



CAPACITACIÓN PARA TITULARES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA: OPORTUNIDADES PARA LOS EDUCADORES.

Gloria Ofelia Aguado López
aguadol@uady.mx

Galo Emanuel López Gamboa
galo.lopez@uady.mx

Laura del R. Torre López
ltopez@uady.mx

Resumen

Este estudio presenta información al respecto de oportunidades en el área de capacitación para que profesionales de la educación diseñen, implementen y evalúen cursos orientados a desarrollar y perfeccionar las habilidades del personal que labora en las Unidades Municipales de Acceso a la Información Pública. Particularmente, parte de la idea de que el acceso a la información está legislado a nivel nacional y su cumplimiento es mandatorio en todos los Estados; de esta forma, se indagó al respecto de las diferentes áreas desde la estructura de las Unidades de Acceso a la Información, la función de los ayuntamientos y de los titulares de dichas unidades para detectar áreas en las que requieren una formación especializada. Así pues, es una oportunidad para que expertos de la educación puedan emplear todas las competencias profesionales en las que son formados.

Palabras clave (máximo 5)

Capacitación, formación profesional, recursos humanos, andragogía.

Planteamiento del problema

A nivel nacional, “la Constitución de 1917 consagró en su Artículo Sexto la concepción tradicional de la libertad de expresión. Pasaron 60 años sin que este texto fuera modificado. Fue hasta 1977 se incluyó en la parte final de ese artículo la frase “el derecho a la información será garantizado por el Estado” (López, 2009, p. 14).

Más adelante, en el año 2000 “el pleno de la Suprema Corte de Justicia afirmó por primera vez que el derecho a la información debía ser entendido como una garantía individual” (Salazar y Vásquez, 2008, p. 46).

A raíz de esto y dada la problemática de carecer de un instrumento jurídico para la aplicación práctica del Artículo Sexto, se produjo sobre la mesa de debate, un análisis intenso en el que intervinieron diferentes grupos políticos y organizaciones de la sociedad civil. Finalmente, el



Congreso de la Unión aprobó la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2002. Ahora bien, para dar cumplimiento a la legislación es necesario contar con personal con la habilitación idónea para ejercer el cargo. De hecho, el INAIIP tiene la obligación de capacitar a los titulares de las Unidades de Acceso a la Información Pública en la cultura del acceso a la información y la protección de datos personales, con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública.

En el caso particular de los titulares de las Unidades Municipales de Acceso a la Información Pública (UMAIP), es esencial hacer notar que su nombramiento depende de la decisión del Cabildo de cada Ayuntamiento, por consiguiente, el INAIIP no tiene alguna injerencia en ello, lo que da como resultado, una gran diversidad en el área de formación que tiene cada funcionario. Por lo que se requiere regularizar a través de la capacitación a los diferentes perfiles que ocupan el cargo.

Los fundamentos centrales de la capacitación han sido las disposiciones que la misma Ley señala, lo que en principio es congruente con la afirmación de Siliceo (2004) quien sostiene que “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (p.25).

Pese a esto, debido a diferentes circunstancias como: cambios de gobierno en las administraciones estatales y municipales, así como la rotación del personal que labora en las unidades de acceso, han provocado algunas dificultades en la concreción del diseño de un plan y seguimiento de la capacitación dirigida a los funcionarios públicos.

Así pues este estudio presenta información al respecto de áreas de oportunidad para la participación de profesionales de la educación que diseñen, implementen y evalúen cursos orientados a proporcionar, desarrollar y perfeccionar las aptitudes de una persona para que se desempeñe correctamente en un puesto de trabajo o actividad laboral, tal como Reza (2000) define la capacitación. Este autor enlista las cuatro etapas básicas que son de la competencia de un educador y que en el caso del presente documento pueden llevarse a cabo con base en los resultados obtenidos. De acuerdo con Reza (2000) la capacitación inicia con:

1) Diagnóstico de Necesidades: Esta etapa se caracteriza por ser la primera en el proceso, de igual manera determina las carencias de conocimientos, así como las habilidades, las actitudes, las aptitudes y las limitaciones que les impiden al personal operativo desempeñarse



en sus actividades diarias. Su fin es mejorar la productividad de la empresa y proporcionar el bienestar del trabajador.

2) Diseño de planes y programas: En esta etapa se encuentran los siguientes niveles a seguir: El plan, que es la estrategia general a seguir en materia de entrenamiento del personal; Los programas, son las tácticas específicas a seguir por unidades administrativas o productivas o por grupos o bloques ocupacionales (secretarias, mecánicos, choferes, etcétera).

3) La operación del plan y programas: En esta etapa se lleva a cabo los eventos detectados y diseñados, así como también se organizan los grupos, revisando los recursos disponibles para su utilización, integrando grupos, poniendo en marcha todas las actividades que sean necesarias para satisfacer las áreas que necesiten fortalecer.

4) La evaluación: En esta etapa se realiza el análisis entre lo diagnosticado, lo diseñado y lo operado, con el propósito de revisar las posibles desviaciones y corregirlas, para alcanzar la eficiencia y eficacia de la intención de la capacitación.

Por lo anterior, es una posibilidad de autoempleo y de ejercer una de las áreas en las cuales se forman los diferentes profesionales de la educación.

Justificación

En 2007, todos los estados del país contaban con una ley en la materia, aunque con diferencias entre una y otra, principalmente relacionadas con quiénes eran los organismos obligados a dar información, el tiempo en el que debieran hacerlo y qué información podrían proporcionar y cuál no (López, 2009).

Posteriormente, muchas de las divergencias legislativas en el contexto federal y estatal se disiparon a través de otra reforma al Artículo Sexto Constitucional, acaecida en julio de 2007, con la pretensión de establecer las disposiciones normativas mínimas que debían contemplar las leyes de acceso a la información pública (Salazar & Vásquez, 2008).

En el ámbito estatal, el 4 de junio de 2004 (apenas dos años después de la entrada en vigor de la Ley Federal) se promulgó la Ley de Acceso a la Información Pública para el Estado y los Municipios de Yucatán, hecho que dio lugar a la creación del Instituto Estatal de Acceso a la Información Pública (INAIP), organización encargada de vigilar el cumplimiento de la ley, así como de garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información, es decir, el derecho que tiene toda persona de obtener documentos y archivos públicos de las dependencias de gobierno y organismos estatales y municipales que reciben recursos públicos.



Así pues, dado que es una obligación para todas las entidades de la República, esto deriva en la pertinencia de elaborar un proyecto para dirigir la capacitación de manera eficaz y eficiente, partiendo de un proceso de identificación de necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes con “el objetivo de disponer de información sustantiva para diseñar una estrategia de formación que resulte útil a las personas que integran la organización, para la adquisición de las competencias necesarias a fin de alcanzar los objetivos organizacionales y para el desarrollo profesional” (Escuela de Administración Pública de Cataluña, 2010, p. 9).

Es importante aclarar que el logro de objetivos de la capacitación, no sólo redonda en los de la organización, sino que trasciende a los que la Ley señala, entre ellos: el garantizar el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, la transparencia de la gestión, la rendición de cuentas a la ciudadanía y la protección de los datos personales. De ahí la importancia de la preparación de las personas que realizan la función de realizar los trámites para la atención de las solicitudes de información.

Fundamentación teórica

La capacitación forma parte de la administración de recursos humanos y es un elemento con impacto trascendental, pues sus efectos no sólo abarcan el papel del individuo en su puesto de trabajo, sino que al ser llevado a cabo de manera efectiva y eficiente, sus resultados repercuten en beneficio de la organización.

Cuando una persona comienza a trabajar en una institución, su contrato se basa generalmente en la suposición de que posee ciertas características indispensables para ejercer las funciones del cargo, dichas características constituyen el bagaje de conocimientos y habilidades que se han desarrollado a lo largo del tiempo. Ahora bien, para que esta persona pueda realizar su labor con eficiencia es importante que tenga el conocimiento de la organización en general y de su puesto de trabajo, así como de la manera en que sus esfuerzos contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

De ahí la importancia de la capacitación, que cabe recalcar, no es un fin en sí misma, sino un medio para un desarrollo personal y organizacional.

Ahora bien para llevar a cabo la capacitación es importante que éste se genera a partir de las necesidades reales de las personas que finalmente la recibirán y posteriormente deberán poner en práctica para mejorar sus tareas. Para ello es preciso llevar a cabo un proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación.

Al respecto, Lay, Suárez y Zamora (2005) le nombran determinación de necesidades de capacitación y lo consideran como un:



Proceso permanente, sistemático y planificado que permite determinar, mediante la aplicación de métodos e instrumentos de investigación, el estado real de la capacitación de una persona o grupo de ellas, expresión particular del problema, para establecer una comparación con el estado deseado expresión particular de las exigencias, y precisar así la brecha o necesidad de capacitación que se concretará en la determinación de los objetivos. (p. 267).

En resumen, las necesidades de capacitación se establecen mediante el discernimiento entre el deber ser y el desempeño real en el trabajo. La diferencia resultante proporciona información para planear la capacitación, asimismo, contribuye a distinguir problemas que no pueden ser resueltos con este tipo de acciones, pero que es indispensable conocerlos porque tienen influencia en la funciones laborales y el éxito de la organización. En el caso de este estudio, se puede aseverar, que los efectos repercuten más allá de los objetivos institucionales, se extienden a la sociedad en general, en su sentir respecto a que su derecho de acceso a la información se encuentre debidamente garantizado.

Objetivos

Determinar las necesidades de capacitación de los titulares que laboran en las Unidades de Acceso a la Información Pública (UMAIP) de los Ayuntamientos del estado de Yucatán.

Metodología

Este estudio es de tipo exploratorio descriptivo tipo encuesta. Para llevar a cabo el estudio se contó con la participación de 66 titulares de las las Unidades de Municipales de Acceso a la Información Pública (UMAIP) del estado de Yucatán de una población de 106, es decir, un 62% de la población, en el periodo de julio y agosto de 2014, esto debido a razones de tiempo, comunicación y factores relacionados con la disposición de los participantes a ser encuestados.

Para la encuesta se diseñó un instrumento ad hoc denominado "Cuestionario para la detección de necesidades de capacitación (DNC) de los Titulares de las Unidades de Acceso a la Información Pública de los Ayuntamientos" que contó con una primera sección de datos generales y una segunda denominada de áreas potenciales para la capacitación, que se subdivide en ocho dimensiones o aspectos del saber y saber hacer de los Titulares de las UMAIP.

En la sección de áreas potenciales para la capacitación, para las primeras siete dimensiones en las que se divide, las opciones de respuesta fueron: "tengo total conocimiento", "tengo un conocimiento parcial" y "me interesa capacitación".

Resultados



De los de 66 Titulares participantes, 43 (65.2%) hombres y 23 (34.8%) mujeres cuya edad promedio fue de 30 años, resultando que el rango de edad de los encuestados se encuentra entre los 18 y 58 años. El nivel de estudios mínimo fue de secundaria y el máximo de maestría.

Con respecto a las oportunidades para recibir capacitación, la mayoría de los ítems evaluados relativos al conocimiento sobre las funciones y organización del INAIP requieren ser reforzados a través de ésta (capacitación), salvo en lo relativo al conocimiento sobre la misión del Instituto o para qué se creó, en virtud de que el 62.1% de los encuestados indica tener un conocimiento total.

Igualmente, se observó que la mayoría de los conocimientos relativos a la Ley de Acceso a la Información necesitan reforzamiento a través de la capacitación, de manera particular, en los ítems 19 (75.7%) y 20 (80.3%) que se refieren al concepto y casos en los que aplica el “sobreseimiento” de los recursos de inconformidad, respectivamente. A la par, se observó que con relación con ítem el procedimiento para interponer un recurso de revisión, el 86.3% de los encuestados requiere capacitación en cuanto al procedimiento para interponer un recurso de revisión.

Asimismo, es importante destacar que existen temas que de acuerdo con el porcentaje obtenido, más del 69% de los encuestados manifestaron tener total conocimiento, en específico en los ítems 3, 4, 15 y 17, relativos a las obligaciones del ayuntamiento en materia de transparencia (71.2%), en qué consiste el derecho de acceso a la información (71.2%), modalidades en las que se puede realizar una solicitud de acceso (75.8%) y cuál es el procedimiento a seguir cuando la información solicitada ya esté disponible al público en medios impresos o en cualquier otro (69.7%).

En el mismo orden de ideas, se puede afirmar que al respecto de las funciones que realiza el Ayuntamiento, el 57.6% de los encuestados necesita capacitación acerca de los documentos que elaboran las unidades administrativas que conforman el cabildo, en virtud de consistir en un saber importante al momento de requerir información para dar respuesta a una solicitud de acceso a la información o para cualquier otro tipo de requerimiento.

Del análisis de las funciones que llevan a cabo los titulares de las UMAIP, sobresalen como saberes en los que requieren capacitación los ítems 3, 5 y 6, que se refieren respectivamente a los conocimientos relativos a: cómo elaborar el índice de información clasificada como reservada (72.7%), posteriormente, el procedimiento para dar respuesta a un recurso de inconformidad (69.7%), así como para atender las quejas (68.2%), ambos casos interpuestos



contra la Unidad de Acceso, por lo cual, los Titulares requieren el conocimiento de cómo dar cumplimiento a las instrucciones, acuerdos y ordenanzas que se indiquen por parte del INAIP en dichos procedimientos.

Asimismo, con base en los resultados se puede afirmar la necesidad que existe de reforzar el aprendizaje de los procedimientos para atender y tramitar solicitudes, sobre todo lo relativo a:

- a. El procedimiento para cómo tramitar una solicitud de acceso a datos personales (53.1%).
- b. El procedimiento sobre la tramitación de una solicitud de rectificación o cancelación de datos personales (71.2%).
- c. La elaboración de acuerdos de clasificación de información confidencial (68.2%) y reservada (63.6%).
- d. La elaboración de resoluciones para la entrega de versiones públicas protegiendo la información reservada (63.6%) y confidencial (56%).
- e. La elaboración de resoluciones en las que se niega información por ser clasificada como confidencial (65.1%).

Se pudo constatar también que los titulares encuestados, indican que saben y realizan el procedimiento general para publicar y actualizar esta información, sin embargo, en el ítem 4 relativo a cómo justificar o fundamentar aquella información que no se encuentre total o parcialmente disponible al público en el artículo 9, es el punto en el que 53.1% de los participantes manifestaron un conocimiento parcial del tema y que requieren capacitación.

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos, para el Instituto Estatal de Acceso a la Información Pública del estado de Yucatán se recomienda lo siguiente:

Elaborar un proyecto de sistema de capacitación para los Titulares de las Unidades Municipales de Acceso a la Información Pública, que incluya no sólo el objeto del estudio, es decir, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, sino que abarque las siguientes etapas: la programación de la capacitación, la implementación, la evaluación y seguimiento de resultados, de tal forma que el proceso sea continuo para un mejoramiento constante del desempeño en el trabajo con efectos a grandes escalas tanto organizacionales como en la población en general.

Flexibilizar el lenguaje utilizado tanto en los cursos de capacitación como en los materiales correspondientes, en virtud de que los contenidos tienen su origen en la Ley Estatal de Acceso a la Información Pública, de manera que puedan ser más comprensibles y llevados a la práctica con mayor facilidad.





Realizar convenios con otras instituciones u organizaciones que tienen a su cargo la capacitación en temas relativos a la administración pública, de organización de archivos, la generación de documentos comprobatorios de la cuenta pública y otros temas de calidad y servicio al público, con el fin de dar seguimiento a la necesidad de conocimiento de los Titulares sobre el funcionamiento del Ayuntamiento.

Crear redes entre los Titulares, dependiendo la región en la que se encuentren, para la realización de reuniones de trabajo en las cuales se den seguimiento a las diversas situaciones a las que se enfrentan tanto en el ambiente laboral como en los casos de solicitudes de acceso a la información pública que se presenten, con el fin de recibir retroalimentación entre pares.

Programar periódicamente reuniones de trabajo o pláticas, a las que asistan el Presidente, Secretario, Síndico y Tesorero municipal, con el fin de sensibilizarlos sobre los temas de transparencia, acceso a la información pública y rendición de cuentas, así como de la importancia que tiene el trabajo de la UMAIP y la exhortación de que esta oficina cuente con los recursos necesarios en cuanto a infraestructura, materiales y tecnológicos, para un buen desempeño y cumplimiento de las obligaciones que la Ley establece.

Todas estas sugerencias representan una oportunidad de empleo y elaboración de programas de capacitación de nivel federal en la que puedan incidir los profesionales de la educación a través del diseño, implementación, elaboración de material didáctico, evaluación, es decir, el cumplimiento del ciclo docente que amplía las posibilidades de los estudiantes, egresados recientes y capacitadores en ejercicio.

Referencias bibliográficas

1. Escuela de Administración Pública de Cataluña (2010) Diagnóstico de necesidades formativas en instituciones públicas, España: Autor.
2. Lay, M. T., Suárez, J. y Zamora, M. (2005). Modelo para gestionar la capacitación de directivos y reservas en la empresa ganadera cubana. II. Determinación de las necesidades de capacitación individuales. *Pastos y forrajes*, 28 (3), 265-272. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=69c0b1c2-8691-40b8-99cb-221caf2ccb18%40sessionmgr14&vid=2&hid=123>
3. Ley de Acceso a la Información Pública para el Estado y los Municipios de Yucatán. (2008). México. Instituto Estatal de Acceso a la Información Pública
4. López, S. (2009) *El acceso a la información como un derecho fundamental: La reforma al artículo 6° de la Constitución mexicana*, México: IFAI.



5. Reza, J. (2000) (2da Ed). *El ABC del instructor*. México: Panorama.
6. Salazar, P. y Vásquez, P. (2008). La reforma al artículo 6º de la Constitución Mexicana: Contexto normativo y alcance interpretativo. En P. Salazar (Coord.). *El derecho de acceso a la información en la Constitución mexicana: razones, significados y consecuencias* (pp. 35-70). México: UNAM.
7. Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ª ed.). México: LIMUSA.

