**Ciudad de México, 16 de febrero de 2022.**

**Versión estenográfica de la Mesa de Trabajo número 5, rumbo al próximo Programa Nacional de Transparencia y Acceso a la Información del Sistema Nacional de Transparencia, efectuado el día de hoy.**

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Muy buenas tardes nuevamente tengan todas y todos ustedes, personas que nos acompañan desde acá, desde las instalaciones del INAI, así como aquellas personas, tanto panelistas, que están conectadas y conectados en la virtualidad, y las que nos acompañan a través de las redes sociales del INAI.

Me da mucho gusto saludarlos, y poder moderar esta mesa, que para mí la verdad es que es un privilegio esta mesa número cinco dentro de esta jornada de si se quiere ver así, de democratización y fortalecimiento de los próximos programas nacionales que eventualmente habrán de someterse al Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, y habrán de guiar los esfuerzos de las instituciones que integrantes de este Sistema, por los próximos años.

Les decía que es un placer por dos circunstancias, primera, por la materia en sí que me parece que es una materia de amplia relevancia y en segundo término, pues por la potencia y el calibre, si me permiten la expresión de las personas que nos acompañan en esta mesa, y que posterior a leer el objetivo de la misma, me voy a permitir presentarles.

Bueno, ninguno de ellos en realidad necesita presentación, son personas públicas, entonces hasta ahí el apunte.

Como les comentaba, la mesa se intitula profesionalización y fortalecimiento institucional, y el objetivo de esta mesa, para entrar un poco en materia, es reflexionar en torno a la necesidad de diseñar, promover e impulsar desde este PROTAI, como política pública catalizadora de los esfuerzos del sistema, pues efectivos mecanismos de profesionalización y servicio profesional de carrera.

Por un lado, tanto entre los organismos garantes, como entre las instituciones federales, miembros de este sistema, que hay que decirlo también, ya tienen un avance muy significativo en la materia.

De modo que a través de estos mecanismos, o subsistemas de profesionalización, sea factible fortalecer institucionalmente la garantía de los derechos que desde los organismos garantes, se tutelan.

Me voy a permitir de manera muy sucinta y la verdad es que si me permiten la licencia a cada una y uno de nuestros ponentes, omitiré sus semblanzas, como reitero, son personajes públicos.

Los invito, por supuesto, les invito a que se pongan en contacto con ellos, a través de las redes sociales, personales o públicas, por lo cual únicamente diré un par de puntualizaciones al respecto.

Agradecemos la presencia en este acto del doctor Rafael Martínez Puón, Director de la Escuela Nacional de Profesionalización Gubernamental del INAP, del Instituto de Administración Pública.

Sabemos por supuesto de su trayectoria. Entonces, bienvenido, doctor. Muchas gracias por su honorosa presencia.

También, tenemos por supuesto la presencia presencial, valga la redundancia, del Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas. Comisionado, muchas gracias, bienvenido nuevamente a ésta su casa.

En la modalidad también presencial, contamos con la presencia de la Comisionada Brenda Iliana Macías de la Cruz, Coordinadora de la Comisión de Capacitación, Educación y Cultura del Sistema, además del Comisionada del ITEA.

Bienvenida, Comisionada.

También, en la modalidad presencial, el Comisionado Ricardo León Garabeo, que también es integrante de esta Comisión y Comisionado del organismo garante del Estado de Tabasco.

Bienvenido nuevamente, Comisionado.

Nos acompaña en la virtualidad, el maestro Dante Preisser Rentería, Secretario de Tesis del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

También nos acompaña Irene Tello Arista, Directora Ejecutiva de Impunidad Cero. Bienvenida, bienvenido.

Y también nos va a comentar de manera muy pertinente y muy pertinaz, nuestro compañero, colega, titular del órgano interno de control de este Instituto, César Iván Rodríguez Sánchez, bienvenido nuevamente y también el maestro Ismael Camargo Mata, del equipo redactor que desde el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, tuvo a bien desarrollar este primer borrador de PRONADATOS.

Voy a entrar directamente en materia, nada más comentando un poco sobre la mecánica de esta mesa, tendremos o tendrán ustedes dos intervenciones, si así lo estiman pertinente, la primera hasta por 10 minutos y la segunda para consideraciones o conclusiones, por tres minutos más.

Sin más y para no abusar de la voz, voy a dar el uso de la misma al doctor Rafael Martínez Puón.

Por favor, doctor, hasta por 10 minutos. Bienvenido.

**Dr. Rafael Martínez Puón:** Muchas gracias, muy buenas tardes.

Muy contento de estar y muy agradecido por supuesto en estar participando en esta Mesa que ya quiero suponer, la parte final de lo que será el PROTAI 2022-2024.

De hecho, el año pasado, en Durango, se me invitó también para que yo pudiera participar en una mesa, en el ánimo de captar ideas y posibles vertientes sobre lo que es el asunto de la profesionalización y lo que es el fortalecimiento excepcional.

Y bueno, yo quisiera empezar con algo que dije en su momento en Durango, espero que no suene tan fuerte, sí decir que el INAI me parece que este asunto como tal, no deja de ser una asignatura pendiente, una deuda incluso con el propio INAI, con su propio personal, pero también una deuda con los propios órganos garantes y con la ciudadanía.

Yo creo que lo que se espera siempre es tener máxime que estamos hablando de un órgano constitucionalmente autónomo, un hay fuerte, un hay que muestre el músculo en donde corresponde hasta labor en concreto, y en ese sentido hay que celebrar que lo que corresponde a este programa, pues ya se había incluido el tema, el tema no estaba incorporado en el PROTAI anterior, se suma como un eje transversal a los otros cinco ejes, bueno, eran cuatro, ahora son cinco que se han constituido y creo que eso es una buena noticia, porque al menos ya está plasmado en un documento, la intención de poder avanzar en un sistema de profesionalización que bien puede ser vía un servicio profesional, un servicio civil.

De modo que insisto, creo que esto espero que se tome como tal, en cuanto a intención y se pueda llevar a cabo.

Pero entremos a los datos, porque creo que los datos nos dan una idea de cómo están las cosas; por ejemplo, en el INAI, perdón, en el diagnóstico del PROTAI 2017-2021, se cita que solamente el INAI y 14 órganos garantes, contaron con elementos, mecanismos y/o esquemas de profesionalización para su personal, mientras que 18 no. Creo que ese no. Creo que esa no es una buena noticia.

De lo que sí, el tema de programas de carrera, cuatro, solamente cuatro órganos garantes, actualización de personas de puesto cuatro, y mecanismos de evaluación de desempeño, cuatro.

No obstante, respecto a los programas de capacitación, en 18 organismos garantes, llevamos el 56.3 por ciento, empezó a incrementar en materia de archivos, visión documental con respecto al año anterior, pero en 10 no.

Entonces, ahí vamos a identificar un déficit que habría que ver cómo lo tratamos de subsanar en los próximos años.

Ahora bien, en el borrador al que yo tuve acceso el año pasado, páginas concretamente, que hace notar el eje transversal, profesionalización y fortalecimiento excepcional, lo pueden ver en las páginas 55, 56, 57 y 58, se hace una lista sobre este eje de una serie de acciones que bien podrían fortalecer este eje como tal.

Tengo la impresión de que sigue habiendo una confusión entre capacitación y profesionalización y no es lo mismo, esto sí hay que alertarlo, porque todo parece indicar que el 80 por ciento de las acciones que se mencionan ahí, pues están abocadas a ello, a actualizar normas, a tratar de utilizar las mejores tecnologías para que la gente tenga el acceso a los mismos, están diferentes temas ahí, obviamente ligados a la parte de capacitación, pero lo que yo quiero alertar es que hablar de profesionalización incluye otros mecanismos, otros procesos.

En eso habíamos coincidido con Dante, la vez que tuvimos esta oportunidad de estar en Durango, de modo que tenemos que hablar en una idea de sistema, sistema de gestión de personal en la que tenemos que incluir elementos de reclutamiento y selección, elementos de evaluación del desempeño, hacer una diferenciación entre capacitación y formación, que son diferentes, hablar también de un sistema de incentivos y de compensaciones, pero también hablar de un mecanismo disciplinario, cómo enmarcamos esta diferencia, porque la gente no se porta bien, se queda fuera del servicio profesional o se queda fuera de la institución.

De modo que también aquí hay elementos de carácter laboral y administrativo, y esto sí lo quiero señalar porque decía yo, hay un acento en lo que es la parte de acciones de capacitación, y de manera tibia se menciona un mecanismo de selección y reclutamiento, pero no se habla por ejemplo de evaluación y desempeño, que sería muy importante que estuviera ahí.

Se habla de valuación institucional, pero no de valuación de las personas.

Ahora, en ánimo de ser propositivos y de que se puedan incorporar cosas a todas estas acciones, que podrían fortalecer en efecto todo el mecanismo de profesionalización que está impulsando vía este eje transversal, yo ahí me haría a la tarea de proponer varias cosas que pueden resultar útiles. Creo que la primera está en hacer un censo de todo el personal, tanto del INAI como de todos los órganos garantes, que nos aporte información en cuanto a trayectorias académicas, experiencia, y saber cuáles son las áreas de especialización en las que se encuentran, cuál es el promedio de edad, por ejemplo en los servidores públicos, e insisto, no me refiero nada más al INAI, me refiero también a los órganos garantes.

De modo que identifiquemos a través de este gran censo, en dónde está el talento de las personas, dónde tenemos que centrarnos para que este talento se mantenga, se fortalezca, y no se lo lleven las empresas privadas, que es lo que estoy observando para el caso de protección de datos personales, y otros temas en las que también dadas las condiciones en las que nos encontramos, que qué bueno que sea así, estos están a la orden del día para llevarse ya talento que se está formando acá.

Por otra parte, me parece también indispensable revisar cuál es la capacidad instalada de las áreas de recursos humanos o de gestión de personal, tanto del INAI, como de los órganos garantes.

No sabemos ahí de qué tamaño están, con qué recursos cuentan, pero creo que eso es imprescindible, de modo que nos vamos a encontrar obviamente con diferentes niveles, dada la capacidad y el tamaño de cada órgano garante, pero eso también nos va a dar una pista de lo que se tiene que hacer al respecto.

A lo mejor voy a ser políticamente incorrecto, sé que como en el caso del INAI , hay un área de servicio profesional, o profesional, yo creo que no llega ni a cinco personas, entonces eso habría que revisarlo a profundidad para saber qué es lo que se tiene que hacer al respecto en cuanto a su robustecimiento o tratar de ver si está apta para un reto que puede venir a partir de lo que se está consignando en el propio PROTAI.

Herramientas adicionales, revisión de catálogo de cargos y puestos, importante, porque si tenemos la capacidad de revisar que el propio instituto con el de los demás órganos garantes, nos va a permitir que identificar posiblemente puestos comunes, puestos similares, o si no, llegar a un estadio de poder en efecto uniformar o homogeneizar todos los puestos que estén en juego, y ahí sí poder pensar en programas de capacitación similares, en concursos que puedan ser útiles para todos, incluso hay que hablar de economías de escala, nos permite ahorrar recursos, poder pensar en concursos nacionales para que se pueda incorporar la gente a estos cargos, pero sobre la base, lo vuelvo a decir, de lo que nos haya aportado el censo previamente, y saber cuáles son las áreas sustantivas que habría que tomar en cuenta para poder hacer atractivo, tanto al Instituto como a los demás institutos en esa materia.

Tema no menor, tema del tabulador de cargos y puestos, también sé que estamos encontrando institutos en distintos niveles, habría que apostar sobre la capacidad presupuestaria que exista, saber cómo podemos en efecto poder uniformar, homogeneizar también el caso de sueldos y salarios, incentivos, quiénes sí y quiénes no, y yo creo que esta primera mirada o este gran diagnóstico, creo que nos arrojaría mucha luz al respecto.

Finalizaría diciendo que éste no es un tema menor, yo creo que significa invertir, no gastar, tanto en el mediano, como en el largo plazo, crear toda una cultura del mérito dentro de los propios institutos, yo creo que no está presente y creo que eso tampoco se compra en los súper mercados, porque eso hay que construirlo, hay que desarrollarlo y por ahí me parece que se puede avanzar.

Ahora, yo sí creo, con todo respeto que me merece, Francisco Javier Acuña, que el INAI tiene que poner la muestra, creo que el INAI tiene que dar ese primer paso, que este sistema pueda radiar o pueda incluso permear en todos los demás órganos garantes, y del lugar también a crear una normatividad de carácter general y sobre esa base, construir sistemas de profesionalización que puedan resultar, decía yo, útiles, tanto al interior como al exterior, yo creo que la ciudadanía hoy en día también está interesada en poder integrarse a instituciones de esta naturaleza que yo hago votos porque tengan larga vida, pero ojo, yo creo que es larga vida, ese blindaje con el que puedan contar, creo que sin duda alguna, lo digo incluso haciendo una comparación con lo que acontece en otras instituciones, concretamente el INE, el Instituto Nacional Electoral, y hoy en día lo que son sus institutos electorales, locales, lo que le llaman los OPLES, parte de las garantías de su trabajo, tengo esa parte sobre la base del sistema de esta naturaleza.

Es cuanto, por lo pronto y muchísimas gracias por la invitación que me han hecho.

**Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas:** Me tengo que ir, tenemos una sesión del Consejo, y lo digo aquí ante un ex consejero.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Con mucho gusto se toma nota, estimado Comisionado Acuña y en ese sentido, además y al tiempo de agradecer la primera intervención del doctor Puón, cedemos en el mismo orden de ideas, el uso de la voz a Dante Preisser, si nos hace favor Dante, hasta por 10 minutos.

Bienvenido.

**Mtro. Dante Preisser Rentería:** Muchas gracias, Emmanuel. Me da mucho gusto estar en esta mesa.

Saludo en particular al Comisionado Javier Acuña, un gusto saludarlo a la distancia, a todas las y los Comisionados que nos acompañan y a todos los participantes de la mesa, me da mucho gusto compartir de nueva cuenta esta mesa con el doctor Martínez Puón, con el que como él señalaba desde Durango habíamos coincidido en la relevancia de esta temática desde el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y en el Sistema Nacional de Transparencia.

Y me parece que para iniciar y entrar en materia debemos entender la profesionalización como un tema que va muchísimo más allá de capacitar.

Hay que entender que profesionalizar, establecer servicios profesionales de carrera tienen que ver con garantizar a las y los servidores públicos el ingreso, el desarrollo, la permanencia, el incentivo del servicio público, en este caso las temáticas del Sistema Nacional de Transparencia y que tiene que ver con principios como el mérito, la igualdad de oportunidades, la vocación de servicio, el tema de eficientar o de hacer más eficiente el servicio público, la lealtad institucional que como todos sabemos son requisitos indispensables para el fortalecimiento institucional de cualquier tipo de institución y más ahorita, que como todos sabemos, ha sido cuestionado ampliamente la funcionalidad o la necesidad de contar con organismos garantes, tanto a nivel nacional como estatal y, por supuesto, de la importancia de la protección o la garantía del derecho de acceso a la información y la protección de datos personales en los tres niveles de gobierno.

Me parece que el PROTAI, el Programa que se está presentando, tiene el mérito de poner como primera ocasión el tema de la profesionalización y la fortaleza institucional como un eje transversal, transversal a todo el programa porque cada una de las temáticas que se desarrollan en el PROTAI tienen y necesitan de mecanismos de profesionalización para efectivamente ser implementados internamente.

Del análisis de este eje transversal salta la vista en el documento que no presentaron, que el objetivo estratégico que se está buscando es el de fortalecer institucionalmente a los organismos garantes para mejorar capacidades, pero mediante la profesionalización y una parte bien interesante que señalan es en un contexto de restricciones de recursos humanos y presupuestales que normalmente sucede en cualquier país, y en el caso mexicano también, pero que en últimas fechas ha dado con muchísima mayor insistencia esta limitación presupuestal en el entendimiento de que por cuestiones de carácter político o de destino para mejores temas de los presupuestos hacen relevante que la profesionalización en este contexto de no tanto recurso material o económico para este tipo de instituciones nos implican que busquemos las maneras de que los pocos recursos que se tengan se utilicen de manera adecuada.

Es por eso que en esta participación lo que me gustaría hacer énfasis es que el INAI y el Sistema Nacional de Transparencia, coincidiendo con el doctor Martínez Puón, tienen el reto tienen la deuda histórica, pero también la gran oportunidad de construir un sistema ejemplar de profesionalización a nivel nacional, obviamente únicamente en este caso circunscrito al derecho de acceso a la información y la protección de datos personales, pero que puede ser no solamente para los mismos garantes, y me parece que ahí es algo que se puede modificar en el PROTAI, sino también la manera de construir una fuerza laboral en el servicio público a nivel nacional, no solamente organismos garantes, sino también para que los sujetos obligados tengan la posibilidad de profesionalizar a sus propios integrantes que son encargados específicamente en las unidades de transparencia, pero en todas las áreas de la administración pública encargados del derecho de acceso a la información y eventualmente también de la protección de datos personales.

Desde mi punto de vista un adecuado planteamiento de profesionalización a nivel nacional, como ya lo señalábamos en Durango, debe contemplar al menos cuatro ideas: la idea de la planeación de recursos humanos en la que coincido con el doctor Martínez Puón, en la necesidad de entender a partir de diagnósticos precisos las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal que requieren tanto los organismos garantes, como los sujetos obligados para que efectivamente ese personal que es limitado tenga de manera mucho más eficiente y cumpla con las obligaciones legales que tiene.

También en un segundo punto es importante que se generen mecanismos formales y perfectamente estructurados de ingreso a una red de profesionistas, de servidoras y servidores públicos que se especialicen en la materia, y para eso es importante establecer desde el INAI y el Sistema Nacional de Transparencia me parece que se tengan procesos marco, por así decirlo, de reclutamiento, de selección de candidatos que se establezcan cuáles son los tipos de requisitos y capacidades que tiene un servidor público dependiendo la función que va a tener en ese entramado legal, procedimental y de instituciones que implica el Sistema Nacional de Transparencia, y de esa manera que realiza adecuadamente su trabajo, insisto, tanto en los organismos garantes, pero también y no hay que perder de vista los sujetos obligados que hay que insistir, aunque a veces se confunde y últimamente más, que el sujeto obligado es el primer acceso del ciudadano a la petición de acceso a la información o incluso a la protección de datos personales.

Un tercer elemento que hay que señalar es el tema del desarrollo profesional, entender al servicio público, a las y los servidores públicos como un capital humano y, por lo tanto, tanto los organismos garantes, como los sujetos obligados contar mecanismos para que el personal se desarrolle adecuadamente, tenga claro cuál es una posible trayectoria de desarrollo profesional, cuáles son los tipos de capacitaciones que requiere para ir escalando en la jerarquía institucional y esto obviamente será siempre en beneficio del fortalecimiento institucional porque la inversión que el estado hace en cada uno de los servidores públicos que entran a trabajar en cualquiera de los tres niveles: federal, estatal o municipal, es muy grande y lo ideal es buscar la permanencia de esos trabajadores en las instituciones para aprovechar esa inversión que ya se hizo en su capacitación.

Y, finalmente, un cuarto elemento que creo que es en el que sí se enfoca el PROTAI específicamente es la parte de capacitación y certificación de capacidades.

Creo que el INAI y el Sistema Nacional de Transparencia han hecho un extraordinario trabajo en generar capacitación tanto presencial como en línea para la gran mayoría de servidores públicos en todo el país tienen ejercicios muy interesantes como el INAI que se ha construido a lo largo del tiempo y que cuenta con contenidos muy importantes, pero también hay que decir que tenemos la oportunidad a nivel nacional de iniciar un proceso de transformación de estos mecanismos para generar programas homologados de capacitación, repositorios de información accesible para todas las personas, no solamente servidores públicos, sino también para estudiantes que quisieran eventualmente iniciar una carrera profesional en estas temáticas para la sociedad en general; y también es importante que los organismos garantes y los sujetos obligados puedan garantizar que el personal que trabaja en estas temáticas estén certificados.

Entonces, creo que hace falta construir dentro de este entramado de capacitación de Sistema Nacional de Transparencia un mecanismo de certificación con valor curricular, que le permita a las personas interesadas en estos temas irse capacitando con certificaciones para eventualmente buscar oportunidades laborales que del lado de las instituciones te permita garantizar que estas personas servidoras públicas cuentan con los elementos y los conocimientos y las habilidades específicas para desde el inicio de sus funciones entender esta temática que es compleja, porque son muchas leyes, son muchos procedimientos, son muchos conceptos que normalmente no se entienden y que es deseable que las y los servidores públicos que trabajan estas temáticas los conozcan desde que entran a trabajar en las instituciones.

Quiero concluir diciendo que es importante señalar que cualquier esfuerzo de profesionalización y fortalecimiento institucional es, insistimos, una inversión del estado en su recurso más importante que es el capital humano. Una persona servidora pública que entienda adecuadamente su función tanto en los organismos garantes, como en los sujetos obligados y atienda adecuadamente los requerimientos ciudadanos lo que está haciendo es hacer más eficiente la función administrativa de todo el estado, no solamente en estas temáticas. Y por eso invertir en el capital humano es evitar costos asociados a una mala gestión administrativa.

Con eso concluiría esta primera intervención.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Muchas gracias, estimado Dante Preisser Rentería.

Tengo varios y valiosos apuntes que bien podría relatar al igual que en la primera intervención, solo que en obviedad de su tiempo y también dada la intensidad con la que están aportando de manera tan categórica, bien puedo dejarlos en su caso al final por lo que daremos muchas gracias nuevamente estimado Dante, y daremos el uso de la voz en este orden de ideas ahora sí al Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas.

**Comisionado Francisco Javier Acuña Llamas:** Bueno, agradeciendo naturalmente la compañía de mis colegas, los pares locales de Aguascalientes y de Tabasco, y del ex consejero fundador Rafael Martínez Puón, un experto justamente en estos procesos cualificados y muy calificados para la configuración; y desde luego Dante Preisser y aquí nuestro compañero circunstancial de trabajo que no es nuestro colaborador, porque acá César Iván es el contralor pero es nombrado por el Congreso, por la Cámara de Diputados. Así es que él es autónomo, pero sí tenemos una relación de compañerismo.

Bueno, desde luego Abel Bencomo, Ángeles Ducoing, a todos los demás; mi compañera paisana Julieta del Río y Eugenio Monterrey fueron los que nos montaron en la vaca pinta, como se dice en los pueblos, tú de Aguascalientes, yo de Zacatecas, somos vecinitos, de abordar este problema.

Sí le acepto el regaño cariñoso a Rafael, debemos poner el ejemplo, Dante fue muy generoso, muy fino y también nos complementó, pero quiero decir dos cosas que no pueden ser excusa pero también valen la pena.

A ver, estas instituciones son novísimas en el tiempo, cuando nos pasan por encima o por delante, ya no por encima desde luego, por delante al INE, bueno, hasta yo trabajé en el INE aquel del 92, aquel INE de 1992, bueno aquel IFE naciente y gubernativo, porque era Arturo Núñez Jiménez cuando yo estaba en ese IFE naciente y ustedes saben que todavía la Secretaría de Gobernación no se había convertido en un organismo autónomo en los términos que después. Entonces, son 30 años de vida de institución, esta institución todavía no cumple los 20, ni siquiera como IFAI, bueno como IFAI los cumple el año que viene, los 20.

Desde luego que el IFAI fue una primicia, vamos a llamarle, un adelanto, una avanzadilla dicen los españoles cuando se habla en buen término, incluso jurídico político; es una noticia en un estado evolucionado y que evoluciona y que hoy por hoy peligra involución en estos temas.

Y la clase administrativa funcional que ha venido a nutrir estas instituciones todos hemos sido hechizos, me refiero hemos venido a ser partícipes de esta aventura institucional, pero no hemos venido como en otras latitudes de las geografías del Estado mexicano con algún tipo de antecedente o de entrenamiento previo, estas instituciones han sido completamente novedosas, fueron y siguen siendo un resolutivo al compendio completo de las instituciones en tanto que somos una institución incómoda por naturaleza, ahora mismo estamos respondiendo una misiva al Presidente de la República denegando las dos cuestiones que nos solicitaba a su manera y que eran o que son contra natura, la lógica de esta institución. El INAI no está configurado para hacer investigaciones respecto de la naturaleza de los bienes y las propiedades y los ingresos de particulares, así sean estos periodistas insidiosos o periodistas de carta mayor o periodistas afines al gobierno, en ningún caso.

Y tampoco podríamos nosotros convalidar la pretensión finamente sugerida de si era válido o lícito que se pudieran publicar facturas o comprobantes de pago, fíjense ustedes, de particulares respecto de otros particulares, porque las empresas periodísticas de las que fueron mencionadas recientemente son empresas privadas del Estado mexicano.

Desde luego que cabe una autorización o concesión del Estado, pues sí, pero bajo ese esquema tendríamos también que poderle pedir al hospital Ángeles que nos dijera cuánto le paga a cada doctor y cuántos pacientes al año recibe. Esas cosas le toca al consejo de administración de esas instituciones.

Perdón que aproveché los instantes, pero creo que era inevitable.

Más que ustedes, los que están siendo convocados para esta mesa, no sé yo sobre el tema de la temática propiamente, pero sí reconozco que fue muy instructor que tanto Rafael nos dijera que no hay que confundir capacitación con lo que es profesionalismo y formación profesional, porque ya decía yo, todos, yo fui parte de ese grupo, el grupo Oaxaca, que justo este año ese sí cumplimos 20 de haber colocado en el firmamento público el asunto de la exigencia ciudadana por la vía de la rendición de cuentas de lograr que el estado explique, pero sí, pero al ciudadano, a la ciudadanía, a la sociedad aquello que en aquellos tiempos era simple y sencillamente una cosa impensable. Causó perplejidades, causó conturbación en la vía pública, el presidente Fox se había prometido transparencia a su estilo, todo él jocoso, desbordado, se había estado conteniendo y estaba incumpliendo su ofrecimiento de campaña hasta que le estalló el toalla gate y entonces sí se vio inevitablemente obligado a entrarle, pero fue la oposición la que le arrancó al gobierno de ese presidente naciente también en el 2020.

Perdón, en el 2002, o sea justo hace un año finalmente esta trama parlamentaria se llevó a cabo, 2002 que ahora es 2022, por eso son 20 años, y por eso el día 6 de junio lo vamos a conmemorar, pero el cedazo para que esto ocurrirá fue una tramoya y toda una situación parlamentaria en la que fue la oposición que ahora gobierna incluso, en no pocos de sus importantes integrantes o voceros Marti Batrés, por ejemplo, fue parte de ese conjunto de distinguidos diputados de oposición que se hicieron, se unieron junto con ese caso el PAN y el PRI, bueno el PAN no, pero estaba dividido; el ex presidente Calderón era en ese momento quien lideraba la bancada del PAN, y Martín del PRD y Beatriz Paredes del PRI.

Bueno, en pocas palabras la semilla apenas se sembró, hasta el año siguiente en junio el IPAI cobró capacidades de enfrentar la realidad y ha sorteado y sorteó todas las tempestades, y ahora que hay un momento distinto y difícil de explicar jurídico y políticamente, aunque hay una visión que así lo considera, esta institución está sobreviviendo y no tenemos poco de estar en este clima, teníamos previsto desde luego desarrollar el Servicio Profesional de Carrera como lo debe de ser y como debe de existir, pero no olvidemos la administración pública para no decir los órganos locales que están todavía más encorsetados en la dificultad local de una enorme preminencia del ejecutivo local, de un congreso local normalmente bastante todavía influido por el ejecutivo local, y de unas administraciones municipales que son las más reacias y las más complejas de hacer entender que tienen que asumir esto con deber.

Entonces, la población del personal dedicado a nuestra temática desde el gobierno, me refiero a todas las unidades de transparencia, de todos los sujetos obligados, de los más de ocho mil que forman el universo completo del conjunto de administraciones públicas, sean federales, sean estatales o sean municipales es efímera en el tiempo.

Urge que podamos hacer entre todos una métrica actualizada de cuál es el nivel de desarrollo profesional, nivel académico de quienes lo integran, pero no por ello vamos a pensar que esto supla el profesionalismo que se adquiere también con la práctica, que también yo creo que es un valor entendido y que mucha gente que puede alcanzar mérito por el mérito de la dedicación y la constitución exclusiva, así no tenga un postgrado, hay muchos licenciados, incluso algunos sin titular que han hecho y hacen un papel extraordinario en muchas de las unidades de transparencia.

¿Pero qué pasa en las unidades de transparencia? Son por desgracia todavía esta población reducida de integrantes de las unidades de transparencia que son verdaderamente unos genios y unos magos para cumplir su deber.

Los primeros que son recambiados cuando hay una nueva administración y esto ha venido pasando de Fox a Calderón, de Calderón a Peña Nieto, de Peña Nieto a López Obrador. Eso no lo puedo negar, porque no hay estabilidad en el empleo, en las unidades de transparencia.

Entonces, hay otra cosa que también hay que presumir. Muchos muy buenos integrantes de las unidades de transparencia se han ido en capilaridad a otros altos niveles de la estructura, pero son los menos, la verdad, y ha sido mucho por la fortuna que han tenido de poder ser escuchados por los titulares de la institución cuando hay momentos críticos en los que se ha tenido que denegar o que entregar información que pasa por el proceso del comité de Transparencia, esa vía no hay que descartarla de un estudio comprensivo que tome labor, pero son la excepción que solo confirma la ley.

La gran mayoría de la gente que puebla las unidades de transparencia de los sujetos obligados de los tres niveles y quizá la federación en gran problema con ello está sometida a una presión muy grande, a una incapacidad de movilidad, a muchas restricciones de esas que son inhibidos por el terror, el temor a llevarle a los de arriba el deber de entregar información que estiman que jamás y por ningún motivo se debería de entregar y eso también hace que sean una población perseguida, vamos a decir, anímicamente, sometida a un estrés muy grande y que se vuelven cargos indeseables, si no pocas veces hemos oído dónde está soportando en la Unidad de Transparencia de tal dependencia, soportando porque los misiles son todos los días.

Si el pobre integrante de la Unidad de Transparencia, lo digo porque lo fui, soy el único Comisionado del INAI que fue en su momento titular de una Unidad de Transparencia, sí, señor, mis excompañeros fueron Comisionados de los estados y cosa que se los conozco mucho, eh, pero yo soy el único que representa esa otra parte del sufrimiento burocrático y funcionarial.

Cuando iba yo con los Magistrados a decirles que se tenía que entregar la información detallada de sus comisiones al extranjero y lo que habían gastado y comprado, olvídense ustedes las experiencias que tuve y de aquello polvos de viejos lobos.

Pero con esto digo, ya para cerrar, que reconozco la urgencia que en este foro del PROTAI del todo conveniente se hubiese colocado esta mesa, yo me voy a tener que retirar porque hoy es un día atípico, no estaba programado que quizá respondiéramos durante la sesión del Pleno la carta esta que el Presidente nos turnó el lunes y la verdad, espero que lo comprendan, tengo, están los señores del Consejo esperándonos y como una vertiente muy delicado y muy especializada de un tema que el Consejo ha sugerido en redes, es la cuestión de seguir o no un procedimiento de oficio para indagar si están o no vulnerados los datos personales del periodista aludido en esa carta, me toca a mí hablar ahora mismo con mi compañera Josefina Román en primero término para la reunión del Consejo.

Así es que yo me retiro, pero les pongo estos pocos comentarios como para que al final en la mesa, yo cedo mi segunda intervención, si es que la hubiera habido, para que sea mejor Rafael, Dante, Brenda, Ricardo y César los que hagan de eso, si sirve algo y si no, pues bueno, denme duro que luego ya me enteraré y les responderé.

Gracias, de verdad, a todas y a todos. Me voy.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, Comisionado Acuña, muchas gracias a usted, se toma nota, por supuesto, se toma nota de su intervención, así como de que cede la segunda ronda.

Importante mencionar que todas estas disertaciones están siendo consideradas y eventualmente serán también impactadas en los próximos programas nacionales que habrán de ponerse o someterse a consideración del Consejo Nacional.

Entonces, cada una de las intervenciones con mucha valía.

Muchas gracias, Comisionado Acuña.

Ahora es el momento de ceder a través de la virtualidad el uso de la voz a la maestra Irene Tello, Directora Ejecutiva de Impunidad Cero.

Adelante, maestra, bienvenida nuevamente, hasta por 10 minutos, si nos hace favor.

**Mtra. Irene Tello Arista:** Muchísimas gracias por la invitación, agradezco el espacio para hablar de este tema tan importante.

Yo voy a dar mi perspectiva desde sociedad civil, la labor que hacemos en Impunidad Cero la verdad es que está completamente de la mano de solicitudes de acceso a la información, hacemos año con año un *rating* de procuradurías y fiscalías para analizar su desempeño, hicimos el año pasado un estudio de cómo funcionaban todos los sistemas sancionadores de responsabilidades administrativas para ver por qué tenemos tal impunidad respecto a las responsabilidades administrativas de todos los funcionarios, tanto a nivel federal como local.

Hacemos un índice de impunidad en homicidios dolosos, sacamos un estudio de empresas fantasma en el sector salud y para todos estos estudios es vital el acceso a la información pública, ya que nos permite tener información de cómo trabajan las distintas autoridades.

Respecto al tema de profesionalización y Servicio Civil de Carrera, de las cosas que hemos aprendido sí quisiera reiterar un poco lo que mis compañeros han dicho anteriormente respecto a diferenciar el tema de capacitación del tema de Servicio Civil de Carrera, me voy a enfocar ahora un poco más en el tema de Servicio Civil de Carrera, sí creemos que es importantísimo volver a poner este tema en el PROTAI de la manera más clara, ya que muchas veces lo que nos damos cuenta es que depende de la persona, del titular de las instituciones a los cuales les hacemos el requerimiento, la manera en que contestan las solicitudes los distintos órganos de transparencia.

Lo cual nos habla de que estos funcionarios, pues al final temen por su trabajo por posibles represalias y no contestan de la manera en que debieran las solicitudes de acceso que nosotros hacemos.

Entonces, sí creo que el tema de Servicio Profesional de Carrera, por lo mismo, es indispensable.

Otro tema que también creo que es indispensable, ya otras instituciones, como las fiscalías y procuradurías lo han hecho, tiene que ver con hacer un análisis y un buen diagnóstico respecto a los procesos de registro y de requerimiento de información que se le hacen a las distintas dependencias.

El tema de capacitación creo que ahí va de la mano, no sabremos cómo capacitar a estos funcionarios y no tenemos una idea de cuántos requerimientos de información y de qué tipo tienen al año.

Creo que ahí también va de la mano el tema de bajar costos de recursos, una cosa que nosotros vimos en fiscalías y procuradurías es que dados los niveles de requerimientos de información que tanto en ciudadanos como las distintas instituciones del Sistema Nacional de Procuración y Justicia, como el Sistema Nacional de Seguridad Pública les hacen al año, los costos y la sobrecarga de este personal es altísima.

Entonces, básicamente lo que ahí se propuso, que es un tema que ahí la verdad nos preocupa también porque por un lado está todo el Sistema de Procuradurías y Fiscalías de la mano con el INEGI y por el otro lado está el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública intentando hacer lo mismo, lo cual acaba siendo una sobrecarga de trabajo y un repetimiento o hacer lo mismo dos instituciones que deberían estar trabajando coordinadamente.

Pero sí creo que lo que ambas instituciones estaban intentando hacer es intentar analizar con qué tipo de dispositivos cuentan todas las instituciones, cómo se dan los registros de información, validar si son registros heterogéneos y no estandarizados para intentar generar estandarización de estos datos y que sea muchísima menor la carga que todas las unidades de transparencia tienen que hacer respecto a los requerimientos que se hacen año con año.

Sí creo que el tema de la información y la calidad de la información es indispensable y que la única manera de darnos cuenta de cuál es la calidad de esta información que están dando estas unidades de transparencia es hacer un análisis de los requerimientos que se les han pedido en los últimos años, creo que eso sería como el mayor punto de ataque de entrada, identificar con las unidades de transparencia qué tipo de requerimientos se le hacen porque con base en eso se podría hacer una estandarización por tipo de institución para que la misma información que se le está pidiendo año por distintas instituciones y por distintos ciudadanos ya quede de una manera estandarizada y homogeneizada.

Sí creo que el tema de capacitación también tenemos que ser ahí, si estamos hablando de transparencia, muy transparente respecto al tipo de capacitación que da y cuántos recursos se va a las mismas, el tema de capacitación suena muy bien ponerlo en un informe anual, pero al final si son capaciones igual heterogéneas que no acaban dando la capacitación que necesitan cada uno de estos funcionarios para poder cumplir su trabajo, pues creo que ahí estamos cayendo en el mismo problema que tienen tantas instituciones de decir que están capacitando a sus funcionarios sin realmente ser transparentes respecto a qué se les está capacitando, cuánto costó la capacitación y si realmente esas capacitaciones están funcionando.

Pero sí creo que el tema que se había dicho de hacer un diagnóstico inicial del tipo de requerimientos y los sistemas con los que cuentan cada una de estas dependencias para poder responder estos requerimientos es vital, de nada sirve que propongamos capacitaciones si no tenemos una idea desde dónde estamos partiendo, identificar cuáles son la mayor cantidad de requerimientos que se hacen por Unidad de Transparencia, cuáles son el tipo de variables que se piden usualmente para con esto poder ayudarlos a ellos mismos a homogeneizar y estandarizar y en algunos casos incluso requerir o adquirir la experiencia tecnológica que requieren porque obviamente sabemos que hay muchos sistemas para analizar y sistematizar la información y que no es lo mismo lo que pasa en todos los estados ni municipios de la República.

Creo que yo por ahí lo dejaría, solamente creo que el tema de la capacitación que se da a los funcionarios que están en estas unidades de transparencia, tanto del INAI como de todos los órganos garantes sí tiene que ser un asunto central, el tema que se hizo del cambio y la Plataforma Nacional de Transparencia hace unos pocos, hace poco tiempo y el cambio que se dio tan drástico de cambiar de los sistemas INFOMEX, que muchos estados y muchos municipios sabían cómo utilizar ese sistema y cuando se dio el cambio de plataforma la verdad es que creo que ahí, al menos nosotros desde sociedad civil vimos la diferencia entre cómo nos contestaban antes a cómo nos empezaron a contestar después y yo creo que tuvo mucho que ver con esta falta de capacitación para que estos funcionarios pudieran utilizar la nueva Plataforma Nacional de Transparencia.

Entonces, sí creo que es un tema central, pero sin dejar de lado lo que ya se había mencionado antes y con lo que empecé, que el tema de Servicio Profesional y Civil de Carrera es un tema indispensable y hasta que no garanticemos que estos funcionarios cuentan con la libertad y no el miedo de saber que la información que están dándoles puede costar su trabajo, es como vamos a mejorar todo este sistema.

Yo en este momento lo dejaría ahí y espero a la siguiente participación.

Muchas gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, gracias a usted, maestra Irene Tello, muchas gracias, muy asertiva su intervención, además de que tengo varios apuntes aquí al respecto, ojalá, ojalá tengamos tiempo. Muchas gracias nuevamente.

De este modo continuamos con las participaciones conforme a nuestro programa y es el turno de cederle el uso de la voz, si no tienen inconveniente, estimada Comisionada Brenda Macías de la Cruz, hasta por 10 minutos, por favor.

**Comisionada Brenda Macías de la Cruz:** Muchísimas gracias.

Primero que nada aplaudir, aplaudir estos esfuerzos porque sabemos que nuestro trabajo dentro del Sistema Nacional de Transparencia se rige bajo columnas vertebrales, como bien hacer el caso de estos programas nacionales, y bueno, la verdad es que es de reconocerse la seriedad con la cual llevan un proceso de elaboración, de ejecución, de evaluación para partir a una nueva fase, como ahorita nos encontramos en las preparaciones de los programas 2022-2024.

Bueno, en cuanto al tema que nos ocupa, en mi caso, así como Coordinadora de la Comisión de Capacitación, Educación y Cultura del Sistema, pues la verdad aún más plausible para mí y se reconoce la acción de haber incorporado como un eje transversal la profesionalización y el fortalecimiento institucional que como tal no se tenía en el programa previo.

Se vuelve un campo fértil, puesto que todas las aristas de la transparencia, todas, sin lugar a dudas, implican y requieren labores constantes de capacitación, la capacitación es una constante para el trabajo institucional, para el fortalecimiento institucional y bueno, pues por ello se vuelve muy preciso y muy atinado, las líneas que se plantean, con los retos.

Bueno, aquí ya me han antecedido en la voz, profesionales del tema, expertos en el tema, expertas y bueno, pues a final de cuentas es retomar a lo que ellos hacen mención y obviamente todos los retos que esto nos representa, el proyecto que se tiene hasta ahorita, bueno, retoma herramientas importantes que se llevan a cabo o que ya son acciones de alcance nacional, medibles, realizables, como viene a ser el trabajo en red nacional por cultura de la transparencia en donde ahí es una metodología que paso a paso lleva la dinámica desde talleres de planeación, seguimiento, balance de resultados, metas que se plantean y bueno, viene también hacer algo que constante y cíclico que se viene llevando a cabo.

Pero también, obviamente, los pasos que se dan para conformar el Programa de Capacitación con Alcance Nacional, que conocemos como PCCAN, del cual estamos actualmente ahorita también en los pasos para su elaboración.

Aspectos importantes como los centros virtuales de capacitación a distancia, que sabemos que desde hace ya casi dos años y por la situación sanitaria que se presentó, pero que ahora hemos ido evolucionando y con altos y bajos, pero lo estamos viendo como un área de oportunidad de constante fortalecimiento, todas estas herramientas llegaron para quedarse, sin duda alguna, por todas las bondades que nos representan.

En las comisiones que nos hemos dado a la tarea también de recabar la información para tener infografías al alcance de todos en la consulta sobre las herramientas que todos los órganos garante hemos desarrollado, tanto de capacitación a distancia y bueno, con sorpresa vemos ya varias plataformas que se llevan a cabo, obviamente partiendo de la base que es el CEVINAI, pero ya varios organismos garantes nos hemos dado a la tarea también de desarrollar nuestras propias bases virtuales para poder ofrecer aulas a distancia de capacitación, lo cual la verdad sí permite cumplir con los objetivos de una manera sencilla, relativamente, pero también de mayor alcance.

Bueno, sin dejar de lado también los esfuerzos que se llevan a cabo desde varios también organismos garantes quienes en colaboración con instituciones educativas, con otros organismos garantes también, tienen actualmente importantes contenidos de profesionalización, diplomados, posgrados, sobre las temáticas y bueno, no menos tenemos vigentes las de varios organismos garantes y lo sé de primera mano porque constantemente son invitada a formar parte de sus arranques de ciclos de curso o de sus entregas de reconocimientos.

Bueno, son bastantes los esfuerzos que se llevan a cabo en esta temática y bueno, más que nada porque son actividades que generalmente son adicionales a las que lleva a cabo el personal de los organismos garantes, pues también para cumplir o también para acceder a una posibilidad de un conocimiento más profesional y más especializado y para poder cumplir con sus funciones.

Bueno, obviamente también tenemos casos extraordinarios, yo los llamo así, de éxito, para también permear los contenidos de la transparencia a nivel escolarizado.

Obviamente, esto sale de la temática de profesionalización y por eso sí es importante luego retomarla y tenerla en cuenta para no perdernos con la difusión de la cultura de la transparencia o bien, de conocimiento para público en general.

Bueno, sí se vuelve muy importante este esquema de profesionalización que se plantea desde esta propuesta de programa nacional para desarrollar habilidades y procesos de evaluación del desempeño, que es en lo cual también se hace énfasis y sí considero que tiene un gran reto, un gran reto, por la situación que tenemos como órganos garantes que partimos también del aspecto presupuestal, del aspecto político y bueno, por qué no hablar de otras situaciones que sabemos que se pueden llegar a presentar ante, bueno, la injerencia luego en cuestión de personal que se va incorporando a los organismos garantes, que ahí pareciera que le estamos buscando la formulación del DGP a las condiciones de la persona que llegó a desempeñar cierta labor cuando, bueno, pues a la mejor es una tarea muy específica que implica ciertos requerimientos y bueno, eso creo que no es por nadie desconocido tratar de adecuarle un puesto a la persona y no al contrario.

Bueno, también un aspecto importante, definitivamente siempre va a ser el valor, el tema presupuestal, pero también institucional, la voluntad que se tenga para dar cumplimiento y poder instaurar, como sí lo proponen desde varios aportes, un Servicio de Carrera, como sí sabemos que se lleva en la temática de los organismos electorales, bueno, pues sí, definitivamente sí nosotros tenemos esa gran situación, situación que resolver y qué implementar y sí es una de las tareas que incluso desde sesión de la Comisión ya también se retomó en la última que tuvimos.

Y bueno, todo esto tendiendo a poder partir de una premisa fundamental, que somos organismos autónomos, que somos organismos que tenemos también autonomía presupuestal, técnica, institucional y que bueno, entre mejor conformemos nosotros un esquema de profesionalización, de desarrollo de habilidades, pues eso nos va a permitir poder defender y permanecer en nuestra estrategia de trabajo, en nuestra estrategia de personal con las menores, ojalá, las mínimas injerencias de otro tipo de situaciones, como puede ser el carácter político.

Bueno, a final de cuentas por fortalecer la toma de decisiones en los órganos garantes.

Se habla de esto, se plantea y bueno, en buena medida también es razón de ser de este eje transversal, de profesionalización y fortalecimiento y bueno, es muy importante empezar por ello, sí retomando lo que comentaba el doctor Francisco Acuña, sí es muy cierto y yo les puedo hablar de un caso en la entidad en Aguascalientes, al menos en Gobierno del estado las unidades de transparencia, pues éramos, me tocó ser Dirección en las direcciones jurídicas de las dependencias.

Entonces, ahí es donde decíamos: “Bueno, es que yo contesto los términos que tengo que cumplir o bien, cargo en las horas que tengo todas las obligaciones de esta materia”.

Entonces, bueno, sí sabemos también que hay administraciones que cíclicamente están, pues pareciera que reinventándose, una rotación muy importante de personal y sí, precisamente, las unidades de transparencia no son la excepción, yo creo, no me dejarán mentir, compañeros de organismos garantes que estamos aquí, que ante cualquier cambio ahí estamos atrás todavía de las dependencias, si quiera para que nos designen a sus enlaces actualizados y ni se diga cuando estamos en procesos de evaluación de obligaciones.

Entonces, pues bueno, todas se vuelven áreas de oportunidad, definitivamente y hay que partir de algo, este planteamiento a mí me parece muy oportuno y bueno, vamos a vernos en su realización, hay que dar pasos y bueno, si se le propone por parte del doctor Martínez Puón, el reto al INAI de comenzar, bueno, pues vamos a ver de qué manera lo podemos ir adoptando y seguramente ya estaremos en otro paso, en otro momento.

Hasta aquí son mis comentarios, muchas gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, estimada Comisionada Brenda Macías, gracias a usted por sus importantes aportaciones.

Sin duda, vamos a tener mucho material, si es el caso de la segunda ronda de intervención. Gracias nuevamente.

A continuación, me permito ceder el uso de la voz al Comisionado del Organismo Garante de Tabasco, Presidente, por cierto, Ricardo León Caraveo.

Adelante, Comisionado, si me hace favor, si nos hace favor, hasta por 10 minutos.

**Comisionado Ricardo León Caraveo:** Bien, gracias.

Lo primero es, agradezco la invitación a este evento para la reflexión en torno a la necesidad de diseñar y promover e impulsar efectivos sistemas de profesionalización y Servicio Profesional de Carrera entre los organismos garantes como elementos potenciadores de capacidades institucionales para mejorar sus actividades sustantivas.

Tengan como base de lo que voy a decir, porque lo tomo como propio, lo dicho por el doctor Martínez Puón, que es verdaderamente la propuesta de la configuración jurídica que debe de tener el Sistema de Profesionalización y sí, también me sumo a los padecimientos que como órganos garantes tenemos en los estados luego de andar persiguiendo para el cumplimiento de cargas de obligaciones.

Bien, primero voy a separar el Servicio Profesional de Carrera como objeto de análisis de capacidades institucionales, ambos temas merecen un análisis autónomo y concreto, estoy convencido, muy claro, de la necesidad de una reforma legislativa y una planeación con impacto social identificado y medible, alineado a la Agenda 2030 con un diseño plural y democrático comprobable.

¿Qué es el Servicio Civil o Profesional de Carrera? Es definido, cito: “Como el conjunto de acciones sistemáticas mediante las cuales los servidores públicos pueden ingresar, permanecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la Administración Pública proporcionando a su vez niveles altos de eficiencia y eficacia que redunden en el cumplimiento óptimo de los objetivos institucionales como respuesta a las demandas públicas que el Gobierno recibe”.

En México existen antecedentes para algunos exitosos, para otros no, en el Servicio Exterior Mexicano, el INEGI, Banco de México, Instituto Nacional Electoral y modalidades sobre el Poder Legislativo Federal y el Poder Judicial.

La profesionalización empodera la visión racionalista de la Administración Pública con el objetivo de fomentar la eficiencia y eficacia, es la irrupción de la tecnocracia entendida como el Gobierno de los técnicos que darán un resultado correcto, dijéramos que es los que saben cómo hacerlo.

De entrada los profesionales nos dan la certeza de ser eficientes y eficaces, menos falibles, tomadores de decisión, sabios, ecuánimes, sesudos, lo cual es deseable ante la creciente complejidad del Estado.

La profesionalización es el dominio del conocimiento y la pericia para una comprensión y transformación de la realidad construyendo el bien público temporal.

El Sistema de Profesionalización permite ingreso, permanencia y desarrollo profesional en contraposición a las camarillas, grupos de interés, partidismo, ambiciones personales, influyentismo, amiguismo y nepotismo que constituyeron el sistema de reclutamiento político del Estado hegemónico.

Lujambio, quien presidió en su momento el IFAI, el maestro, el inolvidable Alonso Lujambio decía que fue un sistema de partido hegemónico con elecciones no competitivas y ejercicio monopolítico del poder.

En este contexto la implementación del Sistema Profesional o Civil de Carrera es una necesidad histórica y política para que en las áreas técnicas de la Administración Pública estén los mejor preparados, los profesionales y tecnócratas en contraposición con los políticos o politiquillos.

El análisis habría que centrarlo en quiénes son los mejor preparados, para qué están preparados, existen las mismas posibilidades de educación de calidad para todas y todos los mexicanos, la calidad educativa es uniforme, el Sistema Profesional de Carrera será plural y democrático o estará fomentando una plutocracia, una burocracia de oro o de bronce, como le llaman también, los requisitos de ingresos serán un filtro de habilidades y competencias o mecanismos para privilegiar simpatías políticas o partidistas.

Cómo garantizar la ruptura del pacto patriarcal en el Servicio Profesional de Carrera, uno de los elementos esenciales de los servicios profesionales de carrera es garantizar toma de decisiones, en el día a día con un grado de eficiencia y eficacia que nos dé la seguridad de que se están haciendo las cosas bien, es un mecanismo contra las ocurrencias, las emociones desbordadas y las pasiones.

En esta lógica es un sistema implementado en principios observando un Código de Ética entre la razón y la emoción, dicen, debe prevalecer la pulcritud del intelecto en contrapeso al sentir.

Adicional a lo que acabo de exponer, invito a que estudiemos las neurociencias, antes de implementar un Sistema Profesional de Carrera conceptualizando los parámetros descritos, la ciencia avanzó y las neurociencias demuestran que el pensar y sentir transitan por los mismos circuitos neurológicos y quien piensa realmente siente, el paradigma no es “pienso, luego existo”, científicamente es “siento, luego existo”.

Una valoración profesional debe incluir la psicológica y la de inteligencia emocional considerando la existencia de la escisión conceptual y terminológica impuesta por las neurociencias.

Quién no ha sido víctima de la arrogancia de servidores públicos con egos desbordados, rodeados de formalismos y rituales ególatras, el sistema de reclutamiento debe valorar en el sentido más amplio posible los rasgos de personalidad e inteligencia emocional de quienes aspiren a dedicarse a la transparencia, el derecho de acceso a la información, la rendición de cuentas y los datos personales.

El sistema no debe ser secuestrado por pasiones sectarias y ambiciones personales y mucho menos partidistas, existen pruebas de inteligencia emocional en actividades y liderazgos laborales con referentes teóricos y prácticos que nos permitirían generar ambientes psicológicos constructivos, el estudio, práctica e implementación y he aquí el talón de Aquiles de cualquier planeación, la implementación de la psicología positiva y el trabajo en equipo de alto desempeño forman parte de la profesionalización.

La psicología positiva, una ciencia nueva y de vanguardia, debería ser elemento esencial del Servicio Profesional de Carrera porque nos permitiría implementar el modelo de emociones positivas, compromiso, relaciones constructivas, propósitos y logros desde lo más actualizado del desarrollo humano integral.

El trabajo en equipo es otro elemento esencial de la profesionalización en cuerpos colegiados como este, porque tiene que ver con la inteligencia emocional, la pluralidad de pensamientos dominantes en la toma de decisiones y el involucramiento de la mujer con el firme propósito de romper cualquier pacto patriarcal.

El feminismo laboral en los órganos garantes de transparencia debe iniciar con la revolución de las conciencias en las mujeres y con las mujeres para liberarse de patrones conductuales de indefensión o impotencia aprendida; es decir, comportamientos pasivos ante situaciones adversas aunque se tenga la posibilidad de reaccionar; es decir, se soporta la agresión, la capacidad neurótica de algunos que explota y las mujeres simplemente adoptan una actitud pasiva por prudencia, no debe ser eso, eh, debe de tener una capacidad de reacción y como varones debemos fomentarla.

El Servicio Profesional debe considerar en su diseño conocimientos que fomenten el potencial intelectual, por ser la información una de las áreas más cambiantes y constantes de la realidad social, existe mayor conocimiento y es cada vez más especializado en esta sociedad en la información, el reto es un aprendizaje constante, el servicio profesional debe socializar con la teoría triárquica de la inteligencia de Robert Sternberg como una herramienta que permite el desarrollo de capacidades intelectuales al identificar las inteligencias analíticas, prácticas y creativas, considerando los escenarios complejos que enfrentamos y la evaluación al desempeño.

El servicio profesional debe ser abierto, abierto, impulsar el desarrollo profesional y humano para crecer dentro o fuera del Sistema Nacional de Transparencia, abrirse totalmente al ingreso democrático de las o los mexicanos que quieran desarrollar habilidades y competencias y aquí la diferencia que marcada el doctor Martínez Puón, sumativas y formativas, la diferencia entre capacitar y profesionalizar.

La revolución de las tecnologías de información y comunicación es consustancial a la transparencia, el derecho de acceso a la información pública, rendición de cuentas y datos personales, sí, somos la sociedad del conocimiento y la sociedad de la información.

Lo anterior demanda habilidades como la creatividad, la inteligencia emocional y la flexibilidad cognitiva, la creatividad implica la resolución de problemas complejos y pensamientos críticos, la inteligencia emocional es la empatía, el autocontrol y la autoconsciencia, la flexibilidad cognitiva consiste en el juicio y toma de decisiones, todos los días lo hacemos, orientada al servicio, al servicio y capacidades de negociación.

El éxito del Servicio Profesional de Carrera está en las habilidades y competencias de aprendizaje constante y no en la formación tradicional monotemática que en sí mismo es intelectualmente estática, inhibidora de la creatividad, aquí conviene revisar a Sternberg cuando habla de estos sistemas.

Debemos oponernos a las fijaciones funcionales donde los modos estándares de conceptualización y resolución de problemas obstaculizan soluciones creativas, hago lo mismo 20 veces y cuando llego a la vez 21 que lo hago ya no sé ni por qué lo hago, simplemente lo hago, a eso se requiere.

Concretamente propongo fundar un Centro de Profesionalización e Investigación en el INAI y para la transparencia basado en una pedagogía constructivista, constructivista, sé de lo que estoy hablando, en modalidad presencial, no presencial y mixta.

Es cuanto. Gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Muchas gracias, estimado Comisionado Ricardo León Caraveo por sus importantes apuntes, por su, bueno, la prestancia de su tiempo. Muchas gracias.

Es turno de darle en atención a nuestro programa, el uso de la voz al maestro César Iván Rodríguez Sánchez, como dijimos, colega nuestro, titular del Órgano Interno de Control acá en el INAI.

Adelante, estimado César. Gracias.

**Mtro. César Iván Rodríguez Sánchez:** Gracias. Como buen contralor vamos a ver el tiempo.

A ver, por principio de cuentas la mesa trata de dos cosas que es importante distinguirlas: el fortalecimiento institucional y la profesionalización.

Me gustaría hacer referencia a la primera, como fortalecimiento institucional yo creo que lo primero y atendiendo un poco a la lógica, es saber que existe la institución, o sea, que exista *per se* y que la gente se entere que exista y yo creo que ahí como INAI y como órgano, sobre todo locales quedamos mucho a deber, yo siempre me he cuestionado acerca del nivel de conocimiento que se tiene particularmente en las entidades acerca de los organismos de transparencia.

Entonces, para podernos fortalecer yo creo que hay que empezar por ahí.

En segundo lugar la cohesión y los resultados. Una cadena únicamente es tan fuerte como el más débil de sus eslabones, en ese sentido tenemos que tener una cohesión hacia el interior de cada uno de los órganos garantes, cosa que a veces parece de risa y también una unión entre los órganos garantes que de alguna forma el Sistema Nacional parte de esta.

Tercero y muy importante y seguramente en línea con lo que dicen mis colegas Comisionados, los recursos de la institución no es lo mismo los recursos que tenemos aquí en el INAI a los recursos que existen y que francamente son héroes en varias de las entidades federativas por los recursos irrisorios con los que cuentan.

Eso es en contraposición de lo que señala la propia Ley Federal de Transparencia, que en su artículo 25 en línea con la Ley General, como ustedes bien saben, habla de un presupuesto adecuado y suficiente, incluso la Ciudad de México, en la Ley de la Ciudad de México se habla de un presupuesto mínimo, se habla de un porcentaje mínimo garantizado como parte del presupuesto total de la Ciudad, cosa que, dicho sea de paso, nunca ni de lejos se ha cumplido, también hemos sido cómplices por omisión, por no hablar con los congresos locales, por no discutir, siempre somos esta cosa como de lo que nos den es bueno, no reclamemos.

Ahora bien, el segundo párrafo de ese artículo 25 que me gusta mucho, la Ley Federal de Transparencia, habla de normas y procedimientos para organizar y funcionar y desarrollar el Sistema de Servicio Profesional de Carrera; es decir, la Ley Federal no habla de este tema como una cosa potestativa, no habla de buenos deseos, de ojalá lo pongan en un plan, ojalá estén las mesas temáticas de análisis y trabajo del SNT, sino es una obligación normativa del INAI y bueno, ya se nos fue aquí el Comisionado, pero ya se lo he dicho y se lo he comentado a todos, ellos están violando la ley al no tener un sistema de carrera.

Entonces, digo, para que no se sienta mal aquí mi colega de no decírselos fuerte, yo ya se los dije y se los puse en un papel. Entonces, este es un tema en el que estamos interesados todos y que creo que y vale y tiene que empezar a dejar de ser buenos deseos y bonitas palabras y pura saliva.

Entonces, ya como hablando de la parte de la profesionalización y el Servicio Profesional de Carrera, ahí ya estamos hablando entonces de dos opciones: o contratamos a gente que ya esté capacitada en un inicio; es decir, con la parte de ingreso al sistema o lo desarrollamos a lo largo mientras está aquí.

Entonces, como bien han dicho ya y no gastar en este detalle, porque lo han dicho mucho mejor que yo, el Servicio Profesional comprende el ingreso, comprende la capacitación, la promoción, la evaluación y la permanencia, que no solamente basta traer a los mejores, basta que esos mejores tienen que ir creciendo y ser cada vez mejores y además que no se nos vayan y para eso se necesitan varias cosas.

Que yo sepa, al menos que me conste porque también fui titular del Órgano Interno de Control en el INFO de la Ciudad de México, en esa ley también está como obligación el Servicio Profesional de Carrera y tampoco se toma, incluso yo salí de ahí entregando una propuesta de un Estatuto del Servicio Profesional de Carrera completito y estaba, estuvo en manos de los Comisionados.

Es un tema en el que no hay voluntad, hay que decirlo con todas sus letras y que no habido y que esperamos que la haya en algún momento, pues es trabajo de todos.

Entonces, yo leía este asunto del plan y veo varias cosas, finalmente es artículo 31 de todo esto que está y lo único que yo distingo como una participación clara en esto es el 2.1.12-C para ubicar una página 56, que habla de los mecanismos de selección y reclutamiento de personal.

De ahí en fuera todos los demás son cuestiones de capacitación, de tal, entonces, se contemplan en título, este asunto del servicio profesional, pero no más allá.

Entonces, creo que sería bueno ahí implementar algunas cuestiones específicas de este tema.

Me atrevo a sugerir que uno de los puntos sea que las leyes de las entidades se contemple como obligación el Servicio Profesional de Carrera, claramente no basta porque está en la Ley Federal y está en la Ley de la Ciudad de México, pero es un paso, si bien no basta, es, decían ahí, condición necesaria más no suficiente.

Entonces, creo que podría ser eso y ¿por qué? Pues atendiendo a la naturaleza especializada y técnica de los organismos, para que no quede como un tema potestativo, creo que habría que invitar a que las leyes de las entidades lo contemplen en el 100 por ciento como una obligación, que no estoy seguro que en el momento así lo sea.

El objetivo de un sistema profesional de este tipo, pues ya lo han dicho y solo quisiera reiterar que se trata de un sistema basado en el mérito, no en un favor del jefe inmediato, en tener funcionarios preparados, el perfil del ingreso, que estén capacitados, hay esquemas de crecimiento, que se permita un conocimiento, una memoria institucional, que no dependa de los ciclos, yo además de la fortuna que tengo de elaborar aquí en el INAI, tuve la fortuna, aquí como bien decía mi compañero Ricardo, yo tuve fortuna de tomar clase con Alonso Lujambio y sé que este es uno de los temas que le apasionaba y que desvivía y yo desde ahí, desde estudiante, pues de alguna forma crezco con la convicción absoluta de que esta es la manera de seguir.

Permitir una memoria institucional, que no dependa de los ciclos, que estén bien remunerados, porque también este es un asunto y permítanme la frase coloquial, pero si uno paga cacahuates, pues tiene trabajando changos.

Entonces, hay que terminar con esta idea de que es pecado que la gente gane bien o gane lo suficiente porque finalmente es una competencia entre el sector público y privado y hay que tratar de atraer a los mejores.

Sé que tengo sobre, lo demás me gustaría dejarlo para los últimos minutos y estar así, lo único es que, digo y atendiendo y siguiendo la línea del Comisionado Acuña, pues también yo me gustaría y siempre me gusta compartirles que mi primer trabajo y yo entré a la Administración Pública como un servidor público de carrera en la Secretaría de Economía, en aquel entonces [www.trabajadaen](http://www.trabajadaen), esa fue la primera manera y la única en que alguien como yo, sin contacto, sin conocidos tuvo acceso en ese primer momento a trabajar en el Gobierno, entonces, estas cosas funcionan.

Muchas gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, al contrario, estimado César Iván Rodríguez, gracias a usted por sus importantes disertaciones. Se toma nota.

Al tiempo, bueno, cedemos el uso de la voz a Ismael Camargo, quien es parte del equipo redactor de este primer borrador del PROTAI, para quien también le concedemos, estimado Ismael Camargo, hasta 10 minutos, por favor, adelante.

**Dr. Ismael Camargo Mata:** Muchas gracias a todos, trataré de ser muy breve, viendo la hora y que seguramente ya hace un poco de hambre para todos los que estamos aquí en el foro.

Me da mucho gusto verlos a todos ahí, coincidir nuevamente con el doctor Martínez Puón, con el buen Dante, con Irene, con César, etcétera, también con el Comisionado Acuña, que ya tuvo que retirarse, pero me da mucho gusto recibir la retroalimentación, justamente de este tema tan importante, que no es un tema menor, desde el programa anterior era una de las principales preocupaciones en el hecho de implementar la nueva Ley General de Transparencia, el hecho de las capacidades con las que contaban los propios institutos para hacerlo.

A lo largo de estos cinco años creo que se ha visto cómo ha ido resolviendo el Sistema Nacional y acompañándose desde una manera y otra, en este proceso de implementar la ley.

Creo que la ley era muy ambiciosa, la ley muy exigente también, creo que el propio Dante estuvo en el proceso de confección de la ley, entonces, sabe precisamente como de los niveles que se pusieron en términos de reto institucional.

Creo que el sistema ha ido resolviendo de una manera a la mejor en algunos aspectos mejor que otra, pero sigue siendo para mí una preocupación el tema del desarrollo, tanto a nivel profesional del personal como de capacidades institucionales de las organizaciones que siguen siendo un poco dispares en términos de áreas, de competencias, de incluso de sus propios procesos internos, creo que falta ahí un proceso de maduración.

Era una de las preocupaciones con la que partimos, la radiografía que pedía un poco ahí el doctor Martínez Puón, existe ya en el Censo Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales que realiza el INEGI cada año, es un censo que se realiza a todos los organismos garantes.

Actualmente hay dos mil 824 funcionarios en todo el país que se dedican en los organismos garantes a llevar este tema, a lo mejor algo que nos serviría en algún momento sería expandir este censo incluso a las unidades de transparencia para conocer a más detalle cómo está integrado la totalidad del ecosistema de funcionarios.

Si bien, es un funcionariado no muy amplio, pero sí altamente especializado, pues más de las tres cuartas partes tienen licenciatura, estamos hablando del 75 de los hombres y 78 por ciento de las mujeres que tienen ese nivel en los organismos garantes y más del 10 por ciento que tiene maestría, en este caso estamos hablando ya de funcionarios muy preparados, funcionarios por lo menos con las capacidades para poder aprender habilidades y para poder profesionalizarse.

Creo que aquí, como bien señala el Comisionado Acuña, hay ciertas condiciones políticas que a la mejor no se dejan explícitas porque al final es una condición que varía de institución en institución, pero que a la mejor en la discusión interna sí se deben de explicitar y de que se convierten al final en debilidades para la operación diaria, como bien señalaba Irene, o sea, al momento ya del trabajo el hecho de que estas condiciones políticas primen sobre el trabajo profesional, al final termina debilitando la operación de las instituciones porque a la mejor hay una resolución por un tipo de personal o por un tipo de perfil de personal no tan adecuado para la función y al final eso termina siendo contraproducente para la propia institución.

Entonces, lo que buscábamos un poco en esta primera propuesta es un acercamiento a esas necesidades del fortalecimiento del personal, de las organizaciones, de su evaluación, de su desempeño interno y creo que a la mejor puede que nos hayamos quedado cortos en cuanto a que sabemos que más allá de la capacitación que no es estrictamente profesionalización, pero sí queremos explotar uno de los mecanismos, como ya comentaba la Comisionada Brenda, de una de las fortalezas que ya tenía el sistema, que esta red de trabajo en temas de capacitación muy estructurada, muy armada, que cada vez se fortalece más con las redes locales y que creo que valía la pena seguir fortaleciendo y consolidando con los programas de capacitación anuales que se desarrollan porque eso va a permitir dar el paso siguiente, que ya es ahora sí a formar capacidades, a formar ya competencias específicas, que finalmente es lo que se desea en una organización o en un conjunto de funcionarios, y por eso el primer planteamiento, plantea comenzar, disculpen la redundancia, con la selección y reclutamiento, porque no es reto menor definir los perfiles, el tipo de funcionarios que se necesitan, tanto en los organismos garantes, como en las propias unidades de transparencia, y creo que el reto interinstitucional, el hecho de que tenemos competencias separadas, competencias autónomas, digo, en el propio instituto, tenemos la competencia separada del OIC, con la competencia del propio instituto, entonces ese tipo de complejidades legales, también hacen que sea un poco difícil, a lo mejor desde un principio visualizar un sistema completo de profesionalización.

Creo que el hecho de arrancar desde el tema del ingreso y de qué tipo de perfiles se necesitan, es una discusión que no se ha dado y que valdría la pena que el Sistema Nacional empezara.

Hay unas experiencias muy interesantes, hace un par de años, si no me equivoco, se organizó un intercambio de estancias, por así decirlo, laborales, de distintos organismos garantes, distintos servidores públicos de algunos organismos que se fueron a otro organismo para saber cómo operaban, cómo generaban sus resoluciones, cómo generaban sus criterios, y yo sí creo que la función cuasi jurisdiccional de los organismos garantes, es uno de los espacios donde puede haber algunos principios como de normalización nacional, alguien que puede ser un primer momento para estudiar o para avanzar unos ejercicios de esta forma.

Coincido con Dante, que el personal involucrado, también va más allá, evidentemente las unidades de transparencia, los comités de transparencia, también pueden ser un área fértil, pero evidentemente aquí también nos complejizaríamos mucho más con los marcos normativos y hasta dónde podría ser posible un tema de estos, pero sí creo que un tema de voluntad podría generar las condiciones necesarias para ir avanzando a la construcción de ejercicios de este tipo.

Me parece adecuado el acercamiento que propone el doctor Martínez Puón a los concursos nacionales, y creo que en la medida en que pueda resolver el propio Sistema Nacional a lo mejor como un acuerdo, como algunas a lo mejor vacantes de común acuerdo de hacer un concurso nacional, podría ser algo interesante, comenzar a experimentar en ese sentido.

Yo considero que hay amplias posibilidades, tanto para la parte de profesionalización, como para la parte estrictamente ya de fortalecimiento institucional que tiene que ver con otro tipo de capacidades y que hacemos mucho énfasis sobre todo en temas de evaluación y de desempeño institucional, porque muchas veces esta parte que les comento de los procesos internos, sí es algo que es inquietante, en cuanto a lo reducido que se puede visualizar en cuanto a la información que ya nos dan los propios organismos garantes de cómo han ido trabajando esta parte.

Entonces, sí hay una tarea pendiente ahí, y creo que podríamos seguir trabajando en ello, pero como primer momento, eso es lo que les quisiera comentar.

Muchas gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, estimado Ismael, gracias a ti por tus puntualizaciones.

Como les comenté hace un rato, tengo varios apuntes, pero por supuesto que en atención a su tiempo, preferiría, si no tienen inconveniente, comenzar con la segunda ronda, por supuesto que estos apuntes se podrán comentar en su momento desde la Secretaría Ejecutiva, y mejor dar pie a esta segunda ronda.

Si no hay inconvenientes y para continuar con el mismo orden de ideas, daríamos paso entonces a esta segunda ronda, hasta por dos minutos en el mismo orden de ideas, que en el caso de la primera ronda.

Es así que le cedemos el uso de la voz al doctor Martínez Puón, por favor, doctor.

**Dr. Rafael Martínez Puón:** Gracias.

Bueno, muy rápido y sin el ánimo de polemizar con el Comisionado Acuña, que apelaba al asunto de lo nuevo, de lo novicio, decía de las instituciones, nada más recordarle que en el anterior IFAI había dos estatutos del servicio profesional, 2009-2013, hoy en día hay unos lineamientos que también a la par de la figura, habría que revisar todo eso, habría que incluso recuperar esa memoria para tratar de mejorar cosas a partir de esas bases.

Decirle a Ismael que sí conozco el estudio de INEGI. Yo creo que necesitamos un estudio más poderoso, que nos dé mayores detalles, vamos a un zoom más ampliado, para qué, para dibujar la cancha de quiénes sí y quiénes no, y por lo tanto no cometamos el error de otras instituciones, de haber incluido hasta puestos administrativos que luego para evaluarlos o para generar concursos, era mucho más complicado que si lo sustantivos, nada más para dar un dato.

Y yo finalizaría con un término que me parece que es clave, la gradualidad.

Luego pareciera ser que cuando se quiere instaurar una figura de esta naturaleza, entra la ansiedad y en cuánto tiempo, a ver es de mediano plazo, déjenme decirlo y si no es que hasta de largo, yo me conformaría que la propuesta que se está haciendo para estos dos años, se sienten las bases.

Por eso yo daba, proponía aspectos muy técnicos por abordar, que está esto. Ya lo decía el propio Ismael, revisar el catálogo, llegar a acuerdos entre la propia instancia nacional con los órganos garantes, y partir de lo que bien proponía Dante, que yo voy con él, en cuanto a tener una norma general que sea con el gran paraguas de todos los 32 servicios profesionales que se podían crear en la materia.

Es cuanto y muchísimas gracias por la invitación.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Muchas gracias, doctor Martínez Puón. Tomamos nota.

Secretario de Tesis, estimado Dante, adelante, por favor, hasta por dos minutos para consideraciones finales.

**Mtro. Dante Preisser Rentería:** Muchas gracias, Emanuel.

A mí me gustaría nada más concluir con una reflexión mucho más general y amplia y no entrar en detalles particulares, sobre la importancia de entender estos mecanismos de profesionalización, como una inversión del Estado mexicano en temas particulares.

Coincido con el doctor Martínez Puón, en la necesidad de construir progresivamente un ideal que se llame servicio profesional de carrera, en materia de transparencia y protección de datos personales, del Sistema Nacional de Transparencia.

Esto no se hace de la noche a la mañana, pero sí parte del interés que tengan el Sistema Nacional y obviamente dirigidas por el organismo garante federal que es el INAI, de llevar a cabo una metodología para lograr esto.

Creo que de todo lo que se comentó, es necesario señalar que el Sistema Nacional de Transparencia ha sido ejemplo en su consolidación, en su conformación, desde lo que señalaba el Comisionado Acuña, de aquella primera ley en 2002, federal de transparencia y acceso a la información, ha sido un gran ejemplo que incluso ha dado pie a otros sistemas, como es el Sistema Nacional de Transparencia, el de Anticorrupción, el de Archivo, el Sistema Nacional de Fiscalización, y me parece que la gran base de este sistema y lo que importa entender del potencial que tiene, es la posibilidad de coordinación, es decir, estamos hablando de 32 organismos garantes, estatales, uno federal, que ya han trabajado durante más de dos décadas, coordinadamente para garantizar un derecho humano y qué mejor manera que partir de esa coordinación, de ese conocimiento de tantos actores, que han estado involucrados en estas temáticas, para construir algo mucho más eficiente, hacia el futuro en el entendido que estamos en un contexto en el que la función de los organismos garantes y el derecho de acceso a la información está siendo cuestionado.

Con esto concluiría, no sin antes agradecer de nueva cuenta a las y los comisionados, en particular a la Comisionada Julieta por invitarme a este evento.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Muchas gracias, estimado maestro Dante Preisser, muy atinado, muchas gracias.

Damos paso, si fuera el caso, maestra Irene Tello, por favor, hasta por dos minutos.

**Mtra. Irene Tello Arista:** Claro que sí. Agradecer nuevamente el esfuerzo, la verdad es que yo creo que sí es un ejemplo lo que están haciendo ahorita con el PROTAI, de cómo se debería hacer cualquier tipo de política pública, en el que sí hay un verdadero esfuerzo de incluir a otros actores que podemos dar nuestros puntos de vista, para después pasar a una siguiente fase, de acabar de consolidar esta política pública.

Entonces, felicitarlos, creo que es un ejemplo que tendríamos que aplaudir y debería ser la norma, pero creo que dados los tiempos que estamos viviendo, tenemos que reconocer este tipo de esfuerzos que se están dando.

Y ya nada más quiero terminar diciendo que sí me parece importantísimo considerar el trabajo que hacemos desde sociedad civil, que pueda ayudar al tema de profesionalización y servicio profesional de carrera.

Sabemos que es un reto el que enfrentan para poder identificar todas las áreas de oportunidad y tipos de capacitaciones que necesitan todos los órganos garantes, pero casi todos los informes que hacemos desde sociedad civil, al menos me incluyo en impunidad cero, y conozco muchas organizaciones, como puede ser el caso de México Evalúa y otros, no solamente hacemos un uso o un análisis de la información que obtenemos a través de acceso a la información, sino un análisis de qué tan buena está la información que recibimos.

Entonces, creo que ese tipo de información les puede servir a ustedes mucho, como identificación de áreas, de riesgo, de oportunidad, para identificar en qué estados o en qué organismos hay buenas y malas prácticas que creo que les ayudaría mucho para complementar otra información que pueden obtener a través de los propios miembros del Servicio Profesional de Carrera de estas instituciones.

Creo que sería un buen referente tener como la parte cruzada, no solamente de lo que ellos dicen de cómo es su labor, sino lo que nosotros reportamos de cómo es recibir información pública, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia de cada uno de los órganos garantes.

Y pues felicitarlos nuevamente y agradecer el espacio.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Al contrario, maestra Irene Tello, muchas gracias. Y efectivamente tiene mucha razón, el destinatario final de todos los trabajos profesionalizados o no, ojalá y sí, pero sí, efectivamente tiene que ser en coordinación e implementados con la sociedad civil.

Muchas gracias.

Será el paso de las consideraciones finales de la Comisionada Brenda Elena Macías de la Cruz, por favor, Comisionada.

**Comisionada Brenda Elena Macías de la Cruz:** Muchísimas gracias.

De nueva cuenta, retomando la valía que tiene, como lo comentaba mi antecesora, de estos ejercicios, en donde definitivamente se toma la opinión, la experiencia, tanto de las estructuras del Sistema Nacional, pero también de la Academia, pero también de las instituciones especializadas en cada una de las temáticas y sobre todo también pues el esfuerzo que conlleva, sí hay que reconocerlo en la organización de todas estas estrategias, la doctora Norma Julieta, la Comisionada Norma Julieta, el Comisionado Eugenio, quienes tienen luego esta temática en sus manos y bueno, que de alguna manera la han sabido encauzar.

Son procesos que llevan meses, y bueno, sabemos que va a llegar a buen puerto, definitivamente para estructurar estas bases de estos programas tan importantes dentro de nuestro actuar en la transparencia.

Y bueno, simplemente yo sí me gustaría retomar también, luego las buenas prácticas que favorecen, y muy brevemente les comentaría, el año pasado no sé si Emmanuel estuviste por ahí en un taller nacional que tuvimos a bien desde la Comisión, con la intención de brindar herramientas diferentes, a lo que los institutos, los organismos garantes hacemos, capacitamos, ya sabemos, lineamientos en cuestión de archivos, temas de datos personales, bueno, no es que lo sepamos de memoria, pero bueno, hay como más experiencia en este tipo de capacitaciones.

Quisimos llevar un tema novedoso que son herramientas electrónicas, para la capacitación, nos llevamos una gran sorpresa, porque en realidad fue una actividad que duró varias semanas, y bueno, nos llenaron de muchísima información sobre plataformas tecnológicas, sobre herramientas que en realidad fue algo que muy brevemente pudimos tener el beneficio y prácticamente sembraron la semillita de poner a detalle, después cada quien desarrollarla, que también no le demos la vuelta a temas novedosos y sobre todo de vanguardia, que ya nuestro actuar nos lo exige, hasta para una capacitación como ésta, una reunión virtual, una conversación, una junta.

Sabemos que tenemos que recurrir a nuevas estrategias, porque esto ya llegó para quedarse, esta tecnología y bueno, pues ojalá que también podamos apostarle a ese aspecto, en pro del mejor trabajo, de todos los órganos garantes.

Muchas gracias.

**Comisionado Emmanuel Estrada Vicencio:** Gracias, a usted, estimada Comisionada.

Efectivamente, estuvimos el año pasado por ahí y sí, sin duda, son espacios y herramientas que serán importantísimas de retomar.

Muchas gracias.

Damos el uso de la voz, a continuación, para sus consideraciones finales, al Comisionado Ricardo León Carabeo.

Por favor, Comisionado.

**Comisionado Ricardo León Carabeo:** Gracias.

Hay un fenómeno que muchas veces se da en el servicio público, que más que jurídico o político se llama, perdón si me equivoco en la pronunciación es procrastinación.

Tenemos un tema, se difiere, lo ponemos y se vuelve a diferir y vuelve a pasar y así está el servicio profesional de carrera.

Entonces, habría que ver si es un tema de voluntad, que eso es importante. Y lo otro, está sencillo, hacer una mesa de trabajo, con el parámetro correcto que nos marca la toma de decisiones, y es 50 por ciento mujeres, 50 por ciento varones, con una base bibliográfica, o sea, un protocolo intelectual de decir qué vamos a leer y qué vamos a revisar, empezando por esos estatutos que sobre el servicio profesional de carrera había, para librar la responsabilidad que hay.

O sea, hay que voltear a ver al contralor, porque ya con un papel hay seriedad, para todos los que integran el pleno y el ejercicio de voluntad de poderlo hacer.

Y lo otro, efectivamente es importante no confundir estadística con diagnóstico. O sea, el INEGI hace estadísticas respetable. Yo soy fan del INEGI me declaro pro INEGI.

De hecho, tuve la fortuna de presidir el censo en Tabasco del 2020; conozco, me encanta todo lo que hacen ellos cuando tengo tiempo libre allá me meto a la oficina de mi querido amigo Ancona en Tabasco, conozco, sé que son productos de calidad, les copié el método y lo pusimos en varias oficinas en Tabasco, incluyendo e ITAID.

Y entonces por eso digo, ojo, no confundir estadística con diagnóstico. Nosotros tenemos, por ejemplo, en el ITAID un control de calidad precisamente para ver cómo van los servidores públicos, me incluyo, o sea, yo he sido evaluado, he sido criticado, bienvenidas las críticas.

Y entonces aquí el tema está más sencillo, ya no hay mucho qué reflexionar, sino más bien qué implementar. Y hace rato decía yo que la implementación es lo más difícil, porque tener la idea todos hemos dicho cosas muy bonitas aquí, nuestro sentir, pensar, nuestra reflexión, pero entonces hay que ir a poner en blanco y negro y luego saber cómo evaluamos el desempeño, que eso es importantísimo, acción que no se evalúa es como si no se hiciera en términos de administración pública, ¿por qué?, porque no sabes si es una acción permanente, si es una acción, como decimos los abogados, de tracto sucesivo que va en el tiempo o es instantánea y entonces pierde sentido.

Aquí sería importante revisar que yo supongo que debe de tener como toda una institución de administración pública y órgano garante la agenda pública, es decir, cada área debe haber establecido su agenda, cada unidad administrativa, cuáles son sus pros, sus contras, y lo que tiene e inmediatamente después para el desempeño se hace la estructura de cruce de todas la agendas y entonces sacas una agenda única para perfilar al servidor público y estableces un modelo conforme a la filosofía de la educación, porque quien gobierna, educa.

Y si muchos son imprecisos de la función que tiene el INAI no es porque sean ignorantes, sino porque no hemos cumplido nuestra función pedagógica en el tema de transparencia.

Lo que dijeron aquí, sales a la calle y le preguntas, a mí me ha pasado, oye ¿dónde estás trabajando? En el Instituto de la Transparencia. ¿Y eso a qué se dedica? Y tú dices, ¿cómo a qué se dedica? El INAI es importante porque legitima el proceso gubernamental, y el INE es importante porque legitima el origen, legitimidad de proceso, origen y resultado, tres elementos de la política de Estado, de la política pública moderna.

Entonces, tan importante ellos como lo que implica el sistema, pero el sistema también debe demostrar la fortaleza del resultado concreto y específico en el desempeño, y yo creo que sería bueno ver la agenda pública para poder generar el perfil.

Gracias.

**Intervención:** Al contrario, estimado Comisionado, gracias a usted.

A continuación le damos el uso de la voz hasta por tres minutos a César Iván Rodríguez Sánchez, para consideraciones finales, estimado.

**César Iván Rodríguez Sánchez:** Gracias.

Servicio Profesional de Carrera implica la formación de un cuerpo de funcionarios profesionales, a veces cuesta trabajo en algunos casos entender esto, pero esta es la visión moderna del Estado, eso es lo que se debe de hacer.

Servicio Profesional de Carrera, funcional, eficiente, como se está planteando aquí, debe evitar todo tipo de régimen de excepción o ese régimen de excepción se presenta en varias cosas, se presenta en que todas las plazas tengan un perfil.

Una de las observaciones que se hizo aquí es que curiosamente las plazas adscritas entre más se acercan a la punta de pirámide carecen de perfil, específicamente las plazas de los comisionados no tienen perfil.

Dos, la definición del universo de plazas a considerar, aquí nos gusta decir sí le entramos al servicio profesional, pero estos no, o sea, estos son de libre designación porque así lo decidí y estos sí son de servicio profesional. Curiosamente otra vez entre más arriba vayamos esas son de libre designación.

Tercera cosa, el infame artículo 34 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera, había un cuerpo normativo muy bonito en el que participamos varios hasta de servicio social y seguramente varios de aquí estuvieron, el maestro Lujambio, todo mundo estuvo involucrado en esto, pero toda esa ley se va a la basura cuando uno de los artículos dice o puedes no utilizar todo lo que está aquí, inicialmente era por seis meses en la versión actualizada, pues ahora ya no hay ni límite de tiempo, ahora ya puede ser de manera indefinida. Todo eso es un régimen de excepción.

Se hizo una revisión por parte de nosotros, en 2021 se hizo una serie de recomendaciones, entre ellas pedíamos que algunos de los concursos se hicieran para mujeres, una especie de acción afirmativa porque también está este curioso caso de que si lo vemos de lejos cumplimos con la paridad de género, pero obviamente conforme vas más arriba resulta que no.

Y, bueno, es importante que varias de las cosas ya una vez establecido el sistema queden fuera porque también estaba esta práctica, hay un examen de conocimientos pero como es mío yo te lo paso por aquí y a ti no te lo paso. Son una serie de cosas que todos los que vivimos y pasamos por el Servicio Profesional de Carrera viviéndolo lo tenemos y que sean parte de esta mejora.

Y por último, pero siempre primero, quiero agradecer a la Comisionada Julieta del Río, al Comisionado Eugenio Monterrey, también al Secretario Federico, Emmanuel, Ismael, Ana Karen, toda la gente que de alguna manera hizo posible este asunto.

Y es todo. Muchas gracias.

**Intervención:** Muchas gracias a ustedes, estimado César Iván Rodríguez, muchas gracias. Tomamos nota por supuesto de todos sus comentarios.

Y finalmente para dar cierre de esta mesa, le damos el uso de la voz hasta por tres minutos a Ismael Camargo, si hubiese alguna consideración final.

Estimado Isma, por favor.

**Ismael Camargo:** Muchas gracias.

De mi parte no agregaría nada más, coincido con los comentarios que ahorita hicieron todos en la segunda ronda y solamente quedaría seguir sumando en esta discusión, creo que es un tema de lo más importante y creo que todos los cambios que se vayan dando al propio proyecto serán muy interesantes como vaya quedando la versión final del mismo.

Muchas gracias.

**Intervención:** Al contrario, estimado Isma, muchas gracias.

Y, bueno, de este modo y si no hubiese otro tema que tratar damos cierre a esta mesa y a este ciclo de mesas, hay que decirlo, esta última mesa intitulada Profesionalización y Fortalecimiento Institucional dentro del ciclo de mesas que busca y creo yo de manera atinada lo logró fortalecer y retomar aquellas impresiones tanto de la academia, de la sociedad civil, del sector social para que a su vez sean impactadas en los próximos programas que habrán de guiar los caminos de nuestro Sistema Nacional de Transparencia y de las instituciones que lo conforman en los próximos años.

Permítanme si se me permite esta licencia, agradecerles a nombre de las y los comisionados de este instituto, además del propio secretario Federico Guzmán, que se encuentra conectado por acá en la virtualidad y por cuestiones ajenas a él no pudo estar acá, sin embargo, les manda los mejores saludos.

De este modo cerramos. Tengan todas y todos ustedes muy buena tarde.

A quienes nos siguen en las redes sociales también agradecer el favor de su atención nos vemos en la próxima.

Muchas gracias, buena tarde.

**- - -o0o- - -**