

## LA GLOBALIZACION Y LA CAPACITACION EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA FEDERAL DE MÉXICO

Flor Marietty Cruz García

### RESUMEN

El propósito de este texto es mostrar el impacto que la globalización ha tenido en las formas de administración pública, y de cómo la globalización incide en su estructura. En este escenario, la administración pública debe adaptarse, y reformarse para sobrevivir. La Nueva Gestión Pública surge con el auge industrial y retoma estrategias y conceptos gerenciales, entre las que promueve la profesionalización de los servidores públicos. La profesionalización, a su vez integra la capacitación como herramienta educativa para la adquisición de nuevas competencias o conocimientos necesarios para lograr los objetivos de la Nueva Gestión Pública. En México, la capacitación de los servidores públicos se encuentra legislada, sin embargo, le hace falta camino por recorrer.

**PALABRAS CLAVE:** Administración Pública, Nueva Gestión Pública, Globalización, Capacitación, Servidores Públicos.

### ABSTRACT

The purpose of this article is to show the impact that globalization has had on Public Administration and how globalization has effects on its structure. In this scenario, Public Administration must adapt and change so as to survive.

The New Public Administration is born with the industrial boom and adopts Management strategies and concepts. It promotes professionalization of public officials. This professionalization integrates training as an educational tool for the acquisition of new competences or necessary knowledge to achieve the goals of the new Public Administration. In México, public officials' training is ruled by law, however, it can still be bettered.

**KEY WORDS:** Public Administration, New Public Administration, Globalization, Training, Public Officials

## INTRODUCCIÓN

El mundo como lo conocemos hoy, dista de ser el de algunos años atrás, ello debido a fenómenos que ha modificado las estructuras, las relaciones y la forma de ver el propio mundo. Uno de estos fenómenos es la globalización, cuyos efectos se potencian entre otros factores, por el incremento en el uso de herramientas tecnológicas, y como ya se mencionó, modifica las estructuras sociales, políticas, económicas, personales etc.

Y es en el ámbito político donde el fenómeno de la globalización hoy en día, ha permeado para guiar a la administración pública de los países, abandonar la percepción weberiana y situarse en un nuevo estado denominado Nueva Gestión Pública (NGP), con profunda influencia gerencial tomada de los modelos de administración de empresas, y adoptando términos acciones y conceptos como: mejora continua, calidad, eficiencia, eficacia, profesionalización y capacitación.

Es por ello que la Administración Pública, no puede escapar de la mejora continua, ni del desarrollo humano, ya que la conforman personas trabajando para las personas. Los servidores públicos, tampoco pueden estar exentos a la adaptación, a la actualidad, a la capacitación y mucho menos a la adquisición de nuevos conocimientos. Si en la iniciativa privada, los programas de capacitación para los trabajadores son indispensables, ya que así lo exigen los sistemas de calidad que adoptan las empresas, en la administración pública deben serlo también. Si bien, en México la administración pública no se somete a sistemas de calidad que exijan la capacitación del servidor público, si existen leyes que obligan y regulan este tema.

## DE LA GLOBALIZACIÓN EN LA POLITICA Y LA ADMINISTRACION PÚBLICA

En este momento de espacio y tiempo en los que convergen en compleja relación la modernidad y la posmodernidad, el fenómeno de la globalización tiene gran protagonismo, como menciona Gimeno (2001) este fenómeno no es nuevo, como evidencia globalizadora en el mundo, se tienen de referencia los viajes de Marco Polo, la expansión del Imperio Romano, las campañas de Gengis Khan, las conquistas territoriales de Napoleón Bonaparte, el viaje en búsqueda de las indias de Cristóbal Colon, entre otros. Estos referentes cambiaron la forma en la que el mundo se concebía y por ende, originaron cambios.

Pero, ¿qué entendemos por globalización? Giddens (2001) señala que es un fenómeno acelerado e irreversible que se asocia con procesos económicos, políticos, tecnológicos, culturales y sociales, y que representa cambios radicales en estas esferas, que ha modificado la forma de relacionarnos con la sociedad, y que estos cambios, no se reducen a una zona del mundo sino a su totalidad. Sin embargo esta concepción pareciera ser plana, la “globalización es un proceso multiforme y complejo debido a las implicaciones, áreas y actores que involucra”. (Rivas, 2002, pp 80).

Entonces, la globalización también trastoca la forma de gobernar, la forma en que los estados asumen sus políticas públicas tratando resolviendo problemas, antes focalizados y ahora globalizados; como la pobreza, la ecología, los cambios económicos de orden mundial, las fluctuaciones del petróleo, la migración, entre otros. La globalización incide de diferente forma en un estado y en otro, pero siempre provocándole efectos positivos o negativos y llevándolos a replantearse su propia concepción de estado. Sin embargo, lo que no cambia, es que los estados son actores de primera línea (más no siempre efectivos) en el mundo globalizado, y que para sobrevivir, deben buscar formas adaptarse a los cambios que se les sobrevienen.

Reformar la política de los estados es una manifestación de esta adaptabilidad, las reformas son para March y Olsen (1997) un proceso de adaptación de los cambios en el contexto

institucional que ocurre con base en las interacciones del medio ambiente con las instituciones.

Podemos decir, que las reformas políticas en los estados obedecen en cierta medida y como ya se ha venido mencionando, a la influencia de la globalización en sus estructuras. Los cambios producto de estas reformas, se han gestado principalmente en el paradigma weberiano de la jerarquización y burocracia, cuyo análisis expone Ortiz Cárdenas (2012, pp 22):

*El análisis de Weber sobre la burocracia, entre otros aspectos, establece que la organización o la institución tiene necesidad de ser dirigida permanentemente por profesionales que cuenten con una buena formación, de ahí la importancia acordada a la educación, pero también que sean conscientes y legitimados por sus propios méritos; por esa razón es que reclaman obediencia. Las decisiones se construyen en una jerarquía con reglas racionales en vistas del logro de objetivos de la colectividad, ese sistema permite obtener la mejor organización en la sociedad moderna.*

La descripción de burocracia de Weber también incluye la idea de capacitación, al ver la necesidad de una formación adecuada, de quienes son considerados líderes o profesionales, sin embargo, esta idea está destinada solo a una parte de servidores públicos de primer nivel, y no a los que se pudieran encontrar en un nivel inferior en la estructura organizacional.

Esta forma de administración pública, ha sido sustituida paulatinamente por la Nueva Gestión Pública, modelo que surgió en la década de los ochenta en países anglosajones con el auge de la gestión empresarial, y que brinda ciertas características, estrategias y acciones empresariales a la administración pública, la cual se pretende en la realidad actual más eficiente y eficaz.

Al respecto, Fuentes, Güemes, & Isaza, (2009), rescatan cuatro puntos diferenciales entre el paradigma saliente de la administración pública y la Nueva Gestión Pública:

a) Orientación externa, más que interna, de la Administración Pública, en donde se busca la coordinación con la iniciativa privada, y la sociedad civil. Se pretende la participación activa

de estos actores sin la delegación de funciones públicas, sino más bien crear sinergia con ellos, y cada uno aportar desde su esfera de competencia.

b) Complemento de la democracia representativa con procedimientos de democracia directa y deliberativa. Si bien, continúan los mecanismos de representatividad a través de partidos políticos, o parlamentos, se ha entreabierto la puerta para la participación directa de las personas en la administración pública, un ejemplo de ello, son los e-gobiernos, donde se permite, aunque de manera virtual, la participación ciudadana, México tiene otro ejemplo de este cambio, aunque aún se encuentra en desarrollo y se ha visto coartada por los cotos de poder: las candidaturas ciudadanas.

c) Modernización del manejo de recursos dentro del Estado. Que alude a la transparencia en el manejo de recursos y a la implementación de tics, ya sea como estrategia de comunicación, información o participación. Y

d) Profesionalización y capacitación del funcionariado, no solo en el ámbito de su especialidad, sino en habilidades sociales que le permitan desempeñarse en otras áreas, y para interactuar de manera positiva con la ciudadanía.

A pesar de que no se ha logrado por completo desmarcarse de las ideas de weber respecto de la administración pública, este modelo de gestión pública ha tenido mucho auge en américa latina, y México no es la excepción.

## **LA CAPACITACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL DE MÉXICO**

Ante este escenario, la Administración Pública Federal en México se vio obligada reformarse y adaptarse para no caer en la obsolescencia. En este sentido, y atendiendo al fenómeno globalizador, en México se han realizado algunas reformas, si son efectivas o no, o si han tenido un impacto positivo es otra cuestión.

En dichas reformas, Martínez (2003) señala que se han adoptado temas como la evaluación de políticas públicas; las nuevas relaciones de la Administración con el ciudadano; el control y la evaluación de la Administración Pública y la profesionalización de la Administración Pública, entre otros.

Y es en el tema de la profesionalización donde se da cabida a la capacitación de los servidores públicos. En el año 2000, se instituyó en México el Servicio Profesional de Carrera, programa rector de la profesionalización en la Administración Pública Federal, en el que visualizaba a un funcionario público como una persona con el potencial necesario para realizar una carrera de vida en la Administración Pública, independientemente de la dependencia en la que sirviera. Para lograr este objetivo, se establecieron programas y leyes que obligan al servidor público a capacitarse constantemente.

En este sentido, La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. (2006). Dispone los derechos y obligaciones de los servidores públicos, una de las obligaciones es acceder a 40 horas de capacitación anuales. Esta ley, también obliga a las dependencias a brindar los programas de capacitación adecuados, para el desarrollo personal del funcionario.

## **PROFESIONALIZACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS**

Martínez (2003). Expone que la profesionalización implica que el funcionario público tenga permanencia en su trabajo, y que su desempeño se sustente en los principios de preparación (capacitación), competencia, capacidad y superación, para de esta forma tener un servicio permanente y estable en la ejecución de la política en México.

En este sentido, la Secretaría de la Función Pública establece que:

Profesionalizar significa mejorar los procesos de selección para atraer a los candidatos más calificados del mercado laboral; crear mecanismos para que los servidores públicos cuenten con los conocimientos y habilidades requeridas para desempeñar sus funciones; valorar

periódicamente que los servidores públicos cumplan con las metas que se fijaron y si lo hacen de la manera más eficaz y eficiente posible. (s.a, 2012. pp 9)

Uno de los aspectos que se analiza en la reflexión anterior y que es punto medular de este trabajo, es la capacitación. Para Böhr (2000), “la capacitación es entendida como el esfuerzo generalizado para mejorar los conocimientos y las destrezas disponibles en la organización”.

Por su parte Guiñazú (2004), la define como:

La capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas de trabajo.

En ambas definiciones se establece que la capacitación es un proceso, es decir, una serie de pasos sistematizados en los que se toma en cuenta el ambiente en el que se desarrolla y cuya finalidad es el aprendizaje, la mejora y modificación de conocimientos, y esto siempre en pro de los objetivos y funciones de la organización, y en este caso, de la Administración Pública Federal.

En lo que respecta al proceso cognitivo, implica un proceso de enseñanza -aprendizaje, en el que los cambios de conducta, o adquisición de competencias que se fijan en los objetivos del programa de capacitación, son los esperados, una vez terminados los cursos de capacitación. Este proceso conlleva además, establecer un modelo pedagógico que se adecue primero a la administración pública, posteriormente al capacitado, persona en edad de adultez con distintos contextos, niveles de educación y capacidades, y finalmente al capacitador, quien deberá tener los conocimientos, aptitudes y habilidades pertinentes para colaborar en el proceso enseñanza aprendizaje.

En este punto, cabe señalar, la reflexión que realiza Valerio (2006, pp 503) en la que destaca la importancia de la capacitación en cualquier nivel o ámbito de la vida cotidiana:

*El capital humano capacitado, independientemente del área o disciplina del conocimiento en el que se encuentre inmersa su actividad laboral, estará incrementando el acervo intelectual de un país o de una región y ejerce una gran influencia sobre la productividad, y capacidad de desarrollo, ya que una población preparada es un activo importante en la adaptación a los cambios continuos, la generación de nuevos conocimientos y una fuente creadora de recursos propios para la solución de problemas específicos.*

Por lo tanto, en la Administración Pública Federal, se entiende a la capacitación como un medio para el logro de las políticas públicas, como una herramienta educativa para la adquisición, razonamiento y creación de nuevos conocimientos, para posteriormente aplicarlos en bien de la sociedad. Aquellos servidores públicos que se han capacitado, se espera de ellos, sean capaces de desarrollarse con efectividad en el ámbito público y puedan solucionar los múltiples problemas que se presenten.

## CONCLUSIONES

La globalización no es un fenómeno reciente, sin embargo, en la actualidad ha tenido mayor impulso y atención, debido entre otras cosas a las innovaciones tecnológicas. Este fenómeno reside en la complejidad, debido a su interacción con múltiples actores y fenómenos.

Este fenómeno, ha orillado a replantear entre otras muchas situaciones, la interacción de los estados con otros estados, y de los estados con su gente, surgiendo a partir de esta reconstrucción, o redefinición, nuevos modelos de administración pública. Con toda probabilidad, y debido a la propia dinámica globalizadora surjan en otro momento de la historia nuevos modelos de gestión pública, sin embargo, el que ha tenido mayor empuje, gracias a los cambios en las estructuras económicas posmodernistas de consumo, es aquel toma aspectos de los modelos gerenciales industriales.



Este modelo ha permitido mantenerse vigente a la administración pública en México (aun y cuando se mantienen vivas las viejas prácticas) y ha permitido también idear un servidor público que se adapte a las condiciones del entorno. Una de las formas de las que se vale para el logro de esta visión, es la capacitación, herramienta educativa que si bien, se encuentra legislada y es aplicada, tiene grandes oportunidades de mejora.

Como ya se mencionó, en el caso de la Administración Pública Federal en México, se establece para los servidores públicos la obligatoriedad de capacitarse, sin embargo, esta imposición no es para todos los servidores públicos del país, en este texto, se esbozó únicamente el caso de los Servidores Públicos de Carrera de la Administración Pública Federal, específicamente mandos medios y operativos. Si se pretende aplicar una Nueva Gestión Pública con todas sus aristas, es necesario considerar todos los niveles (federal, estatal y municipal) y todos los poderes (ejecutivo, legislativo y judicial).

Otra situación faltante y que no se considera en las leyes, son los mecanismos adecuados de detección de necesidades de capacitación y de evaluación, pero este tema es motivo de otra reflexión.

## REFERENCIAS

Böhrt, P. M (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. Revista Ciencia y Cultura, 8, pp. 123-131.

Fuentes, G., Güemes, M. C. & Isaza, C. (2009). Modernizar y democratizar la Administración Pública. Una mirada desde la realidad latinoamericana. Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública, VII(11) 55-84. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=96011647003>

Giddens, A.(2001). Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas. Taurus, Madrid.

Gimeno, S, J. (2001). El significado y la función de la educación en la sociedad y cultura globalizadas, Revista de educación. N. Extraordinario. 2001. Pp, 121-142.

Guiñazú , G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. Invenio, 7(12), pp 103-116.

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. (2006). Diario oficial de la Federación, México, D.F. ,09 de enero de 2006.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. (2015). Diario oficial de la Federación, México, D.F. ,13 de mayo de 2015.

March, G. & Olsen, P. (1997). El ejercicio del poder desde una perspectiva institucional. Gestión y Política Pública, vol. VI, núm. 1, México, CIDE.

Martínez, R. (2003). La Profesionalización de la Administración Pública en México: Dilemas y Perspectivas (1ª Ed). Madrid, España: Instituto Nacional de Administración pública.

Ortiz Cárdenas, J. E. (2012). Acercamiento a la actualidad de Max Weber. Reencuentro, (64) 21-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34023236003>

Rivas, J. A. (2002). Los desafíos de la globalización y la reinención del gobierno. Provincia, (8) 77-97. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55500805>

S.a (2012), Mejores prácticas de Recursos Humanos en la Función Pública. Secretaría de la Función Pública. Recuperado de: <http://www.usp.funcionpublica.gob.mx/doctosecco/documentos/mejoresPracticasDeRecursosHumanosEnElSectorPublico.pdf>

Secretaría de la Función Pública. (2012). Conoce la SFP. Recuperado agosto 2015, Secretaría de la Función Pública, disponible en: <http://www.funcionpublica.gob.mx/index.php/conoce-la-sfp.htm>

Valerio, G, E. (2006) La importancia de la formación del recurso humano en salud. Salud en Tabasco, 12(3), pp. 503-504, disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712301>

## ANEXOS

### ANEXO 1



Imagen de:

s.a (2006). Nociones públicas de la APF, capacitación en línea, disponible en [https://spc.conanp.gob.mx/capacitacion/nociones/contenidos/modulo3/mod\\_3\\_1.htm](https://spc.conanp.gob.mx/capacitacion/nociones/contenidos/modulo3/mod_3_1.htm)

Con información de:

Muñoz, P. (1997) Introducción a la Administración Pública México. Editorial Fondo de Cultura Económica.

## ANEXO 2

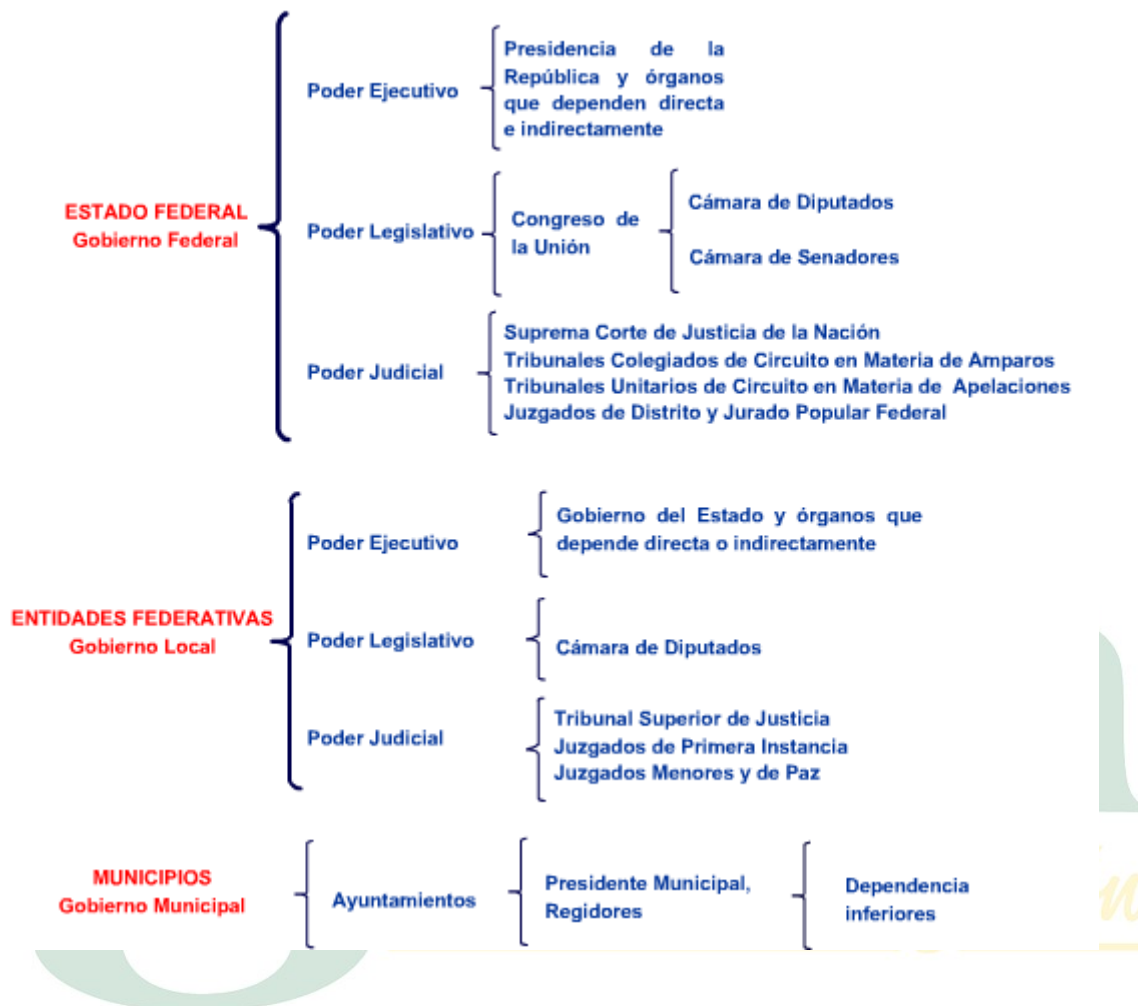


Imagen de:

s.a (2006). Nociones públicas de la APF, capacitación en línea, disponible en [https://spc.conanp.gob.mx/capacitacion/nociones/contenidos/modulo3/mod\\_3\\_1.htm](https://spc.conanp.gob.mx/capacitacion/nociones/contenidos/modulo3/mod_3_1.htm)