

**DEL SEN. FRANCISCO HERRERA LEÓN, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, LA QUE CONTIENE PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL A DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL MIGRATORIO QUE PERMITA ATENDER DE MANERA EFICAZ Y CON ESTRICTO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, LOS FLUJOS DE EXTRANJEROS QUE TRANSITAN O RADICAN EN NUESTRO PAÍS.**

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL, A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN Y EL INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN, A FIN DE QUE SE DISEÑE E IMPLEMENTE UN SISTEMA INTEGRAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL MIGRATORIO, QUE PERMITA ATENDER DE MANERA EFICAZ Y CON ESTRICTO RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, LOS FLUJOS DE EXTRANJEROS QUE TRANSITAN O RADICAN EN NUESTRO PAÍS.

El suscrito, FRANCISCO HERRERA LEÓN, Senador de la República en la LXI Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 58 y 59 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a la consideración de este Pleno, la Proposición con Punto de Acuerdo, a fin de que se diseñe e implemente un sistema integral de capacitación y formación del personal migratorio, que permita atender de manera eficaz y con estricto respeto a los derechos humanos, los flujos de extranjeros que transitan o radican en nuestro país, lo anterior, al tenor de las siguientes:

#### CONSIDERACIONES

La migración per se, implica la actualización de las formas de pensar y de entender el fenómeno: no hay ni habrá barreras naturales o bien creadas por el hombre que detengan a las personas que migran. Esta acelerada dinámica del fenómeno migratorio a nivel global ha obligado a muchos países a implementar reformas legislativas, de políticas públicas y de rediseño de sus estructuras a fin de atender con mayor eficacia los flujos de personas.

Sin embargo, en México este proceso es aún lento, y más aún, existe un desconocimiento e inexperiencia sobre el tema y persisten ciertas prácticas que vulneran los derechos humanos básicos de los migrantes por parte de servidores públicos.

Así las cosas, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, organizaciones de la sociedad civil y los medios de comunicación, han venido documentando los abusos que cometen las autoridades de los tres niveles de gobierno en contra de migrantes. Estos van desde la extorsión, violación y secuestro hasta la transgresión de sus derechos humanos. En la mayoría de los casos, esto se debe al desconocimiento del marco jurídico y de una real comprensión del fenómeno migratorio, así como a la falta de profesionalización y sensibilización ante las necesidades más elementales de los migrantes por parte del personal migratorio.

En este sentido, es imprescindible que el personal que ingrese o que labora actualmente en el Instituto Nacional de Migración (INM) esté debidamente capacitado para desarrollar sus funciones, y, además, que cubra el perfil exigido para el puesto que pretende o este ya desempeñando.

En una entrevista con un medio de comunicación, la titular del Instituto Nacional de Migración (INM) ha reconocido que los servidores públicos de esa institución son muy proclives a abusar del débil y a la extorsión, lo cual hace vulnerable al Instituto, principalmente porque hay denuncias y quejas permanentes en su contra en medio de procesos de capacitación, supervisión y rotación de personal para “darle humanidad a su trabajo”. [1]

Otro funcionario de la institución refirió que “en cuatro días, con una capacitación máxima de 40 horas, agentes federales del Instituto Nacional de Migración (INM) han sido acreditados como Oficiales de Protección a la

Infancia (OPI) para atender a menores migrantes de 18 años nacionales y extranjeros no acompañados que cruzan el país”.[2]

Dicho funcionario admitió que “165 agentes han recibido cursos sobre violencia, maltrato, abuso, comunicación afectiva, derechos del niño, trata de personas, entre otros, que sirvieron para atender a 20 mil infantes en 2009. Sobre el proceso de capacitación, manifestó que para la selección de quienes integraron el equipo OPI no se abrió alguna convocatoria, simplemente son agentes de migración, pero con capacitación y trabajo específico en la protección de los niños y niñas migrantes”.

De acuerdo con la Norma para la capacitación de los servidores públicos, expedida por la Secretaría de la Función Pública y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de mayo de 2005, se define a la capacitación como “al proceso por el cual una persona es inducida, preparada y actualizada para el eficiente desempeño de su puesto y/o para el ejercicio de funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa, así como, en su caso, para facilitar la certificación de las capacidades requeridas para el puesto que ocupe”.

Bajo esta premisa, es evidente que la “formación” que recibe el personal del INM se limita a cursos improvisados “de adiestramiento” al personal migratorio, sin que estos se constituyan como un proceso integral. No es posible obtener eficacia y sensibilidad ante el reto que implica el fenómeno migratorio con cursos de “cuatro días de duración como máximo”, ya que los resultados son mínimos.

Es importante señalar que un verdadero proceso de capacitación incluye las fases de detección de necesidades, elaboración de programas, ejecución de los mismos, evaluación y seguimiento, es decir, todo un proceso integral, situación que no ocurre en el INM.

Esta improvisación también es característica de la mayoría de los delegados del INM, toda vez que son seleccionados y nombrados sin contar con la experiencia y conocimientos de la materia migratoria, situación que ha contribuido a múltiples casos de corrupción e ineficacia en el servicio público. Solo por citar algunos casos, recordamos lo sucedido con el delegado del INM en Yucatán quien se vio involucrado en un escandaloso asunto de protección de una red de trata y tráfico de personas en el 2009, y el de los frecuentes cambios de delegados en Quintana Roo, debido a la complicidad y protección a una red de traficantes de extranjeros cubanos y chinos.

También se observa el desconocimiento en la materia por parte de los agentes y mandos medios migratorios en particular, y de las autoridades de los tres niveles de gobierno en lo general, en cuanto a las facultades y competencias sustantivas que le corresponden al Instituto Nacional de Migración, así como las facultades que le competen a las autoridades coadyuvantes de los estados y municipios, y a nivel federal, a la Procuraduría General de la República, Policía Federal, Aduanas, Ejército y Marina.

Si bien es cierto el INM cuenta con un programa de capacitación del cual se deriva un catálogo de detección de necesidades de capacitación enfocado a las diversas áreas de la institución, también lo es que en la práctica este programa no se lleva a cabo, o bien, se limita a impartir “cursos” específicos de acuerdo al área en la que se desempeñen. Por ejemplo, el personal de nuevo ingreso recibe, en el mejor de los casos, un pequeño curso de inducción relativo al conocimiento general del INM y de la Ley General de Población y su Reglamento, sin recibir los conocimientos teóricos y jurídicos necesarios de las implicaciones que hoy en día tiene el fenómeno migratorio a nivel mundial.

En este sentido, esta situación genera que frecuentemente se invadan esferas de competencia y se incurra en abusos de autoridad, en violación de garantías constitucionales y derechos humanos de los migrantes, tal y como lo han documentado la Comisión Nacional de Derechos Humanos y organizaciones de la sociedad civil pro migrantes, principalmente en la frontera sur de nuestro país.

Por lo tanto, es necesario determinar los perfiles psicológicos para todo el personal del Instituto Nacional de Migración, con la finalidad de orientar al servidor público a desenvolverse con el máximo de su potencial;

asimismo, mediante la adecuada selección y reclutamiento del personal idóneo, la institución deberá garantizar mayor productividad y la consecución de los objetivos institucionales; y, finalmente, se deberá fortalecer la etapa de capacitación desde el ingreso del trabajador a través de la formación permanente y hasta que concluya con su separación del encargo público.

Es imprescindible la impartición de materias, además de las propias del derecho migratorio, como derechos humanos; ética en el servicio público; derechos y procedimientos jurídicos respecto a los migrantes, independientemente de su estatus migratorio; así como la comprensión jurídica y social de delitos como el tráfico y trata de personas, tal y como lo ha demandado la Comisión de Derechos Humanos (CNDH) en el documento “Bases para un marco migratorio con enfoque de derechos humanos”, publicado por la CNDH en octubre de 2009.

Compañeros legisladores,

La sociedad demanda una mayor respuesta por parte de las instituciones del Estado, para ello, es prioritaria la formación y preparación de los servidores públicos de tal forma que trascienda en una mayor eficacia de sus funciones.

Es inadmisibles que no se le esté dando la importancia a la formación y profesionalización de los servidores públicos que atienden uno de los más sensibles fenómenos sociales y económicos como lo es el migratorio.

De manera particular, es necesario definir programas de capacitación en el INM, adecuados a las necesidades del fenómeno migratorio y a las condiciones actuales de las fronteras de México.

Por último, es imperioso capacitar al personal del INM en materia de género debido a que las mujeres migrantes son mucho más vulnerables y requieren de una atención especializada, así como reclutar y capacitar más personal femenino dentro de los grupos Beta de tal suerte que se refuercen las actividades de orientación, asistencia y atención a mujeres migrantes.

Por todo lo anterior expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 58 y 59 del Reglamento para el Gobierno Interior del propio Congreso, someto a la consideración de esta H. Comisión Permanente, la aprobación de la siguiente proposición con

#### PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO.- La Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, exhorta al Ejecutivo Federal a través de los titulares de la Secretaría de Gobernación y del Instituto Nacional de Migración, a fin de que se rinda un informe puntual sobre los criterios de selección y reclutamiento, así como de las acciones implementadas en materia de capacitación del personal migratorio, en el que también se considere el nivel promedio de estudios y de experiencia laboral de los agentes migratorios y del personal administrativo y directivo.

SEGUNDO.- La Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión, exhorta al Ejecutivo Federal a través de los titulares de la Secretaría de Gobernación y del Instituto Nacional de Migración, a fin de que se diseñe e implemente un sistema integral de capacitación y formación del personal migratorio, que permita atender de manera eficaz y con estricto respeto a los derechos humanos, los flujos de extranjeros que transitan o radican en nuestro país.

Atentamente

Senador Francisco Herrera León