera que la comunicación es relevante para este fin, se puede optimizar el uso del Portal poniendo un contador de visitantes, una encuesta de máximo cinco preguntas; difundir el ámbito de competencia; implementar un "chat" donde se puedan atender dudas, planteamientos, etc.; en la medida de lo posible celebrar reuniones con grupos de ciudadanos, la finalidad es que conozcan más de ORFIS.

b) Difundir y promover las acciones anticorrupción, por ejemplo: la línea de denuncia "díselo a la Auditora", así como otras herramientas disponibles, como COMVER, entre otras.

c) Elevar la calidad de los productos y servicios que se ofrecen.

d) Fortalecer la Transparencia, esto representa ir más allá de las obligaciones de Ley, por lo cual se insiste en difundir las acciones y políticas dictadas por nuestra Auditora General referentes a la Mejora Institucional, desempeño basado en Principios y Valores, profesionalización de los servidores públicos, en fin, que la ciudadanía sepa que se está trabajando para su beneficio.

V. ¿Cómo mejorar la Imagen y el Desempeño del ORFIS?

"Somos lo que hacemos de manera repetitiva, la excelencia no es un acto, es un hábito"
-Aristòteles

La Imagen y el Desempeño del ORFIS son responsabilidad de todas las personas servidoras públicas que lo integran, no es solo de nuestra Auditora General, de la Alta Dirección o Mandos Medios, es de todo el personal. En seguida se plantean unas propuestas al respecto:

a) Imagen:

-Fortalecer una "Cultura Organizacional" de trabajo apegada a principios y valores, a la legalidad y normatividad, a la innovación y mejora continua.

-Las personas servidoras públicas deben demostrar capacidad para desempeñar el cargo.

-Se puede elaborar un “Decálogo de las y los Servidores Pùblicos, y un Manual de Identidad.

-Diseñar cursos, como por ejemplo uno de “Todos somos ORFIS” para fortalecer la Identidad y Sentido de Pertenencia, Trabajo en Equipo, Crear conciencia del daño a la Imagen del Òrgano con una Conducta contraria a la Cultura de Trabajo en ORFIS.

b) Desempeño

-Optimizar el Sistema de Gestión de Calidad, ya que es una herramienta que apoya a la Organización para la Mejora Continua, eficientar los procesos, fortalecer los controles, que sean más preventivos que correctivos, elevar la calidad de los productos y servicios para que satisfagan a los usuarios.

-Iniciar acciones para implementar un Sistema de Gestión Anti-soborno.

-Implementar un modelo de Fiscalización Preventiva en tiempo real.

-Diseñar un Sistema Integral de Fiscalización, para el control y seguimiento del Proceso de Fiscalización Superior, desde la Planeaciòn, hasta la Investigación y Substanciación.

-Valorar la viabilidad de poner en práctica un “Comité de Evaluación de Resultados”, previo a la emisión de los Informes Individuales de Resultados, en casos selectivos, a efecto de cuidar el debido proceso.

-En un mediano plazo, analizar la viabilidad de proponer una iniciativa de la Ley de Fiscalización Superior y Rendición de Cuentas, para que las Cuentas Públicas se puedan presentar dictaminadas por Contador Público Certificado, incluyendo responsabilidades y sanciones para los profesionales que dictaminen las Cuentas Pùblicas.

-Llevar a cabo las acciones conducentes para dar cumplimiento a la Norma NOM 035, Factores de Riesgo Psicosocial, Identificación, Análisis y Prevención.

Todo lo anteriormente expuesto se propone con el firme propósito de hacer de nuestra entidad un mejor ORFIS para los servidores públicos que laboramos en él, y en beneficio de la ciudadanía.