

EL CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA

A través de la Comisión de Presupuestos y Asuntos municipales, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 29 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 3º, 11 BIS, 11 BIS 1, 82, y 85, 92, fracción III, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora:

CONVOCA A:

FOROS DE CONSULTA EN MATERIA DE PROFESIONALIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES

BASES

PRIMERA: DE LOS PARTICIPANTES

Se convoca a los alcaldes, cuerpos edilicios, funcionarios municipales del Estado de Sonora, funcionarios estatales y federales, instituciones educativas de estudios superiores públicas y privadas, asociaciones civiles y de profesionistas, cámaras y confederaciones del sector privado y a la ciudadanía en general, a participar en los Foros de consulta en materia de Profesionalización de Servidores Públicos Municipales

SEGUNDA: INICIATIVA MATERIA DE CONSULTA

La iniciativa materia del presente foro de consulta fue presentada mediante correspondencia con fecha 02 de abril de 2024 y contiene proyecto de Decreto que reforma la Ley de Gobierno y Administración Municipal del Estado de Sonora, presentada por la Diputada Rebeca Irene Silva Gallardo, la cual puede ser consultada anexa a esta convocatoria.

TERCERA: LUGAR, FECHA Y HORA

Dichos foros tendrán una duración de hasta 2 horas y con el objeto de que se cubran todas las regiones del estado, se llevarán a cabo de acuerdo a lo siguiente:

I.- Región Centro:

- Fecha y hora: 30 de octubre de 2024, 11:00 hrs.
- Municipio: Hermosillo, Sonora.
- Sede: Auditorio del H. Congreso del Estado de Sonora.

II.- Región Norte:

- Fecha: 07 de noviembre de 2024, 11:00 hrs.
- Municipio: San Luis Río Colorado, Sonora.
- Sede: Edificio de CANACO, Av. Obregón 14 y 15, Col. Residencias

III.- Región Sur:

- Fecha: 22 de noviembre de 2024, 11:00 hrs
- Municipio: San Carlos, Nuevo Guaymas, Sonora.
- Sede: Hotel Playa San Carlos.

TERCERA: DE LAS PARTICIPACIONES

Las y los participantes podrán registrar su propuesta hasta dos días antes previo a la realización de cada foro, a través del correo electrónico de la presidencia de la comisión rebeca.silva@congresoson.gob.mx o hacer entrega en la Oficialía de Partes del Congreso del Estado, ubicado en calle Tehuantepec y Allende, Col Las Palmas, C.P. 83270, dirigida a la Presidencia de la Comisión respectiva, precisando la sede que más les convenga, de acuerdo a su región.

CUARTA: DESARROLLO DE LOS FOROS

Las propuestas que fueron registradas en tiempo y forma se expondrán ante el público presente, en el orden en que fueron presentadas de acuerdo a la base tercera de esta convocatoria, cada ponente tendrá un tiempo de hasta cinco minutos para dar a conocer sus propuestas, apegándose al material que fue dado a conocer previamente.

Toda aquella propuesta que no fue recibida de acuerdo a la base tercera de la presente convocatoria, se recibirá solamente por escrito al momento de la consulta.

QUINTA: RESULTADOS DE LA CONSULTA

La Comisión elaborará un documento, relacionado los resultados del evento, dándolo a conocer a través del microsítio de la Comisión de Presupuesto y Asuntos Municipales.

De igual forma, dicho documento se integrará al Proyecto de Dictamen correspondiente.

ATENTAMENTE

**DIP. REBECA IRENE SILVA GALLARDO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTOS
Y ASUNTOS MUNICIPALES**

La suscrita diputada **REBECA IRENE SILVA GALLARDO**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, en ésta Sexagésima Tercera Legislatura, quién, en ejercicio del derecho de iniciativa previsto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, presento a la consideración de esta Asamblea, la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN MATERIA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL con el objeto de contar con servidores públicos competentes, acorde a sus cargos en los 72 municipios del Estado de Sonora.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el mes de enero del año en curso, acudí a la Primera Reunión Plenaria de la Confederación Parlamentaria de Asuntos Municipales de México COPAMM, en mi calidad de presidenta de la misma, llevada a cabo en Actopan, Hidalgo, donde después de una serie de intercambios entre legisladores locales de algunos congresos del país, escuchando el sentir de servidores públicos municipales que asistieron a la misma, así como de expertos y académicos de carácter nacional e internacional de instituciones como la Universidad Autónoma del Estado de México UAEMex y la Unión Iberoamericana de Municipalistas UIM, la junta directiva de este organismo interparlamentario resolvió *exhortar a los treinta y dos congresos locales de México, para que a través de la comisión legislativa correspondiente a asuntos municipales, revisar y en su caso reformar sus legislaciones locales acorde a la presente iniciativa modelo en materia de profesionalización de la administración municipal, con el objeto de contar con servidores públicos certificados y competentes de acuerdo a sus cargos. (Exhorto adjunto a esta iniciativa)*

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de las instituciones en la gobernación y administración de la sociedad es punto de partida para destacar la necesidad de profesionalizar la función pública. Sin este requisito, no hay confianza para que la administración pública sea considerada como una institución imprescindible para impulsar las actividades productivas y sociales. La ausencia de profesionalización en los servidores públicos indica que los asuntos comunes pueden ser abordados sin la necesidad de un perfil competitivo y responsable. Indica también que la administración pública es el lugar donde la falta de pericia y calidad en el desempeño institucional es asunto secundario.

Los requerimientos democráticos no pueden cumplirse con mayor eficacia sin la profesionalización. El gobierno de las instituciones democráticas necesita servidores públicos calificados, competentes y responsables. La democracia es impensable sin la administración eficaz de la sociedad, lo cual implica que la profesionalización tiene importancia creciente para la calidad de la vida asociada.

El gobierno de y para los ciudadanos debe tener como garantía una administración pública regida por el mérito, el desarrollo de nuevas pericias, la cultura de la calidad, la responsabilidad compartida y el voto de confianza de la sociedad.

Los comportamientos de la vida pública son ahora más erráticos, interconectados y dinámicos. La importancia de la nueva economía –internet, biotecnología, electrónica, comercio digitalizado, entre otros aspectos– da paso a un ritmo de vida que se caracteriza por la redistribución del poder, la autonomía de las fuerzas locales, la revitalización de la acción ciudadana, el redescubrimiento de lo privado y la necesidad de que las instituciones públicas respondan con eficacia ante los problemas viejos y nuevos de la sociedad.

En la actualidad uno de los temas que ha sobresalido en la agenda política es la profesionalización de los servidores públicos como una de las principales características de desarrollo de las administraciones públicas, bajo el esquema de tener mejores funcionarios públicos; esto parte de tener personal capacitado y especializado, para dirigir y desarrollar a un personal mejor capacitado tomando decisiones de calidad para su aplicación en su población. Con la aparición de **la nueva gerencia pública** se efectúan grandes beneficios, pues las exigencias sociales cada día se han pluralizado, de tal manera que se necesitan gobiernos especializados y capacitados para tales demandas.

Los estudios sobre profesionalización han sido impulsados en la preocupación por la calidad del gobierno desde la ciencia política y la ciencia de la administración pública, cuyo centro de enfoque ha sido el mejoramiento de las habilidades, especialización y dedicación de quienes destinan gran parte de su vida a la política y a la administración.

La función de gobierno se expresa en ámbitos: **en el administrativo y en el político**, hallándose en el primero un cuerpo administrativo, **que en teoría debería estar compuesto por personal especializado, jerarquizado, idóneo y competente**, mejor conocido como burocracia; en el segundo ámbito se ubican a los políticos que integran las áreas legislativas y ejecutivas del gobierno, cubriendo con perfiles de calidad y dedicación.

En la burocracia hay características que la identifican dándole un sentido de atención especial:

- a) jerarquía con autoridad clara;
- b) especialización que produce la división del trabajo;
- c) derechos y obligaciones en un sistema de normas jurídicas;
- d) impersonalidad de los cargos; y
- e) **selección y promoción a través de competencia basada en méritos.**

Donde existan estas características se está frente a una manifestación de burocracia.

Es debido precisar que la profesionalización es vista como un desarrollo sistemático y progresivo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo que permite reconocer la competencia y competitividad en un cargo específico. En este sentido el propósito principal de esta exposición de motivos, es exponer las tesis fundamentales de la plataforma conceptual, política y administrativa que sostiene a la profesionalización como un instrumento que perfeccionará la función pública y con ello la atención de demandas ciudadanas **en lo local**.

La profesionalización es diferente al Servicio Civil o Profesional de Carrera; según Uvalle la profesionalización “Centra su base en las aptitudes que debe reunir el aspirante a la función pública y determina los modos de evaluación continua” La capacitación es definida “como un proceso educativo con un método sistemático para que el personal adquiera habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo”

Gustavo Martínez Cabañas y concretamente al caso de la autoridad municipal, la define así:

Son autoridades municipales todos los miembros del ayuntamiento, tanto en pleno como en el ejercicio individual de sus atribuciones. Esta categoría de autoridad la adoptan con base en que han sido nombrados por el pueblo a través del sufragio directo, es decir, son representantes populares responsables del gobierno de la localidad. No hay que confundir la autoridad con el funcionario municipal, a este último no lo elige el pueblo sino que recibe su nombramiento del ayuntamiento, en forma directa o a través del presidente municipal, con el propósito de que realice tareas de la administración municipal (Martínez, 1995: 110).

Luego entonces, a partir de esos conceptos sobre autoridad, se puede afirmar que la autoridad política tiene una función de representación y, por lo tanto, se le ubica en el ámbito de los órganos de Estado, los titulares de estos se convierten en autoridad.

II. LOS ELEMENTOS NORMATIVOS Y OPERATIVOS APLICADOS EN LOS GOBIERNOS LOCALES EN MÉXICO.

Algunas entidades federativas registraron experiencias durante la primera década del siglo XXI con la expedición de leyes sobre el servicio civil de carrera como son los casos de Distrito Federal, Aguascalientes, Quintana Roo, Zacatecas y Veracruz (Morales, 2009).

En el Estado de México, el 25 de junio de 2003 se publicó en el periódico oficial Gaceta del Gobierno, el Acuerdo del Ejecutivo del Estado por el que se crea el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México; también el 10 de mayo de 2010 se publicó en la Gaceta del Gobierno, el Reglamento Interno del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos (2007).

En julio de 2014 se expide el *Reglamento Interno del Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México* (2007), en éste se establece una Dirección de Profesionalización. Dentro de las atribuciones que este Reglamento le confiere al Director se encuentra: “Asistir a las dependencias del Poder Ejecutivo Estatal para proveer y atender lo conducente en la profesionalización de los servidores públicos bajo su adscripción, en los términos que establezca el Instituto, asumiendo su autonomía técnica para el ejercicio de sus atribuciones”.

Lo anterior implica un avance importante en materia de la profesionalización de los servidores públicos del Poder Ejecutivo en esta entidad, sin embargo apenas son los cimientos para intentar ampliarla incluso a nivel municipal. Para ello, el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED) ha impulsado la creación del Consejo Nacional para la Profesionalización de la Administración Pública Local, con la finalidad de promover y facilitar la profesionalización en administraciones municipales y estatales. Sin embargo, se refiere nuevamente de la profesionalización de servidores públicos más no de las autoridades municipales.

Ahora bien, tratándose del ámbito de la profesionalización y del servicio de carrera en los municipios los esfuerzos son muy dispares proliferando la indiferencia en la mayoría de ellos.

Juan Miguel Morales (2009) considera que son aislados los avances en esta materia destacando al municipio de Torreón con su Reglamento del Servicio Civil de Carrera Municipal del 9 de diciembre de 1999. Al decir de este autor la limitante más importante estriba en el periodo de los tres años que dura un gobierno municipal, razón que es muy polémica dado que es más compleja la realidad municipal como para constreñirla como justificación al periodo gubernamental.

Los cargos políticos y las autoridades han sido dejados de lado cuando hablamos de profesionalización.

Todas las administraciones públicas modernas cuentan con servidores públicos de libre nombramiento, cuya divisa de ingreso es la disciplina y el trabajo de partido. Su presencia, colocada al extremo del servidor profesional de carrera, sirve como balanza que coadyuva a que las aguas de la política ingresen a la vida administrativa sin desbordamientos ni inundaciones perniciosas. A ellos corresponde patentizar la presencia del sufragio popular en las filas administrativas, que nunca está de más apreciar (Guerrero, 2003: 3).

El New Public Management impulsa la profesionalización y los sistemas de carrera dentro de las administraciones públicas, pero no quiere decir que antes de la aparición de este enfoque no existieran manifestaciones de profesionalización. Dentro de los sistemas clásicos de servicio civil sobresalen las referencias de Francia e Inglaterra.

En la actualidad, la actividad de los gobiernos es cada vez más compleja, los ciudadanos se involucran cada vez más en los asuntos públicos, buscan que sus necesidades sean atendidas de manera eficaz, eficiente y con calidad. Por ello la Administración Pública se debe adaptar al contexto de participación democrática, competitividad, modernización tecnológica y globalización para responder a las exigencias de una comunidad activa con demandas continuas que deben ser resueltas. Para las instituciones administrativas es imperante mejorar sus procesos y procedimientos de manera continua, es necesario impulsar acciones que modifiquen la imagen y los resultados frente a los ciudadanos.

Por otra parte, se tiene la base organizativa de la Nueva Gerencia Pública; en ella se encuentra un enfoque empresarial-gerencial que impulsa la idea de que la administración pública esté en manos de gerentes profesionales con responsabilidades claras, visibles y la libertad de manejo. Es precisamente este elemento el que implica tener funcionarios capaces, bien preparados para asumir las responsabilidades y toma de decisiones gubernamentales.

La Nueva Gerencia Pública (NGP) es una tendencia dentro de las administraciones públicas, que se rigen con mecanismos controlados como: **competitividad, eficiencia, eficacia y transparencia** para la aplicación de servicios. Introducirla en la administración pública local sin duda fortalece la profesionalización, pues hace uso la flexibilidad, es decir, de la contratación, evaluación y pago por desempeño, genera una competencia dentro las administraciones públicas. Vale la pena mencionar que tiene una inclinación económica, de igual manera introduce diversos elementos que se necesitan dentro de las administraciones para los intereses del bien común.

La fusión de la profesionalización y la NGP aportarían técnicas y modelos para los servidores públicos de calidad, así como para la sociedad, como son: **la urgencia de construir gobiernos profesionalizados, crear gobiernos objetivos, con claridad servicial pública-administrativa**, dejando atrás las malas prácticas. La NGP ofrece características de carácter de administración privada que necesita la administración pública para su desarrollo y consolidación, es decir, cada servidor público en un área específica debe tener perfiles necesarios para que una administración funcione de manera más eficiente y óptima.

En México, es a nivel Federal donde se encuentran los más visibles esfuerzos para la profesionalización, pero también un enorme déficit al respecto en el nivel de gobierno estatal y municipal. Hay una creciente preocupación por la situación de los presidentes municipales respecto a los resultados que deben brindar frente a la sociedad y por la necesidad de impulsar su profesionalización, pues es en este nivel donde el ciudadano tiene el contacto inmediato con el gobierno y la administración pública. Pero los presidentes municipales son políticos más que burócratas, por lo tanto su profesionalización está sugerida en esa arena y no en la de éstos. En esta tesitura, el cargo de presidente municipal responde a la lógica de selección y reclutamiento de los partidos políticos y de los electores, en estas circunstancias, los méritos son calificados por ellos y no por los principios de eficacia y eficiencia para el desempeño.

Sin embargo, es de destacar que el cargo de presidente municipal debe estar ocupado, entonces, por un político que sea profesional y no que ahí inicie su proceso de profesionalización. **El gobierno local requiere especialización y experiencia** en la política no improvisación ni periodo de aprendizaje como parte del mismo ejercicio gubernamental.

Para tener una idea estadística clara de lo anterior, en la información proporcionada por el Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México del INEGI, publicado en febrero de 2020, se reportó que a nivel nacional, las administraciones públicas municipales cuentan con **1 millón 021 mil 962** servidores públicos adscritos, de los cuales, el 46% del total de personal se encuentra bajo el régimen de confianza y el 35% son de base o sindicalizados. De ellos, **45 mil 778** son titulares de las diversas áreas municipales.

Debe entenderse a la capacitación como una tarea fundamental que proporciona a los servidores públicos **los conocimientos, técnicas, métodos y destrezas** y hacerlos más aptos para el mejor desempeño de sus funciones, dentro un proceso que articule las etapas de formación básica, actualización, especialización y certificación, lo que implica construir las bases de la profesionalización. La profesionalización significa la preparación antes y durante el desempeño del servidor público para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel eficiencia, eficacia y efectividad y representa la característica básica para el logro de

objetivos y metas institucionales, que se traduzcan en las capacidades de los gobiernos para realizar sus funciones de manera óptima en beneficio de la población de nuestros municipios.

De manera puntual, **la CPEUM ordena que todo servidor público debe administrar con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez los recursos económicos de que dispone**, con la finalidad de satisfacer los objetivos a que está destinada su aplicación (*Art. 134*); adicionalmente Omar Guerrero (2007, Pag.15) menciona que **dichos servidores deben desempeñarse con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia** de acuerdo con el Art. 109 Fracc. III de nuestra Carta Magna.

Los servidores públicos a nivel federal, estatal y municipal están obligados a cumplir con lo antes mencionado, dado que prestan servicios para el desarrollo económico, social, ecológico y humano en sus diferentes escenarios. Se debe agregar que, la obligación surge de la normatividad a la que están sujetos, siendo de ámbito federal, estatal o municipal. Vale la pena mencionar que, el servidor público municipal es la persona más cercana a los ciudadanos para atender sus servicios y necesidades, de ahí emana su importancia.

Dicho lo anterior, es fundamental **tener servidores públicos aptos, perceptibles y eficaces a propuestas sociales, conciliadores de intereses y sensibles al trato humano y a sus exigencias, al trabajo y al servicio de la sociedad**, dando seguimiento a los planes y programas de trabajo institucional y no por periodos de gobierno. Así como, responder a los intereses de la sociedad y no a los intereses de los grupos políticos que renuevan al personal de la Administración Pública. De modo que, es necesario superar la incompetencia e ineptitud basada en el amiguismo, compadrazgo o el agradecimiento por el apoyo en campaña con puestos de la Administración Pública.

El escenario de los gobiernos municipales, se ha caracterizado, en su gran mayoría, por ser estructuralmente deficiente y con un personal altamente rotativo en los mandos medios y superiores, con escasa experiencia e incompetencia en el desempeño de la función pública, lo que genera serias deficiencias institucionales para atender la problemática del municipio. De ahí que, los ciudadanos demandan servidores públicos con aptitudes y actitudes necesarias para crear, diseñar, proponer, ejecutar y evaluar planes y programas municipales que generen un impacto positivo.

Actualmente, la formación profesional del servicio público en el ámbito municipal es un requisito fundamental para una nueva visión política y administrativa en los gobiernos locales, con la finalidad de ser una garantía gubernamental para responder a los cambios de decisiones políticas y administrativas.

La profesionalización provoca cambios considerables en las administraciones públicas, satisfaciendo a la ciudadanía, de manera profesional y ética que represente seguridad y confianza; además de un modelo tecnológico, para aumentar la calidad y la atención de servicios a través de la innovación.

1. Certificación de competencias

Sistema Nacional de Competencias

El Sistema Nacional de Competencias (SNC) es un instrumento que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas. Además, facilita los mecanismos para que organizaciones e instituciones públicas y privadas, cuenten con personal más competente.

Dentro del SNC, se realizan diversas acciones generadoras de valor para los trabajadores y empleadores de México, entre ellas:

- Integración de comités sectoriales de gestión por competencias, que definen la agenda de capital humano para la competitividad de los diversos sectores del país.
- Desarrollo de estándares de competencia que describen el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral, con un alto nivel de desempeño.
- Los estándares inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias personales, son fuente de conocimiento para empleadores y trabajadores e insumo para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno del país.
- Expansión de la oferta de formación, evaluación y certificación de competencias para dar a México una estructura de alcance nacional, con participación amplia del sector educativo público y privado, el sector empresarial y el sector laboral.
- Transferencia de conocimiento de mejores prácticas sobre el desarrollo de modelos de gestión con base en competencias.

El SNC se integra en tres niveles: estructural, estratégico y operativo, veamos cada uno de ellos:

- Nivel estructural. Representado por el órgano de gobierno del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de las Competencias Laborales (CONOCER), en el cual participan líderes de los trabajadores, representantes de los empresarios y funcionarios de diversas secretarías de Estado.
- Nivel estratégico. Integrado por los comités de gestión por competencias quienes definen los estándares de competencia de las personas y las soluciones de evaluación y certificación. En estos comités participan los líderes empresariales y de los trabajadores de los diversos sectores productivos del país.
- Nivel operativo. Donde se realizan los procesos de evaluación con base en portafolios de evidencias y los procesos de certificación de las competencias. En este nivel participa la red CONOCER de prestadores de servicios integrada por las entidades de evaluación y certificación, los organismos certificadores, los centros de evaluación y los evaluadores independientes, quienes operan manteniendo una filosofía de excelencia en el servicio a usuarios.

El certificado de competencia garantiza que se cuenta con los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas suficientes para realizar una función determinada con un alto nivel de desempeño.

2. Capacitación coyuntural

La estrategia de capacitación de los gobiernos municipales no sólo debe obedecer a las capacidades organizativas, sino también a los acontecimientos y factores de índole más general que se refieren al país, tanto nacional como internacionalmente en el cual operan. En ese sentido, elementos como el crecimiento de la actividad económica, la tasa de inflación y el desempleo, la situación exterior, así como el signo de la política monetaria (a través de los tipos de interés y de su endeudamiento), la política presupuestaria, la confianza de la ciudadanía, el tipo de cambio (que puede influir en sus exportaciones), políticas más estructurales como las relacionadas con el mercado de trabajo, inversiones públicas, entre otras; inciden también en las decisiones traducidas en políticas públicas de los gobiernos municipales. Por lo que, la necesidad de una capacitación permanente en la agenda pública municipal implica un cambio radical en muchas de las competencias del capital humano en los ayuntamientos.

Las organizaciones gubernamentales ya venían enfrentando diversos cambios debido a la disrupción digital que impacta a la gobernanza, y a esto se ha sumado la pandemia, que ha acelerado este proceso. Sin embargo, enfrentan serias dificultades en sus objetivos de entrenamiento del personal, y la principal limitación radica en que pocos adultos se han preparado en desarrollar la capacidad de aprender en forma constante. Si bien la educación formal es muy importante, ésta solo cubre un porcentaje de la capacitación de un profesional. Las interacciones diarias ofrecen tremendas oportunidades de aprender, si es que uno desarrolla una mentalidad proclive al crecimiento personal y —a la vez— cultiva la curiosidad.

3. Leyes locales que regulan la certificación de los servidores públicos municipales por entidad federativa

Hay algunas entidades de la República que han aprobado la certificación de los titulares de algunas de sus instancias, entre las cuales se encuentran, Chiapas, San Luis Potosí, Hidalgo, el Estado de México y Chihuahua; su objetivo es garantizar que los servidores públicos dispongan de los conocimientos necesarios para el desempeño de sus cargos.

CHIAPAS	Art. 59 fracc. III, Art. 62, 65 y 67 de la Ley Orgánica Municipal
CHIHUAHUA	Párrafo sexto del artículo 60 del Código Municipal del Estado de Chihuahua Artículo 61 bis Código Municipal del Estado de Chihuahua
ESTADO DE MÉXICO	Artículo 32 de la Ley Orgánica Municipal
HIDALGO	Artículo 121. Bis de la Ley Orgánica Municipal Artículo 160 de la Ley Orgánica Municipal
SAN LUIS POTOSÍ	Artículo 107. Bis de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de San Luis Potosí

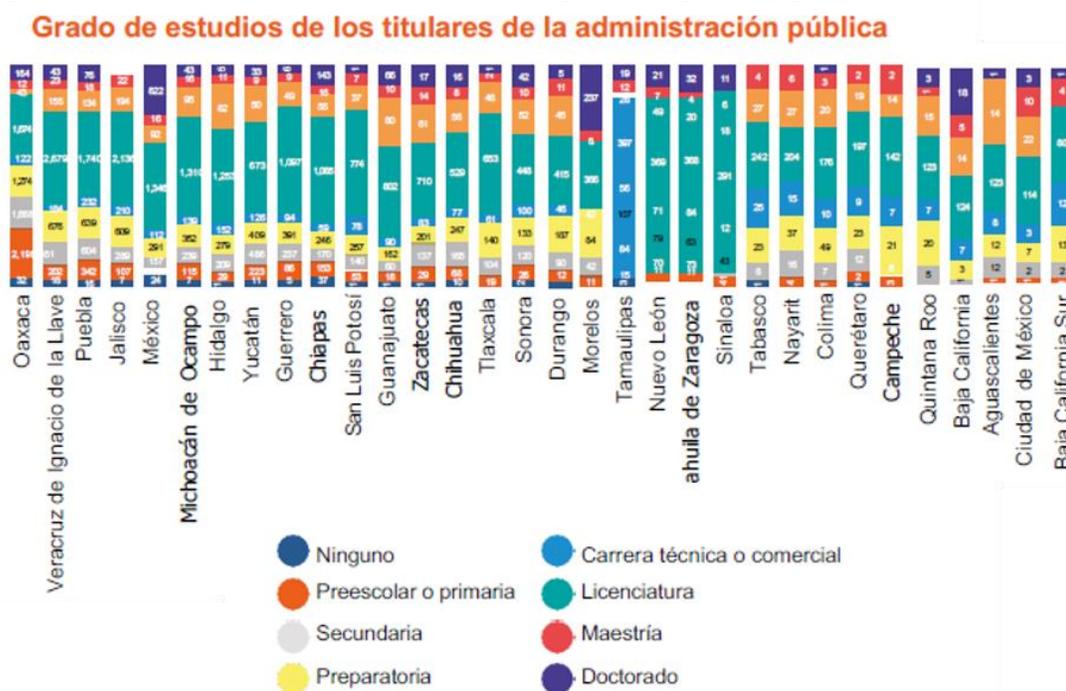
La base del proceso de profesionalización debe empezar al momento del ingreso a la función pública, puesto que puede marcar el inicio de una productiva carrera dentro de la administración pública si se realiza sobre la base del mérito y la igualdad de oportunidades; de modo que el proceso sea **capaz de generar servidores públicos profesionales, honestos y efectivos**.

A nivel nacional hay 22 577 ediles en el país, 2 439 son los presidentes municipales que representan el 10.80%. Por su parte, los síndicos son 2 610 (11.60%) y los regidores son el 77.59% de ediles, es decir 17 519. Cabe señalar que el 22.83% de presidentes municipales, el 31.38% de síndicos y el 35.39% de regidores cuentan con educación básica. En contraste, el 50.18% de los presidentes municipales cuenta con licenciatura, el 43.03% de los síndicos, y el 36.16% de los regidores.

4. Titulares de la Administración Pública Municipal

En este inciso, se presenta el grado de estudios de la estructura organizacional de la Administración Pública, en la que existen 45 383 titulares en el sector municipal, de los cuales el 48.16% se concentran en Oaxaca; en Veracruz, 9.54%; en Puebla, 8.38%; en Jalisco, 8.01%; y en México, 6.40%; la suma de estos es de 21 857 servidores titulares municipales.

A continuación, se presentarán los datos anteriores agrupados por la cantidad de titulares que cuentan con educación básica, media superior, superior y posgrado



Fuente: Censo Nacional de Gobiernos Municipales y Demarcaciones Territoriales de la Ciudad de México 2019

Las Administraciones Públicas locales no deben tener sesgos políticos de intereses personales, la modernización de los sistemas democráticos es necesaria, pues la ciudadanía exige más y las demandas son amplias y costosas; la aplicación de un buen sistema de gobierno que implique responsabilidad, calidad, legalidad, contribuiría en buena medida a tener administraciones con servidores eficientes y eficaces en todas las áreas, para lograr la programas y políticas públicas integrales, benéficas a la sociedad.

En el escenario político y económico actual es indispensable que los servidores públicos locales cumplan con un determinado perfil para ejercer su cargo y corresponder a las circunstancias que acontezcan en el municipio, y que necesiten de la atención puntual de las autoridades locales.

El cumplimiento de éste exige a los servidores públicos contar con determinados requisitos, cualidades y aptitudes personales, tales como las que está sujeto a cumplir cualquier otro trabajador en el escenario laboral.

Es importante recalcar que la profesionalización no solo engloba un proceso de capacitación académica y de experiencia laboral, sino que va más allá de términos educativos. Debe entenderse como un conjunto de elementos que, al interactuar entre sí, generan una capacidad de reacción más eficiente ante las diversas problemáticas que se puedan llegar a suscitar en los municipios. Es decir, la profesionalización es un mecanismo de mejora personal en diversas materias, y conlleva el análisis crítico de lo que se hace, de cómo se hace y de la planeación a futuro con innovación y capacidad de respuesta.

En ese sentido, cada integrante de la función pública local debe dejar atrás el modelo de funcionalidad en la que solamente se generan planes y estrategias por compromiso político, y deben trasladarse a un nuevo paradigma en el cual racionalicen, participen, propongan, innoven y se involucren en los temas relevantes con el objetivo de mejorar los procesos en la esfera municipal y se busque el bien común.

5. Informe sobre Desarrollo Humano Municipal (PNUD, 2015)

Este informe realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) tiene como uno de sus propósitos el establecimiento de una base para la medición de las capacidades de los servidores públicos municipales, de este modo se lleva un seguimiento de su avance y su interrelación con el desarrollo humano y con los indicadores relativos al logro de los ODS en cada municipio.

Este es un instrumento que evalúa, mide y orienta a los gobiernos municipales para la planeación y planteamiento de programas de desarrollo humano y de capacidades. Tiene cinco fortalezas principales que lo diferencian de los esfuerzos previos de medición:

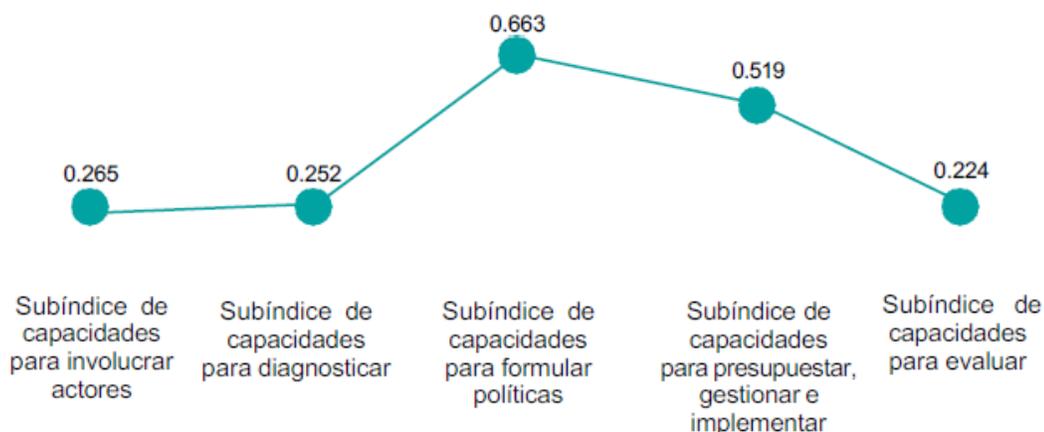
El Índice y sus cinco componentes tienen como fundamento conceptual el enfoque de desarrollo de capacidades del PNUD, el cual no solo tiene un sustento teórico, sino también es producto de la experiencia y evidencia internacionales para identificar las capacidades básicas necesarias con el fin de que los gobiernos ejerzan sus funciones de manera efectiva. Según este enfoque, “una capacidad fuerte, generada y sostenida localmente, es esencial para el éxito de

cualquier empresa vinculada con el desarrollo. Sin tal capacidad, la integridad de los logros del desarrollo puede verse comprometida y los avances pueden no quedar bien arraigados y resultar ilusorios” (PNUD, 2009).

A partir de este Índice es posible identificar, para cada municipio, cuáles son las capacidades funcionales más fuertes y débiles. Esta información puede orientar el fortalecimiento de capacidades a la par del emprendimiento de proyectos de desarrollo. Por lo tanto, las autoridades de los tres órdenes de gobierno, los organismos internacionales y cualquier interesado en financiar o emprender proyectos con los municipios, puede consultar el Índice de Capacidades Municipales Funcionales para ajustar y guiar sus decisiones.

El ICFM mide el grado de desarrollo a partir cinco capacidades funcionales de las administraciones públicas municipales del país: involucrar actores relevantes, diagnosticar, formular políticas y estrategias, presupuestar, gestionar e implementar, y evaluar; y calcula un subíndice para cada una y un índice general que las agrupa. El ICFM y sus componentes van del 0 al 1, donde un valor más alto significa mejores capacidades funcionales.

Promedio de los subíndices que integran el ICFM



Fuente: PNUD México, 2018

III. CONCLUSIONES

La nueva relación de los ciudadanos y el municipio tiene como eje principal la redefinición de lo privado y lo público, no para fomentar dicotomías estériles, sino para definir programas de acción conjunta que coadyuven al mejor aprovechamiento de los recursos escasos y a asumir responsabilidades compartidas que correspondan a la cultura de la democracia. Este perfil de la sociedad contemporánea prevalece en momentos en que se favorece el juego de las fuerzas organizadas que tienen interés y capacidades para asumir las responsabilidades que vigorizan lo público, sin deteriorar la institucionalidad que corresponde al gobierno.

Cada municipio tiene ciertas y diversas características que los hacen diferentes entre sí, en cuanto a necesidades, culturas y espacios; pero es importante resaltar que aun con las diferencias si se aplicara una ley donde los servidores públicos municipales de todo el país se capacitaran y se preparan por esos tres años o cuatro años sea el caso para el servicio público en la administración donde laboran, probablemente habría una percepción más alta de credibilidad hacia ellos como servidores, y estos aplicarían buenas decisiones para la comunidad; por lo tanto habría reciprocidad y confianza dentro del ámbito político e institucional.

Si bien es facultad de los estados y municipios puntualizar modelos de profesionalización de acuerdo con sus necesidades e intereses, es conveniente que existan criterios comunes para regular los procesos de capacitación, evaluación y, particularmente, certificación de los servidores municipales; tanto para asegurar la calidad del proceso, como para armonizarlo con los otros órdenes.

La función dentro de la administración pública es la principal característica a evaluar, ya que cada uno de los funcionarios, servidores y empleados públicos tiene un rol específico, competencias y responsabilidades, su trabajo debe ser evaluado y calificado por el desempeño realizado a cada una de sus actividades administrativas.

La sociedad es pieza clave para poder lograr y juzgar, así como exigir e informarse de la función de cada servidor público. Hoy día se cuenta con los medios para poder participar, como bando municipal, el plan de desarrollo, entre otros: la exigencia de la sociedad también logrará exigir mejores gobiernos.

En consecuencia, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, someto a la consideración de esta Asamblea, la siguiente iniciativa de:

DECRETO

QUE REFORMA LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DEL ESTADO DE SONORA

Artículo Único: Se adicionan los Artículos 87 BIS y 87 TER, de la Ley de Gobierno y Administración Municipal del estado de Sonora.

87 BIS.- Para ocupar la titularidad de algún cargo dentro de la administración municipal, se deberán cumplir los requisitos del Artículo 132 de la Constitución Local con excepción de las fracciones segunda y sexta, más los siguientes:

- I. No estar inhabilitada o inhabilitado para desempeñar cargo, empleo, o comisión pública;
- II. Contar con certificación por competencia laboral en la materia del cargo que se desempeñará, expedida por institución con reconocimiento de validez oficial y que cuente con la acreditación del Centro de Desarrollo Municipal del Estado de Sonora. Este requisito deberá acreditarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que inicien sus funciones;

Vencido el plazo a que se refiere la fracción segunda, la o el Presidente Municipal informará al Cabildo sobre el cumplimiento de dicha certificación laboral para que, en su caso, el Ayuntamiento tome las medidas correspondientes respecto de aquellos servidores públicos que no hubiesen cumplido.

En el caso de las titularidades de la Secretaría, Tesorería y del Órgano de Control y Evaluación Gubernamental, se cumplirán los requisitos mencionados en este artículo, más la fracción segunda del artículo 132 de la Constitución local.

87 TER.- Los puestos sujetos a las disposiciones señaladas en el artículo anterior se especifican conforme a lo siguiente:

- a) Municipios con menos de diez mil habitantes, las titularidades de la Secretaría, la Tesorería y del Órgano de Control y Evaluación Gubernamental
- b) Municipios de entre diez mil y cien mil habitantes, lo requerido en el inciso anterior y se añade la Dirección de Obras Públicas
- c) Municipios con más de cien mil habitantes, lo requerido en el inciso a) de este artículo, y se añaden, las Direcciones de, Obras Públicas, Desarrollo Económico, de Turismo, de Ecología, de Desarrollo Urbano, de Desarrollo Social, de las Mujeres, de la Coordinación General Municipal de Mejora Regulatoria, de la Coordinación Municipal de Protección Civil y de los organismos descentralizados de la administración paramunicipal.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El presente decreto surtirá efecto a las administraciones municipales de los 72 ayuntamientos del Estado de Sonora a partir del trienio comprendido de 2024 – 2027

Hermosillo, Sonora, 15 de marzo de 2024.

DIP. REBECA IRENE SILVA GALLARDO