

Revista de Administración Pública



RAP119, 2009

ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN MUNICIPAL

Arturo Pontifes Martínez*

Introducción

Este artículo contiene la propuesta de integración de un Sistema de Profesionalización Municipal. Para su elaboración se ha considerado la experiencia propia del autor en procesos de capacitación dentro del INAP y otras instituciones, y en su participación activa en el Foro Nacional Permanente de Profesionalización para Servidores Públicos de las Administraciones Estatales y Municipales, auspiciado por el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED), de la Secretaría de Gobernación. En atención a la naturaleza del artículo, como propuesta, su contenido se concreta a aportar elementos metodológicos, de organización y de mecanismos para la acreditación de programas del Sistema, por consiguiente se ha decidido prescindir de referencias a otras fuentes documentales.

Perfil de la problemática en materia de formación y capacitación de servidores públicos municipales

A partir de la Reforma Municipal de 1983, la producción de materiales de estudio, consulta y capacitación relacionados con la administración del municipio mexicano se ha enriquecido con diversas obras que se aprecian como simiente de formación de académicos, servidores públicos y analistas de esta instancia de gobierno.

* Licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública, posgraduado del Instituto Universitario Ortega y Gasset de España, con estudios de maestría en Administración Pública por la UNAM. Ha sido docente de diversas universidades e institutos del país y en el INAP desde 1983. Consultor en materia de Administración Pública desde 1991. En materia de profesionalización ha sido asesor de distintas dependencias y organismos federales, entidades federativas, municipios y en el INAP, con diversos trabajos publicados y otros difundidos en la Internet.

En el ámbito de instituciones que han sido pioneras y dedicadas en forma importante al municipio, se encuentran el Instituto para el Desarrollo Técnico de las Haciendas Públicas (INDETEC), el Centro de Análisis Municipal de BANOBRAS, el Centro de Estudios de Administración Municipal, del Instituto Nacional de Administración Pública, el Centro Nacional de Estudios Municipales de la Secretaría de Gobernación (y sus transformaciones en Centro Nacional de Desarrollo Municipal e Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal –INAFED–), y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

En los años noventa del siglo pasado, se sumaron otras instituciones de corte diverso: la Universidad Iberoamericana con una serie de Diplomados; la Facultad de Estudios Superiores de Acatlán de la UNAM, con un programa difundido por señal vía satélite; la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la misma Universidad Nacional; el Instituto Hacendario del Estado de México; la Fundación Cívitas, A.C., del Estado de Guanajuato; los Institutos de Administración Pública de las entidades federativas; el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, y universidades de los estados de Guanajuato, Querétaro, México, Tlaxcala, y Zacatecas, entre otras.

En el presente siglo, el trabajo de estudios municipales se ha sectorizado en consonancia con especialidades de la administración federal, y en atención a diversos programas descentralizados, además de aquellos que fungen como generadores de recursos transferidos a las comunidades de los municipios. En este rubro destacan por su labor el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación y el INCA Rural, que han generado un acervo importante de materiales vinculados a las relaciones del municipio con la federación mediante los programas federales.

Puede afirmarse que, de los años ochenta hasta nuestros días, el municipio, su gobierno y su administración, ha sido el ámbito de gestión pública más analizado en disciplinas tales como la administración pública, las políticas públicas, el derecho de comunidades, los servicios públicos, las relaciones intergubernamentales, la gerencia pública, y los enfoques del estudio de gobernanza, entre otros.

A pesar de estos avances y como alto contraste, se aprecia que no se ha generado en la práctica un basamento de funcionarios municipales permanente y profesional en la mayor parte de los municipios del país, salvo en aquellas administraciones con una mayor sistematización de sus marcos normativos, organizacionales y de procesos, así como en otros donde la continuidad de gobiernos de un mismo partido han asegurado la persistencia de servicios y rutinas institucionales más o menos estable. En la actualidad, la dependencia del municipio es no solamente de corte

económico y político, también se ha generado una relación subordinada con la federación y su entidad federativa, en aspectos de gestión de programas y recursos procedentes de fondos y transferencias presupuestales de dichos órdenes de gobierno.

En lo que el municipio ha avanzado en términos formales en materia de su autonomía como poder político, ha retrocedido en la formación, gestión, y reproducción de sus propios parámetros de planeación, así como de sus recursos hacendarios, limitando su avance en procesos de modernización administrativa.

Por otra parte, tampoco se ha logrado un sistema de empleo de servidores públicos municipales capaz de resistir y trascender los cambios trianuales; en contraste, ahora las sucesiones institucionales se han visto contaminadas por la presencia de poderes fácticos, que no solamente inciden en la designación de candidatos sino en la imposición de equipos completos a favor de intereses ajenos a los que están prescritos en la ley para el municipio y sus comunidades.

Ciertamente, la amplia producción de estudios y de material de formación y capacitación de autoridades y servidores públicos municipales ha sido enriquecida con la labor de instituciones como las mencionadas, pero también siguen incidiendo factores que limitan u obstaculizan su efectividad.

Puede recurrirse al imaginario de los lectores interesados en temas de administración pública para dar explicación a causas diversas e interpretaciones casuísticas sobre las razones de persistencia de limitantes para la profesionalización en el ámbito municipal, merced a lo cual podemos avanzar en esta reflexión que no pretende hacer la monografía o recapitulación puntual de las fuentes de estudio del municipio, sino llamar la atención a la ausencia de un Sistema o varios sistemas que permitan un acompañamiento y soporte de formación y capacitación que atempere los vicios de la rotación de personal en las nuevas administraciones municipales, así como la pérdida de los aprendizajes por el retiro del personal que fue logrando un acervo de conocimiento, práctica y dominio de sus rutinas y gestiones públicas.

En este orden de ideas, es posible partir de un supuesto que nos permita llegar a una propuesta articulada y viable como orientación metodológica a los hacedores de políticas y programas de profesionalización.

El supuesto es el siguiente: "La profesionalización de servidores públicos municipales tiende a ser resultante de una adecuada sistematización de las rutinas institucionales de su gobierno y administración, y de una estabilidad del empleo público; sin embargo esta condición no se manifiesta como

generalidad, por lo cual es necesario replantear la formación y capacitación de los servidores públicos del municipio, mediante un sistema curricular que ordene, previo análisis de conocimientos y experiencia laboral, los planes de formación colectivos e individuales, que sea preciso impartir en cualquier ayuntamiento, según el grado de congruencia entre los perfiles de sus funcionarios y las materias, estándar y de especialidad de dicha instancia de gobierno. Por consiguiente, el diseño curricular de la capacitación, debe hacerse a la medida de la realidad del perfil de los servidores públicos municipales”.

Diseñar una oferta de planes y programas de formación y capacitación que no responda a un sondeo mínimo de perfiles y requerimientos de servidores públicos municipales es reincidir en esquemas que, por su generalidad, aportan información, pero no afirman capacidades. Se refrenda aquí que es necesario proveer en un corto espacio de tiempo y a veces con recursos magros, una oferta de formación capaz de moldear una mejor práctica en el trabajo municipal.

La condición básica de este sistema es la necesaria existencia de un conjunto de trayectorias de aprendizajes posibles, requeridos para desempeñar las distintas funciones y gestiones del gobierno y la administración municipal. Es decir, disponer de un esquema perfectamente diferenciado por materias, temas, subtemas y vínculos de conocimientos antecedentes y consecuentes que permitan al diseñador de programas de capacitación la prescripción de los conocimientos idóneos según el perfil que presenten los servidores públicos de cualquier municipio.

Por obvia que parezca la aseveración precedente, es necesario reconocer que en la mayor parte de programas de corte clásico, impartidos en materia de administración municipal, en distintas épocas, se aprecia un contenido con temas primarios y nociones generales, en lugar de prácticas y aprendizajes reflexivos.

Sin incurrir en el error de abordar algún programa impartido o por impartirse a cargo de alguna institución, pública, social o privada, es casi un hecho que se incluyan las siguientes áreas temáticas: concepto de municipio, marco jurídico del municipio, organización del gobierno y la administración municipal, planeación del desarrollo, hacienda municipal, servicios públicos y algunos temas con prurito académico, como políticas públicas, modernización administrativa, liderazgo, y participación ciudadana, entre otros. También pueden ir acompañados de tópicos de cultura gubernativa: gobernanza y sociedad civil, derechos humanos y equidad de género; en otros casos su combinación se realiza con rubros que responden a contextos y problemas actuales, como son la seguridad pública, protección civil y medio ambiente.

En la mayor parte de programas enfocados con la visión clásica, los componentes de subtemas se restringen a generalidades y a enunciados sumarios derivados o secundarios que, en algunos casos estarían más vinculados a la realidad operativa del trabajo municipal.

En programas específicos de distintos sectores del ámbito federal y estatal, más de un tercio de sus contenidos se destinan a repasar componentes municipales de corte clásico: marco jurídico, organización y mecanismos de participación comunitaria, entre otros; el siguiente tercio por lo general describe reglas de operación o condiciones de método normadas por la instancia cabeza del sector y el último tercio está referido a prácticas o aspectos de instrucción operativa.

Desde otro ángulo, se aprecia la ausencia de programas que evalúen condiciones estructurales del municipio, por ejemplo, los obstáculos que impiden al gobierno municipal convertirse en eje y promotor del desarrollo económico y social de sus entornos, temas relacionados con aspectos de carácter estratégico para mejorar capacidades de gestión gubernativa, como puede ser la administración del desarrollo urbano municipal u otros que significan oportunidades para la sustentabilidad del país, como ocurre en el caso del papel del municipio y la protección ambiental.

Tampoco es generalidad la oferta de programas que incidan en la reflexión de investigadores e inteligencias municipalistas para avizorar nuevas perspectivas del municipio en los mundos reales y posibles: el nuevo diseño institucional del municipio, las relaciones cibernéticas entre el ciudadano y la administración municipal; la defensa administrativa del municipio en sus relaciones programáticas con otros órdenes de gobierno; corporaciones intermunicipales de servicios públicos; la gestión condominal presente y futura; las relaciones municipales globales; los riesgos de la feudalización del ámbito urbano por estratos socioeconómicos; las relaciones verticales de abajo hacia arriba: municipio-estado-federación; el municipio y la formación de ciudadanía; el municipio y la preservación de la cultura vernácula, etcétera.

En múltiples ocasiones la capacitación se reduce a una especie de entrenamiento sobre reglas de operación de programas federales, lo cual se traduce en la revisión y hasta memorización de procedimientos administrativos, llenado de formatos y elaboración de informes de seguimiento y avance físico-financiero de las acciones comprometidas en dichos programas.

Se advierte que en los últimos diez años la profesionalización de servidores públicos municipales, encabezada por instituciones como el INAFED, ha explorado la vía del Servicio Civil de Carrera, mismo que ha tenido escasos resultados con menos de diez municipios que han intentado su

aplicación, como son Aguascalientes, Aguascalientes; Torreón, Coahuila; Benito Juárez, Quintana Roo; y Morelia, Michoacán. Por otra parte, se ha intentado abordar la Certificación de Competencias como medio de aseguramiento de capacidades de servidores municipales, teniendo como casos emblemáticos los de certificación en materia de gestión de la hacienda pública municipal en al menos dos instituciones: el INDETEC y el Instituto Hacendario del Estado de México, así como en municipios del estado de Querétaro.

Otra vía de profesionalización es la oferta de cursos gratuitos de cobertura nacional, así como de programas de capacitación sectorial, tanto presenciales como “en línea” y materiales de auto aprendizaje impreso, videograbado y electrónico. La variante de estos programas ha consistido en su acreditación por parte de instituciones educativas públicas y del sector privado, como se aprecia en los Diplomados en Gobierno y Administración Municipal del Instituto Nacional de Desarrollo Social, auspiciados durante los dos últimos años por la Universidad Autónoma Metropolitana.

No obstante la formalidad y esfuerzo de planeación que cada institución asume al diseñar sus programas de formación y capacitación, en su mayoría se parte de referentes teóricos, antes que de evidencias de la práctica o de la consulta directa a servidores públicos que enfrentan con sus propios medios los distintos frentes de la gestión de sus áreas, tanto en programas propios desarrollados por el propio municipio, como de otros regulados con normas y procedimientos dictados por la Federación o el Estado.

Puede afirmarse con énfasis que la oferta de capacitación municipal ha sido constante y variada, pero también desarticulada y reiterativa en algunos casos, al no existir un basamento genérico sistemático y con reconocimiento interinstitucional que permita planificar un proceso de formación incremental, según las características necesidades propias del grado de desarrollo de distintos municipios.

La alternativa de un sistema de profesionalización de servidores públicos municipales

De vuelta al tema objeto de estas notas: la necesidad de crear un sistema de profesionalización municipal, en su segmento vinculado a la formación y capacitación de servidores públicos, es posible replantear algunos de los términos mediante los cuales se ha ensayado la integración de programas y oferta a sus destinatarios.

Los elementos de un sistema de profesionalización que pueden destacarse como necesarios son los siguientes:

Componentes metodológicos del Sistema

- Marco de referencia para la planeación de trayectorias de formación y capacitación, integrado como mínimo por: la compilación documentada de prácticas y procedimientos de las administraciones municipales de la República Mexicana; el sumario de materias y atribuciones propias del municipio, derivadas de la legislación vigente, y el perfil de los programas federales y estatales transferidos o encomendados en su gestión o administración a los ayuntamientos.
- Tipología municipal con perfiles del grado de desarrollo económico y social del municipio y de su desarrollo institucional (capacidades reales de gestión y administración pública);
- Modelos municipales reales de estructuras ocupacionales. Perfiles de los puestos y ámbitos de gestión municipal por tipo de municipios;
- Perfil de áreas estratégicas de operación del municipio, en función de sus características de desarrollo;
- Sumario de asuntos o materias gubernativas, divididas por periodo de gestión de la administración municipal (por año y semestre);
- Listado de temas o materias estratégicas del desarrollo municipal;
- Inventarios de necesidades de capacitación de servidores públicos de los municipios destinatarios de programas de formación y capacitación;
- Métodos de planeación curricular propios de procesos de formación y capacitación de servidores públicos, distintos a los que se aplican en aquellos vinculados a la formación académica y con programas de educación superior, procurando que los primeros aseguren la integración de contenidos con un adecuado equilibrio entre aspectos teóricos y de aplicación en el ámbito de la realidad municipal, y
- Reglas, sistemas y procedimientos de operación de las etapas de planeación, coordinación institucional, instrucción, acreditación, evaluación y reconocimiento formal de resultados de programas.

En lo que concierne a los anteriores componentes de método, las variantes que se pretenden, con respecto a sistemas tradicionales de formación y capacitación, son: considerar como punto de partida, distintos elementos objetivos de referencia para el análisis y diagnóstico de la realidad municipal, y programar trayectorias de profesionalización que se fundamenten en requerimientos reales de sus servidores públicos.

Para lograr este cometido, dentro de dichos componentes y como insumo necesario, se precisa la compilación en un documento "Marco" de los actuales sistemas organizativos y de procedimientos reales de la administración municipal. En la actualidad, en ninguna institución de las mencionadas, se ha generado un Manual General de la administración real de municipios, ni siquiera uno que resulte emblemático o modelador de una gestión pública sistematizada.

En atención a esta evidencia y como herramienta fundamental de la planeación de trayectorias y contenidos de los programas del Sistema, se precisa la compilación del “Manual general de procedimientos de las administraciones municipales de la República Mexicana”. Asimismo, será necesario esquematizar un sumario de materias y atribuciones propias del municipio, e integrar un catálogo de procesos generales de operación de programas federales, que permitan orientar las áreas de formación y capacitación generales de área o materia de gestión y de especialidad, como tipología mínima de los programas propios del Sistema.

En un siguiente plano para dar sustento a la planeación de programas de profesionalización, es necesario actualizar las tipologías municipales vigentes y enriquecerlas con nuevos perfiles de ponderación y caracterización de los distintos grados de desarrollo de los municipios mexicanos, entre los cuales destacan los que se relacionan con el perfil del desarrollo institucional del municipio y los correspondientes al adecuado análisis de funciones y puestos principales de sus administraciones. Con esta información, reforzada con el estudio de diversos modelos reales de estructuras orgánicas y ocupacionales, se está en posibilidad de lograr diseños de programas en congruencia con las materias que manejan los servidores públicos y, por consecuencia, aproximarlos a información, situaciones y experiencias semejantes a las que ellos mismos enfrentan en su ámbito de actuación.

Como referente complementario, en el proceso de planeación de trayectorias de profesionalización, es necesario integrar y catalogar los temas de carácter estratégico e indispensable para generar mayores capacidades institucionales del municipio; como aquellos vinculados a la gestión de la zona federal marítimo terrestre; planeación del desarrollo del medio rural; operación del catastro como instrumento del desarrollo urbano; gestión del patrimonio inmobiliario municipal; sistemas de sustentabilidad ambiental, mediante ordenamiento urbano; transporte público interurbano y otros que se vinculen directamente a la realidad de municipios emblema, que sean considerados para los programas del Sistema.

Los componentes anteriores sirven para catalogar materias y áreas de conocimiento mejor clasificadas y vinculadas necesariamente con la realidad de la práctica municipal. De manera correlativa será de suma utilidad incorporar a los procesos de planeación los resultados de diversos inventarios de necesidades de capacitación aplicados en municipios destinatarios de programas de formación y capacitación, así como el pleno reconocimiento de la dinámica de las administraciones municipales en su gestión semestral y por cada uno de los tres años de duración de su periodo constitucional.

Finalmente, entre los componentes metodológicos del Sistema, es necesario desarrollar métodos de planeación curricular propios de

la formación y capacitación que tengan características, referentes, y abordajes de planeación articulación y desarrollo de experiencias de instrucción y aprendizaje, perfectamente diferenciados a los que se utilizan en las carreras impartidas en educación superior.

Se trata de marcar un deslinde adecuado en método, diseño, planeación y medios del proceso de instrucción y de la aprehensión y ejercicio de aprendizajes adecuados a la formación y capacitación de servidores públicos. En este sentido, las modalidades de la instrucción pueden abarcar los formatos ahora conocidos: programas de larga y mediana duración (especialidades y diplomados); programas incrementales o secuenciados (acreditación de competencias); programas de actualización (cursos cortos, seminarios); programas de adiestramiento (talleres, conferencias, prácticas); programas de gestión municipal de programas federales y estatales; programas de cultura organizacional y de cultura política municipal; programas de temas selectos de la gestión municipal; programas especiales (inducción de autoridades municipales); programas de formación ciudadana, entre otros.

La impartición de los distintos programas no es limitativa para que se centralice u opere bajo condiciones impuestas a las instituciones que formen parte del Sistema, el compromiso general se ceñiría al empleo de normas metodológicas y procedimentales estandarizadas y al registro estadístico en las bases de datos del Sistema.

Componentes organizacionales del Sistema

Como parte de la operación interinstitucional del Sistema se reconocen los siguientes componentes:

- Formación de un consejo consultivo de autoridades municipales para la profesionalización;
- Concertación para la formación de una Comisión técnica de planeación del Sistema integrada por instituciones con capacidad y experiencia en materia de planeación y gestión de programas de formación y capacitación de servidores públicos;
- Integración de la Red de instituciones coordinadas en materia de profesionalización de servidores públicos municipales;
- Desarrollo de programas interinstitucionales de profesionalización, creados en diversas modalidades: para nuevas autoridades, sectoriales, de gestión de programas intergubernamentales, de especialidades de la administración municipal, etc;
- Formación del Banco nacional de programas de formación y capacitación y acervo público de materiales de instrucción, práctica y aprendizaje, y
- Creación del Catálogo nacional de instituciones de servicios de formación y capacitación municipal y de un Directorio de instructores y facilitadores de programas de capacitación.

Pautas de organización y operación del Sistema

El concepto de profesionalización que se aprecia como posible en municipios con alta rotación de cuadros medios y superiores, es el de un Sistema que asegure una rápida inserción e inducción de personal a sus respectivos puestos y responsabilidades, principalmente de tipo jurídico, programático y de ejercicio de recursos, con base en el perfil real que esté presente en cualquiera de las etapas del periodo gubernativo. Por consiguiente, la formación de capacidades y referentes de la profesionalización debe partir de un conocimiento preciso, es decir, normativo, técnico y de los principales procedimientos y rutinas establecidas a cargo directo de las áreas de la administración municipal.

Como parte de los componentes de organización del Sistema, es necesario integrar mecanismos de concertación y coordinación interinstitucional, de tal manera que se logre tener un marco de colaboración y una adecuada planificación de programas.

Como propuesta orgánica del Sistema, se plantea como factible crear un Consejo consultivo de autoridades municipales, (probablemente mediante concurrencia de las asociaciones de autoridades locales existentes) para que funja como instancia de orientación de las prioridades y requerimientos de formación y capacitación.

Para generar los trabajos de diseño de trayectorias de profesionalización, integración de programas y diseño de contenidos y materiales de instrucción, aprendizaje y aplicación, se propone constituir una Comisión técnica de planeación del Sistema, integrada por instituciones con capacidad y experiencia en materia de planeación y gestión de programas de formación y capacitación de servidores públicos. En concreto, se vislumbra la posibilidad de convocar la participación de instituciones como el INAFED, el INAP, el CIDE y el INDESOL, para la formación de un cuerpo de técnicos en planeación curricular que tengan como cometido la formación de un mapa curricular general que incluya las trayectorias de profesionalización posibles, con las características de adaptabilidad a los tiempos reales de los periodos gubernativos, a las especialidades que han desarrollado las administraciones municipales, las materias estratégicas requeridas para su desarrollo integral, y los programas especiales, susceptibles de tener un impacto eficaz y una operatividad eficiente en la profesionalización de servidores públicos.

Este planteamiento se fundamenta por la evidencia de los programas desarrollados e impartidos por dichas instituciones y en atención a los importantes acervos de materiales de instrucción, así como por los múltiples recursos técnicos y de competencia en materia de capacitación que en conjunto pueden asociar.

El Sistema operaría mediante la promoción y empleo del mapa curricular general y por la operación de programas, en estricta coordinación con las autoridades estatales responsables del fortalecimiento municipal y con los ayuntamientos destinatarios de los mismos. La participación de otras instancias no sería restringida ni condicionada, ya que, según la modalidad de los programas, puede considerarse, desde la invitación a instituciones vinculadas a determinadas especialidades que se programen, hasta la convocatoria en procesos de contratación de instancias y profesionales que tengan relación con los temas programados.

En estricto sentido, el objetivo estratégico es lograr la máxima eficiencia en la programación y revisión de temas útiles y proactivos a la profesionalización de los servidores públicos municipales en estricto apego a su realidad y requerimientos de desempeño.

Al disponer de un Mapa Curricular General, que acometa la mayor parte de los supuestos y evidencias de necesidades de formación y capacitación y su proyección en trayectorias de profesionalización, sería ocioso e improbable que se insistiera en el diseño de cursos y eventos bajo parámetros meramente hipotéticos o en supuestos requerimientos, vigentes en la mente de algún estudioso o en el interés de alguna instancia que persiga fines de mercado.

Según puede apreciarse, la viabilidad orgánica del Sistema depende de una concurrencia interinstitucional de las partes que se asumen como practicantes del desarrollo municipal y como proveedoras de programas de formación y capacitación. Como alternativa con mayor probabilidad de éxito, se requiere que la convocatoria y gestión de reuniones para la concreción de acciones en el marco de un Sistema como el que aquí se propone, sea efectuada por instancias como el INAFED.

Como elementos articuladores del sistema, en materia organizacional, es factible constituir al menos tres mecanismos que aseguren la coordinación de las diferentes instancias que se dedican a la profesionalización de servidores públicos municipales. El primero es la Red de Instituciones coordinadas, tanto las que se encuentran en el rubro de prestadores de servicios de capacitación como de otras que tengan en sus respectivos alcances la investigación, el fomento de la cultura municipal o el auspicio de la profesionalización mediante fondos y programas de soporte presupuestal para la misma materia.

El segundo mecanismo es el desarrollo de programas interinstitucionales de profesionalización, que puede efectuarse en forma participativa e interinstitucional y, más aún, sustentarse en el rediseño o ajuste de los acervos programáticos y de materiales disponibles en las instituciones participantes. Puede aseverarse que en la actualidad hay pocas cosas a

desarrollar desde un punto cero, lo cual significa que la mayor parte de la temática de profesionalización de servidores públicos ha sido tratada por alguna instancia en un momento determinado de ésta década.

El tercer mecanismo es la formación de catálogos nacionales de carácter público y difundidos bajo normas de “transparencia”, con modalidades como las que se enuncian: Banco nacional de programas de formación y capacitación y acervo público de materiales de instrucción, práctica y aprendizaje; Padrón de instituciones en el área de servicios de profesionalización de servidores públicos municipales, y Directorio de Instructores y Facilitadores.

Componentes de acreditación y reconocimiento de los programas del sistema

Como parte normativa y para dar crédito institucional a los programas, se reconocen diversos componentes de acreditación en el Sistema:

- Esquemas de convenios de colaboración y acreditación de programas con instituciones educativas, centro de estudios e investigación, institutos nacionales de desarrollo, asociaciones y sociedades civiles;
- Registro Nacional Estadístico de Programas de Formación y Capacitación de Servidores Públicos Municipales, y
- Normas de evaluación para la certificación de capacidades de desempeño en funciones y puestos de la administración municipal.

Los anteriores componentes están dirigidos a la maduración del Sistema, procurando que cualquiera de sus programas tenga un reconocimiento oficial, aun en modalidades no académicas o escolarizadas, de tal manera que las autoridades federales, estatales y municipales que suscriban convenios de colaboración en el marco del Sistema y sus programas, reconozcan el tipo de curso acreditado, los temas tratados, su duración, su modalidad y, en su caso, según sea convenido en específico, su valor curricular.

Uno de los medios destinados a asegurar la gestión abierta del Sistema y su carácter público, no lucrativo, es el Registro Nacional Estadístico de Programas de Formación y Capacitación de Servidores Públicos Municipales, cuya naturaleza es la de un instrumento de compilación de programas y actividades en materia de profesionalización de las instancias que accedan a inscribirse en el mismo. Su carácter legal corresponde al de un instrumento de difusión de datos de profesionalización, sin interferir en el ámbito de las competencias de las instituciones que forman la estadística oficial del país.

El registro no busca condicionar algún programa para que sea impartido, ni siquiera bajo los parámetros del Sistema; en cambio, compila, da seguimiento y deja evidencia de las distintas modalidades de la formación y capacitación de servidores públicos. Al mismo tiempo puede fungir como un localizador de instancias que se encuentran activas en uno o varios temas, así como la recurrencia de sus programas en el marco de la oferta, la demanda y también de la concurrencia y colaboración de instituciones públicas, sociales y del sector privado.

El otro componente enunciado está referido al desarrollo de Normas de Evaluación para la certificación de capacidades de desempeño en funciones y puestos de la administración municipal, cuyo diseño, integración y formalización se llevaría a cabo en el marco de los propios convenios, sin depender de un registro ante las instancias que tienen a su cargo la certificación de competencias laborales. En este caso, el Sistema auspiciaría normas que orienten y guíen programas de capacitación con enfoque en competencias, por lo cual, en caso de aplicarse en procesos de certificación, tendría que generarse el marco de coordinación institucional requerido.

Conclusiones

De conformidad con lo expuesto en este artículo, producto de un proceso de reflexión y mención de perfiles sobre programas de formación y capacitación de servidores públicos municipales y en atención al esfuerzo programático y presupuestal que representa un trabajo cíclico, que no ha reportado en todos los casos la persistencia de personal competente en muchos municipios de nuestro país, y ante la evidencia de una actividad sectorial aislada, sin referentes arbitrados bajo parámetros de evidencias de requerimientos reales de las administraciones municipales, la propuesta que se planteó en este espacio induce a una reflexión institucional seria y de alcances interinstitucionales para subsanar, al menos en el plano metodológico el diseño de programas de profesionalización municipal.

Sin lugar a dudas, pueden ser varias las vías para lograr una formación consistente, congruente y suficiente, con los perfiles del personal municipal sujeto a pautas de una persistente rotación, este artículo propuso una más que, seguramente invita a las instituciones mencionadas a tomar la iniciativa, revisar la idea, darle forma y proceder a lo que, seguramente, llegará a ser una sólida alternativa, arbitrada por las capacidades de sus estudiosos que les han dado prestigio y solvencia.