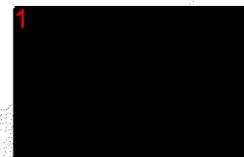


**Propuesta de Programa de Trabajo para
la Dirección de Desarrollo de
Capacidades adscrita a la Secretaría
Ejecutiva
del Sistema Estatal Anticorrupción de
Jalisco.**



Berenice Arias Tello

Agosto de 2019.

Contenido

I. Presentación.....	3
II. Diagnóstico: retos en materia de capacitación	3
1. Fundamento legal.....	3
2. Problemática detectada	4
3. Diversidad del universo de capacitación	4
III. Objetivo general y objetivos estratégicos.....	5
1. Objetivo general:	5
2. Objetivos estratégicos:	5
IV. Estrategias y líneas de acción.....	6



I. Presentación

Esta propuesta de programa de trabajo se encuentra dirigida a todas las instituciones públicas, académicas, y organizaciones de la sociedad civil en concordancia con el marco normativo que rige la transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana y combate a la corrupción en Jalisco, en las que se busca promover e incentivar los conocimientos necesarios para su adecuado cumplimiento, través del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, que en lo sucesivo se denominara SEAJAL.

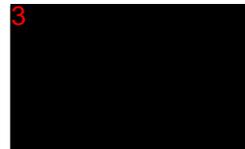
El referido programa forma parte de un rediseño de procesos implementado por el sistema, a fin de fortalecer los instrumentos de capacitación, las técnicas didácticas y la oferta para dicho público, desde la perspectiva de un plan integral de formación y profesionalización. Por consiguiente, se ha elaborado con base en un diagnóstico que describe las oportunidades y los retos del sistema en materia de capacitación; enseguida, se muestra el esquema metodológico del programa, configurado por un objetivo general, objetivos estratégicos y estrategias. Finalmente, el documento se organiza en cuatro ejes temáticos derivados de la estructura metodológica general del programa.

II. Diagnóstico: retos en materia de capacitación

1. Fundamento legal

El artículo 1 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, publicada el 18 de julio de 2017, prevé como objeto *" establecer y regular las acciones relativas a la coordinación entre el Estado y los Municipios, para el funcionamiento del Sistema Estatal previsto en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 107 Ter de la Constitución Política del Estado de Jalisco y 36 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, con el propósito de que las autoridades competentes prevengan, investiguen y sancionen las faltas administrativas y hechos que la ley señale como delitos en materia de corrupción."*.

Como parte neurálgica de ese sistema, la mencionada ley establece en su artículo 24, numeral 1, la existencia de la Secretaría Ejecutiva del SEAJAL como un organismo descentralizado, no sectorizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica y de gestión.



En el mismo sentido, el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, en su numeral 1, dice que el objeto de dicha Secretaría Ejecutiva es el consistente en fungir como órgano de apoyo técnico del Comité Coordinador del SEAJAL, a efecto de proveerle la asistencia técnica, así como los insumos necesarios para el desempeño de sus atribuciones, conforme a lo dispuesto por la propia ley.

De esta manera, el Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, publicado el 17 de mayo de 2018, prevé dentro de la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva varias direcciones de apoyo, entre ellas, la Dirección de Desarrollo de Capacidades, la cual, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto en mención deja en claro que sus atribuciones se encuentran encaminadas a realizar acciones en materia de capacitación, profesionalización de los servidores públicos y de divulgación y difusión que incentiven el intercambio de experiencias y desarrollo de capacidades técnicas y de gestión.

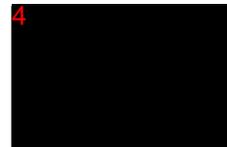
2. Problemática detectada

Con la reciente creación de la Secretaría Ejecutiva es necesaria la implementación de un programa integral de capacitación que permita, por un lado, la profesionalización de los servidores públicos, y por el otro lado, incentivar y promover mecanismos que fomenten una cultura de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas, por lo que es necesario establecer un plan de acción que cubra el corto, mediano y largo plazo.

De lo anterior se desprende que los dos principales retos del Sistema Anticorrupción de Jalisco, en el ámbito de lo que corresponde a las atribuciones de la Dirección de Capacidades de la Secretaría Ejecutiva, radican en contar con una oferta sólida de capacitación a los servidores públicos y con un equipo de profesionales en las líneas temáticas y las herramientas didácticas por desarrollar en las materias de su competencia.

3. Diversidad del universo de capacitación

El universo de servidores públicos de las instituciones integrantes del Sistema Anticorrupción de Jalisco presenta una alta diversidad y heterogeneidad, lo cual impacta en las estrategias de capacitación que aquél debe implementar a través de su Secretaría Ejecutiva. Entre los factores más relevantes, se encuentran:



- a. La diversidad de la naturaleza administrativa de los integrantes de los poderes públicos.
- b. La existencia de diversos niveles de formación académica de los servidores públicos.
- c. Los perfiles distintos en temas como género, edad y cultura laboral, entre otros.
- d. La alta rotación de los servidores públicos, ocasionada, principalmente, por los cambios de administración.
- e. Las necesidades de capacitación, desde sesiones informativas básicas hasta funcionarios con un alto nivel de especialización en sus funciones.

Ante la complejidad de este universo, se busca que la profesionalización de los responsables de la encomienda de las funciones en la materia sea ampliamente inclusiva y de calidad, de tal forma que este programa debe contemplar tanto las necesidades de formación de los servidores públicos como las cuestiones de logística.

III. Objetivo general y objetivos estratégicos.

1. Objetivo general:

Profesionalizar a los sujetos obligados y a los servidores públicos en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de los datos personales para que cumplan con su función de manera óptima y contribuyan con la garantía plena de tales derechos.

2. Objetivos estratégicos:

1. Brindar capacitación oportuna y de calidad a los servidores públicos y a los representantes de la sociedad civil en las materias competencia del Sistema Anticorrupción de Jalisco.
2. Contar con un equipo propio de capacitación, profesional y especializado, responsable de la profesionalización de los servidores públicos.
3. Realizar eventos de alcance nacional e internacional hacia la ciudadanía y hacia los servidores públicos, que enriquezcan su formación en las materias competentes.
4. Fomentar la investigación en materia de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas para generar e incrementar los conocimientos y fortalecer las sesiones de capacitación.

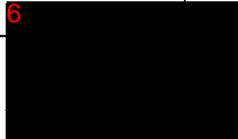
IV. Estrategias y líneas de acción

Este programa se compone de 4 estrategias, concordantes con los objetivos anteriormente enlistados:

Estrategias	Líneas de acción
<p>Contar con una oferta de capacitación integral y permanente, conformada por diversas herramientas de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con los temas y las necesidades de los servidores públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de foros temáticos con servidores públicos. - Realización de talleres con organizaciones de la sociedad civil. - Realización de paneles con expertos internacionales y nacionales sobre los temas en la materia. - Talleres de perspectiva de género en el combate a la corrupción.
<p>Formación continua para los capacitadores de la Secretaría Ejecutiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realización de cursos especializados para preparación de instructores. -Certificación en estándares de competencia.
<p>Diseñar un Plan Anual de Capacitación para los servidores públicos y la sociedad civil.</p>	<p>Implementación de un cronograma de actividades con acciones orientadas a los diferentes sectores públicos, privados y académicos.</p>
<p>Fomentar la investigación de los temas en la materia para generar e incrementar los conocimientos y fortalecer las sesiones de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar actividades de colaboración y cooperación con instituciones educativas y especialistas, para la generación de estudios e investigación académica. - Mesas interinstitucionales de transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana y combate a la corrupción. - Desarrollo de la investigación interinstitucional, especialistas, miembros del SEAJAL y dependencias gubernamentales. - Coloquios mensuales con expertos académicos.

Se eliminan los datos 1, 2, 3, 4, 5, 6 (firma). Por ser considerados un dato personal identificable.

Fundamento legal: Artículo 21.1 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Jalisco y sus Municipios; Artículos 2 y 3 incisos IX y X de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Jalisco y sus Municipios; y de los Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como, para la Elaboración de Versiones Públicas emitidos por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso de la Información Pública y Protección de Datos Personales en su quincuagésimo sexto, quincuagésimo séptimo y quincuagésimo octavo, por tratarse de un dato personal identificativo.





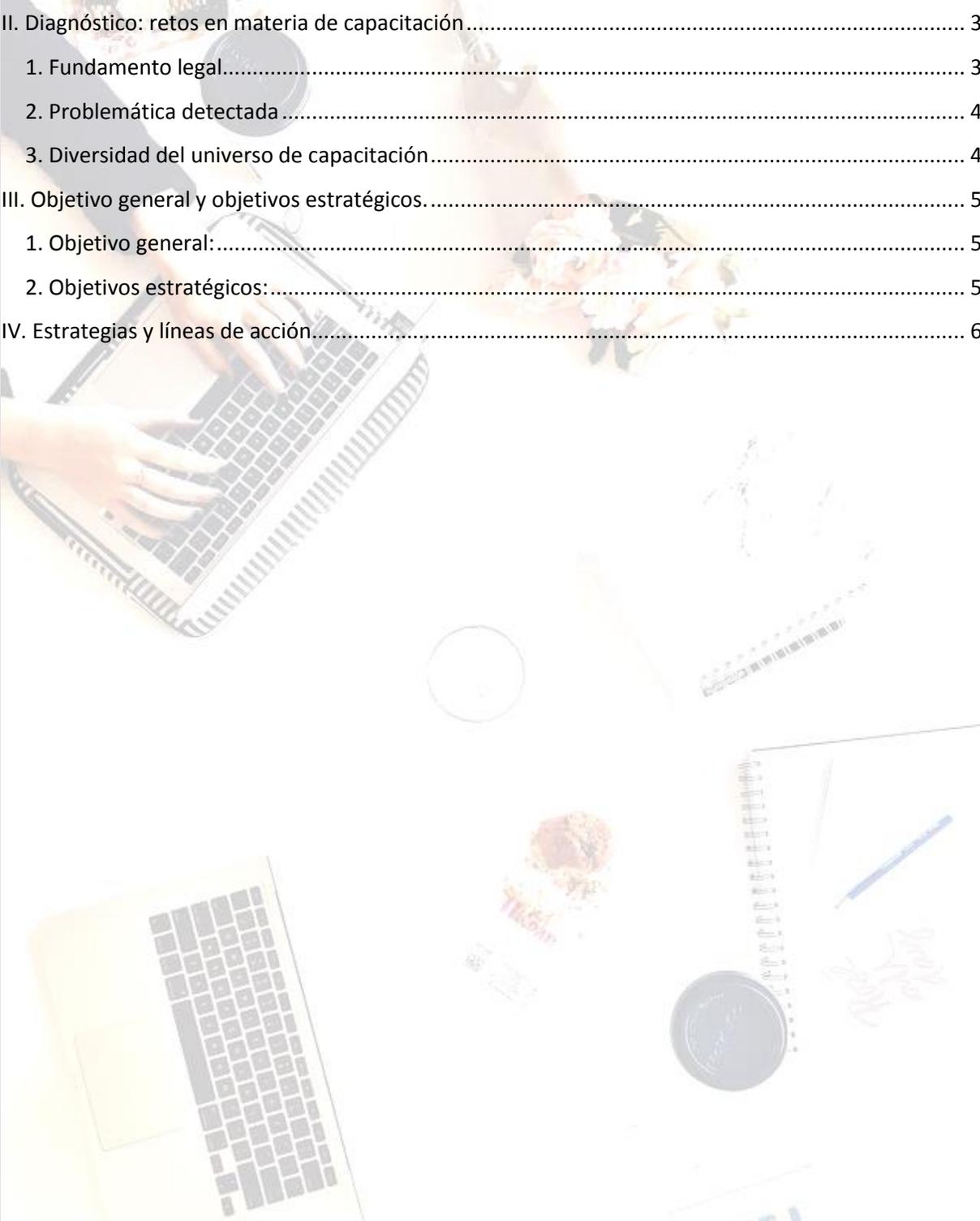
**Propuesta de Programa de Trabajo para
la Dirección de Desarrollo de
Capacidades adscrita a la Secretaría
Ejecutiva
del Sistema Estatal Anticorrupción de
Jalisco.**

Berenice Arias Tello

Agosto de 2019.

Contenido

- I. Presentación..... 3
- II. Diagnóstico: retos en materia de capacitación..... 3
 - 1. Fundamento legal..... 3
 - 2. Problemática detectada 4
 - 3. Diversidad del universo de capacitación..... 4
- III. Objetivo general y objetivos estratégicos..... 5
 - 1. Objetivo general:..... 5
 - 2. Objetivos estratégicos:..... 5
- IV. Estrategias y líneas de acción..... 6



I. Presentación

Esta propuesta de programa de trabajo se encuentra dirigida a todas las instituciones públicas, académicas, y organizaciones de la sociedad civil en concordancia con el marco normativo que rige la transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana y combate a la corrupción en Jalisco, en las que se busca promover e incentivar los conocimientos necesarios para su adecuado cumplimiento, través del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, que en lo sucesivo se denominara SEAJAL.

El referido programa forma parte de un rediseño de procesos implementado por el sistema, a fin de fortalecer los instrumentos de capacitación, las técnicas didácticas y la oferta para dicho público, desde la perspectiva de un plan integral de formación y profesionalización. Por consiguiente, se ha elaborado con base en un diagnóstico que describe las oportunidades y los retos del sistema en materia de capacitación; enseguida, se muestra el esquema metodológico del programa, configurado por un objetivo general, objetivos estratégicos y estrategias. Finalmente, el documento se organiza en cuatro ejes temáticos derivados de la estructura metodológica general del programa.

II. Diagnóstico: retos en materia de capacitación

1. Fundamento legal

El artículo 1 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, publicada el 18 de julio de 2017, prevé como objeto *" establecer y regular las acciones relativas a la coordinación entre el Estado y los Municipios, para el funcionamiento del Sistema Estatal previsto en el artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 107 Ter de la Constitución Política del Estado de Jalisco y 36 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, con el propósito de que las autoridades competentes prevengan, investiguen y sancionen las faltas administrativas y hechos que la ley señale como delitos en materia de corrupción."*

Como parte neurálgica de ese sistema, la mencionada ley establece en su artículo 24, numeral 1, la existencia de la Secretaría Ejecutiva del SEAJAL como un organismo descentralizado, no sectorizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, con autonomía técnica y de gestión.

En el mismo sentido, el artículo 25 del mismo ordenamiento legal, en su numeral 1, dice que el objeto de dicha Secretaría Ejecutiva es el consistente en fungir como órgano de apoyo técnico del Comité Coordinador del SEAJAL, a efecto de proveerle la asistencia técnica, así como los insumos necesarios para el desempeño de sus atribuciones, conforme a lo dispuesto por la propia ley.

De esta manera, el Estatuto Orgánico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción de Jalisco, publicado el 17 de mayo de 2018, prevé dentro de la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva varias direcciones de apoyo, entre ellas, la Dirección de Desarrollo de Capacidades, la cual, de conformidad con el artículo 28 del Estatuto en mención deja en claro que sus atribuciones se encuentran encaminadas a realizar acciones en materia de capacitación, profesionalización de los servidores públicos y de divulgación y difusión que incentiven el intercambio de experiencias y desarrollo de capacidades técnicas y de gestión.

2. Problemática detectada

Con la reciente creación de la Secretaría Ejecutiva es necesaria la implementación de un programa integral de capacitación que permita, por un lado, la profesionalización de los servidores públicos, y por el otro lado, incentivar y promover mecanismos que fomenten una cultura de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas, por lo que es necesario establecer un plan de acción que cubra el corto, mediano y largo plazo.

De lo anterior se desprende que los dos principales retos del Sistema Anticorrupción de Jalisco, en el ámbito de lo que corresponde a las atribuciones de la Dirección de Capacidades de la Secretaría Ejecutiva, radican en contar con una oferta sólida de capacitación a los servidores públicos y con un equipo de profesionales en las líneas temáticas y las herramientas didácticas por desarrollar en las materias de su competencia.

3. Diversidad del universo de capacitación

El universo de servidores públicos de las instituciones integrantes del Sistema Anticorrupción de Jalisco presenta una alta diversidad y heterogeneidad, lo cual impacta en las estrategias de capacitación que aquél debe implementar a través de su Secretaría Ejecutiva. Entre los factores más relevantes, se encuentran:

- a. La diversidad de la naturaleza administrativa de los integrantes de los poderes públicos.
- b. La existencia de diversos niveles de formación académica de los servidores públicos.
- c. Los perfiles distintos en temas como género, edad y cultura laboral, entre otros.
- d. La alta rotación de los servidores públicos, ocasionada, principalmente, por los cambios de administración.
- e. Las necesidades de capacitación, desde sesiones informativas básicas hasta funcionarios con un alto nivel de especialización en sus funciones.

Ante la complejidad de este universo, se busca que la profesionalización de los responsables de la encomienda de las funciones en la materia sea ampliamente inclusiva y de calidad, de tal forma que este programa debe contemplar tanto las necesidades de formación de los servidores públicos como las cuestiones de logística.

III. Objetivo general y objetivos estratégicos.

1. Objetivo general:

Profesionalizar a los sujetos obligados y a los servidores públicos en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de los datos personales para que cumplan con su función de manera óptima y contribuyan con la garantía plena de tales derechos.

2. Objetivos estratégicos:

1. Brindar capacitación oportuna y de calidad a los servidores públicos y a los representantes de la sociedad civil en las materias competencia del Sistema Anticorrupción de Jalisco.
2. Contar con un equipo propio de capacitación, profesional y especializado, responsable de la profesionalización de los servidores públicos.
3. Realizar eventos de alcance nacional e internacional hacia la ciudadanía y hacia los servidores públicos, que enriquezcan su formación en las materias competentes.
4. Fomentar la investigación en materia de transparencia, combate a la corrupción y rendición de cuentas para generar e incrementar los conocimientos y fortalecer las sesiones de capacitación.

IV. Estrategias y líneas de acción

Este programa se compone de 4 estrategias, concordantes con los objetivos anteriormente enlistados:

Estrategias	Líneas de acción
<p>Contar con una oferta de capacitación integral y permanente, conformada por diversas herramientas de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con los temas y las necesidades de los servidores públicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de foros temáticos con servidores públicos. - Realización de talleres con organizaciones de la sociedad civil. - Realización de paneles con expertos internacionales y nacionales sobre los temas en la materia. - Talleres de perspectiva de género en el combate a la corrupción.
<p>Formación continua para los capacitadores de la Secretaría Ejecutiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realización de cursos especializados para preparación de instructores. -Certificación en estándares de competencia.
<p>Diseñar un Plan Anual de Capacitación para los servidores públicos y la sociedad civil.</p>	<p>Implementación de un cronograma de actividades con acciones orientadas a los diferentes sectores públicos, privados y académicos.</p>
<p>Fomentar la investigación de los temas en la materia para generar e incrementar los conocimientos y fortalecer las sesiones de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar actividades de colaboración y cooperación con instituciones educativas y especialistas, para la generación de estudios e investigación académica. - Mesas interinstitucionales de transparencia, rendición de cuentas, participación ciudadana y combate a la corrupción. - Desarrollo de la investigación interinstitucional, especialistas, miembros del SEAJAL y dependencias gubernamentales. - Coloquios mensuales con expertos académicos.