



El fortalecimiento municipal y su relación con el Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales: Hacia un modelo local de capacitación

PALABRAS CLAVE:

Capacitación, Municipios, Fortalecimiento, Profesionalización, Reto

Berenice Arias Tello

Jefa del Departamento de Capacitación del INFOEM

Resumen

La presente colaboración establece una propuesta de solución en materia de capacitación como modelo de instrumentación del Sistema Nacional de Transparencia a través del fortalecimiento municipal, a fin de resolver la problemática generada en los municipios como consecuencia de la rotación constante de personal y de las condiciones precarias en las que desempeñan su labor muchos titulares de unidades de información.

I. Introducción

En mi experiencia de algunos años en el Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, he coordinando las distintas actividades de capacitación que lleva a cabo dicho Instituto, a través de la Dirección de Capacitación y Comunicación Social, me he encontrado con diversas problemáticas en el ejercicio cotidiano. En el caso de los municipios, que son con quienes trabajo más íntimamente, he visto infinidad de veces, servidores públicos municipales que al ser designados titulares de unidades de información, no cuentan con los requerimientos mínimos como un equipo de cómputo y una conexión a internet para realizar sus funciones básicas. Mucho menos una oficina digna para realizar su trabajo, ya que terminan realizando sus labores en el mejor de los casos, en un espacio que no fue diseñado para desempeñar ese trabajo, sin exagerar, como una bodega o baño, y que ocupa uno de los rincones alejados de las oficinas municipales.

Esas circunstancias bastan para denotar con meridiana claridad que, tanto el cabildo como el presidente municipal, en general quienes cumplen con las funciones de servidores públicos habilitados consideran que la transparencia, el acceso a la información y la protección de datos personales sean temas preponderantes, dignos de ser colocados en la agenda municipal. Por lo que la capacitación y profesionalización del personal involucrado con los temas en la materia, se convierte en un tema menor que es tomado con ligereza y mínima atención, a pesar de ser obligados constitucionalmente a partir de 2007.¹

Aunado a lo anterior, el relevo cada tres años de los gobiernos municipales, torna imposible la estabilidad del puesto de la mayoría de los empleados, y los esfuerzos originales de los organismos garantes de la transparencia y del acceso a la información al capacitar en los municipios, se vuelven nada, como consecuencia de esa movilidad. Incluso consideramos que entre las autoridades municipales predomina la resistencia para transparentar

el uso y destino de los recursos públicos, pretendiendo evadir sus obligaciones con excusas y argumentos que contradicen la entrega de la información, a pesar de que el marco normativo en la materia sustenta lo contrario. En este sentido, ya se han emitido opiniones al respecto en artículos publicados con anterioridad en su prestigiada revista, tal y como lo sostiene Vega:

Para los municipios cuyo desempeño en la función pública se ha encontrado marcado por la opacidad podrían resultarles atentatorias a la autarquía constitucional de su representado las nuevas disposiciones derivadas de la Ley General, que entraron en vigor desde el 05 de mayo de 2015 (Vega, 2015, p.57).

Por lo tanto, los organismos garantes de la transparencia en las entidades federativas tienen un doble reto en el eje de la capacitación; por un lado, implementar las estrategias necesarias y suficientes que permitan una sensibilización de los servidores públicos de mandos medios y superiores sobre la importancia y relevancia para el fortalecimiento municipal, los temas de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales. El segundo reto será fomentar la especialización de los funcionarios mediante la implementación de programas de profesionalización de grandes dimensiones, en los que la capacitación no sea eventual y únicamente solucionen la problemática del momento, sino que la profesionalización de los servidores públicos sea una condición de las administraciones municipales, a fin de garantizar un correcto cumplimiento de las obligaciones en la materia y fomente la cultura de la transparencia.

Ante tales desafíos, me di a la tarea de escribir una reflexión a través de este artículo, y aportar desde el ámbito de la práctica en materia de capacitación, una alternativa de solución para una problemática que es común en muchos organismos garantes en las entidades federativas y que limita en gran medida que los sujetos obligados, específicamente los municipios, cumplan de manera correcta con las disposiciones legales en materia de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales.

¹ Decreto por el que se adiciona un segundo párrafo con siete fracciones al Artículo 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de julio de 2007.

Por otro lado, confío en que lo que aquí propongo facilite el cumplimiento de alguno de los preceptos del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales que refiere a la profesionalización de los servidores públicos y que también enriquezca la variedad de contenidos de tan atinada propuesta de la revista que hoy nos convoca a participar.

II. Fortalecimiento municipal

Para comprender el concepto de “fortalecimiento municipal” es necesario partir del premisa de qué es el ámbito local, en dónde se deben establecer los cimientos y los mecanismos necesarios para estar a la vanguardia con los cambios nacionales, y evitar rezagos en la gestión municipal. Mucho se ha hablado de que el fortalecimiento de las administraciones municipales debe ser visto a la luz del fortalecimiento de los cuadros administrativos; de ahí la importancia de que los municipios deban poner especial énfasis en capacitar a quienes ahí trabajan, a fin de poder instrumentar en el día a día las transformaciones y cambios que se ejecutan desde el contexto nacional.

En este sentido, la capacitación dentro de la administración municipal es la herramienta de actualización y mejoramiento de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores públicos en el cumplimiento de las tareas y funciones que tienen asignadas (INAFED, n.d.).

Con base en la definición antes expuesta, es importante analizar que si la capacitación es una herramienta para los servidores públicos, los objetivos, estrategias y planes de acción de la misma, deberían estar orientados a cumplir y satisfacer las necesidades sociales, además de garantizar una mejora en el desempeño de las actividades de quienes ejercen el servicio público. Sin embargo, tal hecho dista de la realidad en virtud de que quienes acuden a las capacitaciones son en muchos casos, quienes menor capacidad de decisión tienen en el gobierno municipal.

Cuando hablamos del concepto de municipio entendemos que está vinculado a condiciones territoriales, administrativas, políticas y presupuestales propias de su

entorno, Lo cual nos lleva a la reflexión de concebir de manera individual la problemática de cada uno de ellos y plantear respuestas eficaces en la materia, que dependan en gran medida de su propia dinámica, porque a pesar de que los municipios tienen problemas compartidos, los efectos en lo local son muy particulares.

Bajo este esquema, y dimensionando la perspectiva de lo local en el contexto nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 115 fracción III replantea la necesidad de establecer una nueva recomposición en el federalismo, vista desde lo municipal (“Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,” 2016); lo que se traduce en mayores facultades, recursos y participación municipal en el desarrollo local como eje articulador de la vida nacional mediante el fortalecimiento municipal.

III. El Sistema Nacional en el fortalecimiento municipal

Entender el fortalecimiento municipal desde la perspectiva de la transparencia y acceso a la información pública, implica partir de la base del Sistema Nacional como el promotor y coordinador de las acciones relativas a la política pública transversal en materia de transparencia y acceso a la información entre los diferentes niveles de gobierno (“Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública,” 2015), lo que representa un esfuerzo articulado por diversas fuerzas en aras de garantizar la promoción de estos derechos en la gestión pública.

Si consideramos que el artículo 31, fracción X, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en lo sucesivo Ley General) como una de las atribuciones del Sistema Nacional debe: “Establecer programas de profesionalización, actualización y capacitación de los Servidores Públicos e integrantes de los sujetos obligados en materia de transparencia, acceso a la información pública, así como protección de datos personales” (“Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública,” 2015), nos lleva a pensar que los organismos garantes de la transparencia en los estados ocupan un papel preponderante en la efectividad de la profesionalización de los servidores públicos municipales con la perspectiva nacional.

Por tal motivo, es necesario que la gestión pública municipal sea fortalecida a la luz del contexto nacional, es decir, de la propia dinámica que opera en el Sistema Nacional, sin dejar de lado el sentido regional que lleva implícito, por lo que se deben desarrollar esquemas de análisis que definan perfiles de funcionarios municipales, a fin de determinar las directrices que definirán la estrategia a implementar.

En este sentido y como parte de mi experiencia laboral, es importante considerar como propuesta que los organismos garantes de las entidades federativas establezcan centros de capacitación en cada municipio, mediante la preparación de cuadros en el interior de la organización, el desarrollo de planes y técnicas de aprendizaje, además de guías y manuales, que permitan una mejor comprensión y manejo de la gestión municipal desde la óptica de la transparencia, el acceso a la información pública y la protección de los datos personales; a fin de garantizar continuidad y profesionalización en el servicio público de quienes realizan tales funciones.

IV. Propuesta de estructura y funcionamiento de los Centros de Capacitación Municipales:

Para obtener un panorama más amplio de la estructura y funcionamiento los Centros de Capacitación Municipales (CCM), propongo un esquema básico de su operatividad, a fin de garantizar la profesionalización y continuidad de los servidores públicos. Cabe destacar que la presente propuesta establece que los organismos garantes de las entidades federativas, sean quienes tengan la responsabilidad directa de conformar estos CCM.

En este sentido, los conocimientos, los contenidos de los cursos, talleres, seminarios, los materiales didácticos de apoyo, y las evaluaciones serán proporcionados por los organismos garantes, quienes deberán certificar la profesionalización de los servidores públicos municipales; además de proveer las herramientas necesarias a los responsables de las Unidades de Información para darle continuidad al programa de capacitación establecido en el municipio a través del CCM

1. Realización de un diagnóstico municipal

Este es el paso inicial para conocer las características particulares del municipio, tales como la problemática administrativa, el entorno político, cultural, social y económico; el perfil escolar y laboral de los funcionarios municipales. Se sugiere la realización de una matriz FODA² para enriquecer el análisis del diagnóstico.

2. Integración del programa de capacitación

Para establecer el programa de capacitación, es necesario realizar la evaluación de las necesidades de instrucción, conocimientos y actualización de los servidores públicos municipales que incluye la definición del segmento al que se va a capacitar, los temas o contenidos de las instrucción, el tipo de ejercicio, los medios de enseñanza, los recursos materiales y financieros, y el tiempo que dure su ejecución.

En este sentido, la capacitación comprende diversos matices de acuerdo con el área, especialidad, número de participantes, nivel de conocimientos, funciones y responsabilidades de los servidores públicos que la reciben.

² Se le llama matriz FODA, a la metodología que se utiliza para el análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y conocer la situación real de la organización.

3. Niveles de aplicación de la capacitación

Una vez que se ha integrado el perfil de los servidores públicos que se van a capacitar mediante la integración del programa de capacitación, es necesario considerar el objetivo fundamental que se pretende lograr con la capacitación, por lo que existe un catálogo de alternativas como son las que a continuación se enlistan:

- Seminarios
- Mesas redondas
- Encuentro de servidores municipales
- Estudios de casos en talleres o grupos de trabajo
- Módulos temáticos

4. Tipos de capacitación

- Pláticas de sensibilización
- Enseñanza profesional
- Cursos de actualización

Conclusiones

Hoy, quienes nos dedicamos a la promoción y difusión de los derechos de acceso a la información y protección de los datos personales desde nuestro ámbito profesional, tenemos la gran responsabilidad de ser participantes activos en la construcción de las estrategias y mecanismos que permitan materializar la mejora en la gestión de la información con una doble encomienda desde la perspectiva de los sujetos obligados y hacia los ciudadanos. Es por ello que nuestra experiencia del día a día nos lleva a reflexionar en la importancia de realizar planes de acción en materia de capacitación, que cumplan con los requerimientos necesarios para profesionalizar las actividades que realiza el personal municipal con tal encomienda y que además fomenten una permanencia en el servicio público, a fin de coadyuvar con el Sistema Nacional como el promotor y coordinador de las acciones relativas a la política pública transversal en materia de transparencia y acceso a la información entre los diferentes niveles de gobierno.

Berenice

Arias Tello

Es Jefa del Departamento de Capacitación del Instituto de Transparencia .

Es Licenciada en Comunicación por la Universidad Autónoma del Estado de México (Uaemex), Tiene el grado de Maestría en Publicidad y Mercadotecnia y ha sido profesora de asignatura en el Centro Universitario de Ixtlahuaca (CUI) y en la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID).

berenice.arias@infoem.org.mx

Referencias

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2016). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. En <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/250/116.htm>

Decreto por el que se adiciona un segundo párrafo con siete fracciones al Artículo 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2007). México: Diario Oficial de la Federación. Consultado el 10 de Marzo de 2016, en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4994148&fecha=20/07/2007

El análisis FODA. (S/R) Universidad para la Cooperación Internacional. En [http://www.uci.ac.cr/descargas/AE/FODA\(SWOT\).pdf](http://www.uci.ac.cr/descargas/AE/FODA(SWOT).pdf)

Guía Técnica 17. La Capacitación Del Personal Municipal. (2016). En http://www.inafed.gob.mx/work/models/inafed/Resource/335/1/images/guia17_la_capacitacion_del_personal_municipal.pdf

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (2016). México: Diario Oficial de la Federación. Consultado el 10 de Marzo de 2016, en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5391143&fecha=04/05/2015

Vega J. (Mayo - Agosto, 2015) "Mecanismos para publicitar la información de los municipios previstos en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información". Caja de Cristal, Número 3. Páginas 56 - 61. En http://www.itei.org.mx/v3/micrositios/revisita_caja_cristal/numeros/num3_CDC_agosto2015.pdf