

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, A CARGO DEL DIPUTADO MIGUEL ÁNGEL JÁUREGUI MONTES DE OCA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El suscrito, Miguel Ángel Jáuregui Montes de Oca, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a la consideración de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Exposición de Motivos

Sin duda, uno de los grandes retos a que se enfrenta la cuarta transformación en términos gubernamentales es la necesidad de servidores públicos profesionales, comprometidos, eficientes, honestos y con una ética a toda prueba. Sin embargo, uno de las debilidades a las que nos enfrentamos en las administraciones públicas, ya sean del ámbito Federal, Local y/o Municipal, es contar con personal poco calificado, con un conocimiento más empírico y aprendido sobre la marcha, que gracias a un plan de capacitación y formación de servidores públicos.¹ Esto ha generado una percepción muy negativa hacia los servidores públicos y hacia todo el ámbito de lo público en general:

Nuestros encuentros con burócratas indiferentes, formalistas y hasta corruptos indican problemas estructurales dentro del sistema administrativo de México y de países similares. La inhabilidad para proveer a los ciudadanos un acceso equitativo a derechos y beneficios públicos es parte del diseño de un sistema administrativo que se desarrolló durante el régimen autoritario, en el que la prioridad no era la satisfacción o el bienestar de los ciudadanos, sino el control y la estabilidad políticos. Es, en muchos aspectos, un sistema que nunca fue diseñado para ser “burocrático” en el sentido original weberiano de la palabra. La “experiencia burocrática” mexicana, en lugar de ser impersonal y predecible para los ciudadanos, está casi siempre plagada de arbitrariedad, opacidad y desconfianza.²

Lamentablemente, ésta es la percepción más o menos generalizada que se tiene del servicio público y de los servidores públicos. Muchas veces ganado a pulso y otras de forma injusta, ya que en todos lados podemos encontrar personas muy profesionales y comprometidas con el servicio público, y en otras ocasiones no encontramos con personas sin vocación de servicio y que sólo buscan satisfacer sus intereses personales. De ahí la necesidad de necesidad imperiosa de formar y capacitar servidores públicos profesionales y éticos.

Si bien en los distintos entes públicos hay áreas que se dedican a la capacitación, la realidad es que mucha de esa capacitación, tiene que ver con cursos muy generales sobre tópicos que uno supone son conocidos por los servidores públicos. Ejemplo de esto es que se dan cursos básicos de Word o de Excel, en el mejor de los casos. En muchas ocasiones se dan cursos de autoayuda o superación personal y se venden como su fueran de liderazgo, coaching, dinámicas positivas en la oficina o programación neurolingüística.

El tema central del presente proyecto es que debemos entender que número uno, la capacitación de los servidores públicos es fundamental para el buen ejercicio del gobierno; dos, que la capacitación constante para profesionalizar a servidores públicos de los tres órdenes de gobierno y de los Poderes del Estado, debe ser planeada, diseñada, organizada e implementada, con base en diagnósticos previos sobre las necesidades de capacitación de áreas específicas.³

Con esto nos referimos a que la capacitación y formación para el servicio público, debe ser implementada primero con base en la ética. Está ética atraviesa todos los campos del conocimiento tales como la medicina (la salud), lo

jurídico, lo económico, lo político, lo académico, etcétera. Esta idea es fundamental para entender que la ética no es algo accesorio a la política, al ejercicio del gobierno y por lo tanto a los servidores públicos, sino que es parte fundamental de toda actividad del servicio público, ya que sin ética quienes nos desempeñamos en el ámbito público, corremos el riesgo de caer en actitudes y comportamientos pragmáticos que, de manera irremediable, reflejan no sólo un mal ejercicio de gobierno que va en detrimento del bienestar de la gente, sino que además, muestra una falta de vocación de servicio y de compromiso genuino con las causas más nobles. Por ello, para quienes creemos que desempeñarnos en el ámbito público, más que un trabajo, es un servicio y un noble oficio, una vocación y no sólo un trabajo.

Por ello, al entender y ejercer el servicio público como un noble oficio que debe estar encaminado a mejorar la calidad de vida de la gente, debe ser también desarrollada esta noble actividad con profesionalismo y conocimientos especializados, dependiendo del área, institución u organización pública en la que nos desarrollamos. Por ello es que creemos firmemente que, el servicio público debe ser ejercido más allá de empirismo o de la idea de “capacitar por capacitar”. Creemos que debe existir el derecho a la capacitación de los servidores públicos.

Esta idea en realidad ya se ha mencionado en muchas ocasiones, sin embargo, se toca de forma muy general y casi siempre sin diagnósticos claros, precisos y diseñados metodológicamente de forma correcta.⁴ Hacer diagnósticos de capacitación permite que las diferentes áreas de recursos humanos o sus equivalentes en las administraciones públicas puedan diseñar planes de capacitación y profesionalización con base en necesidades reales. Esto permite que de acuerdo a las diferentes áreas que conforman la administración pública de los diferentes órdenes de gobierno, se tomen decisiones para cursos, talleres, seminarios, etc. especializados de capacitación, y no de forma general y que en realidad contribuyen poco al trabajo especializado de los servidores públicos.

El objetivo fundamental de hacer diagnósticos de necesidades de capacitación acordes con las funciones específicas de los servidores públicos, es dotar al personal de las instituciones de conocimientos técnicos y especializados necesarios, para hacer que su desempeño dentro del cargo para el cual han sido designados, sea adecuado, además de poder planificar los procesos de formación y profesionalización con base en información objetiva, necesaria, oportuna y confiable para hacer del ejercicio de gobierno una actividad profesional para satisfacer las necesidades y demandas de una sociedad cada vez más demandante, crítica y atenta al ejercicio del poder político y de las acciones de gobierno.

La capacitación constante permitirá profesionalizar a quienes están en el servicio público, pero al mismo tiempo, contribuirá en ir construyendo instituciones y organizaciones públicas cada vez más transparentes, profesionales, éticas y con una verdadera vocación de servicio público. Para nadie es un secreto que una de las claves del desarrollo de los países desarrollados es su alto grado de institucionalidad. Esta institucionalización les permite procesar los conflictos de forma adecuada, pertinente y eficaz. Para Acemoglu y Robinson, “las instituciones influyen en el comportamiento y los incentivos en la vida real, forjan el éxito o el fracaso de los países”.⁵

El alto grado de institucionalidad de las organizaciones públicas, se debe a una eficiente administración del personal que colabora en ellas. Esta colaboración está organizada como un todo integral donde las diferentes partes de las instituciones y de las organizaciones públicas, colaboran entre sí en aras de un fin superior que es dotar de bienes y servicios que generan bienestar entre la población. Por ello, esta visión es sistémica, donde cada parte es un engrane que debe funcionar armónicamente para cumplir con el fin superior de los entes públicos.

Por lo expuesto y fundado someto a consideración del Congreso la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que reforman y adicionan diversos artículos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Único. Se **reforman** y **adicionan** las fracciones I y V del artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 7. ...

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones. **Para el conocimiento de sus funciones, facultades y atribuciones, deberán recibir cursos de inducción al servicio público en caso de ser de nuevo ingreso y al cargo específico que se vaya a desempeñar;**

II. a IV. ...

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades. **Para tal propósito, los Entes Públicos señalados en el artículo 3 de la presente ley, deberán capacitar de manera constante a su personal y, dicha capacitación, se hará con base en un diagnóstico previo con base en las necesidades específicas de capacitación de cada área de acuerdo con sus atribuciones, facultades y responsabilidades;**

VI. a XIII. ...

Transitorio

Único. El presente decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 De Luna Noyola, Ángel Giovanni. *Capital humano. Gestión por competencias en la administración pública*, Trillas, México, 2008.

2 “Aparte de los procedimientos formales, existe un mundo de influencia informal mediante ‘coyotes’, las ‘palancas’, los favores personales, las organizaciones sindicales, otros grupos de presión colectiva y el soborno”, en Rik Peeters y Fernando Nieto Morales (editores). *La máquina de la desigualdad. Una exploración de los costos y las causas de las burocracias de baja confianza*, CIDE-Colmex, colección Gobierno y Políticas Públicas, México, 2020, página 11.

3 Mendoza Núñez, Alejandro. *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*, Trillas, México, 2012.

4 Reza Troncino, Juan Carlos. *Nuevo diagnóstico de necesidades y capacitación y aprendizaje en las organizaciones*, Panorama, México, 2006.

5 Acemoglu, Daron y James A. Robinson. *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la riqueza*. Crítica, España, 2012, página 60.

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, a 25 de marzo de 2021.

Diputado Miguel Ángel Jáuregui Montes de Oca (rúbrica)