

Gobernanza y gestión pública en Centroamérica: algunos aspectos cualitativos y cuantitativos*

ICAP**

PRESENTA ALGUNOS INDICADORES DE GESTIÓN PÚBLICA EN FORMA COMPARATIVA PARA TODOS LOS PAÍSES DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA. ADEMÁS, INCLUYE LOS RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO POR EL ICAP A LOS SERVICIOS CIVILES, FUNCIÓN PÚBLICA Y CARRERA ADMINISTRATIVA DEL ISTMO CENTROAMERICANO Y REPÚBLICA DOMINICANA.

PALABRAS CLAVES: ADMINISTRACION PUBLICA; GESTION; AMERICA CENTRAL

KEY WORDS: PUBLIC ADMINISTRATION; MANAGEMENT, CENTRAL AMERICA

La gobernanza y la gestión pública son temas de actualidad en el accionar de la administración pública. Sin embargo, existen pocos esfuerzos por esquematizar su

contenido con miras a su aplicación y menos con respecto a sus resultados.

* Las cifras aquí presentadas han sido tomadas de los siguientes documentos: "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI" de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro; "Servicios Civiles y gobernabilidad: una resignificación del servicio público" de Gabriela Romero y Jahir Castriellón, ambos sometidos a consideración de la IV Edición del Premio ICAP a la investigación en administración pública

"Contribución de los servicios civiles al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública" en el Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizado el 15 y 16 de mayo del 2014 en ciudad de Guatemala, Guatemala.

** Instituto Centroamericano de Administración Pública.
Correo electrónico:
info@icap.ac.cr

Rec bido: 28 de marzo del 2014
Aceptado: 25 de setiembre del 2014.

El esfuerzo que se presenta bajo este tema y en la sección Cifras de esta Revista del ICAP, está orientado a exponer brevemente algunos elementos básicos, que faciliten su comprensión y operacionalización a nivel del quehacer organizacional diario en la administración pública centroamericana.

Esta sección incluye tres grandes aspectos: a) una primera parte concerniente a la operacionalización de los conceptos de gobernanza, gestión pública y gobernabilidad, de carácter cualitativo; b) una segunda dedicada a aspectos cuantitativos de la administración electrónica, transparencia, corrupción, y participación ciudadana a través de medios electrónicos; y c) una tercera parte cualitativa correspondiente a los resultados producto de la aplicación de un cuestionario de cuatro preguntas a los Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana. Con respecto a esta última parte, las preguntas en cuestión versaron sobre los temas de gobernanza, gobernabilidad, gestión pública y servicios civiles o

función pública, las que se enuncian a continuación:

1. *En su opinión, cuáles son las funciones más importantes que realiza su institución?*
2. *Describa cuál es el propósito de esas funciones?*
3. *En su opinión, esas funciones están o no relacionadas con el concepto de gobernabilidad y en caso afirmativo, de qué manera?*
4. *Conforme a los principios de buen gobierno, cómo considera usted que esas funciones se relacionan con la gobernabilidad de la gestión pública.¹*

La sección Cifras de la Revista Centroamericana de Administración Pública, Revista del ICAP, pone a disposición de la comunidad científica, académica y de profesionales, algunos datos al respecto de este tema, con el propósito de contribuir a la generación de conocimiento centroamericano.

1. ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

CUADRO 1

PREMISAS PARA LA REINVENCIÓN DEL GOBIERNO DE OSBORNE Y GAEBLER

1. A través de sus representantes elegidos, los ciudadanos, no los empresarios, deben estar a cargo del gobierno.
2. La función del gobierno es servir al interés público, no crear reservas económicas o alimentar "egos" empresariales.
3. El gobierno tiene que operar bajo las reglas de la Constitución y la ley, no bajo misiones enunciadas por particulares.
4. El gobierno puede entrar en asociaciones con entidades privadas, siempre y cuando sea el socio principal.
5. El gobierno debe ser flexible e innovador, pero también debe ser susceptible de rendir cuentas al público.
6. El gobierno debe buscar resultados, pero sin atropellar a quienes van a desempeñar esta tarea, o sea los empleados públicos.
7. En el gobierno la conducta privada de los gerentes debe someterse a los ideales públicos de la igualdad de oportunidades y del escrutinio público.
8. Está bien simplificar reglas, pero no a costa del tratamiento equitativo y de la integridad de los procesos legales.
9. La reducción de limitaciones fiscales es aceptable, pero no lo es la reducción de requerimientos para proteger los recursos públicos.
10. Los problemas públicos deben ser solucionados con creatividad, pero sin darle ventajas a quienes se pueden beneficiar de esta".

Fuente: Goodsell, C., 1993. Reinvent Government or Rediscover it?, Vol. 53. Public Administration Review. Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 2

REQUISITOS PARA LA BUENA GESTIÓN PÚBLICA

1. La sistematización de toda la estructura de los servicios públicos.
2. El establecimiento de unas organizaciones viables y eficaces.
3. La asignación de recursos financieros y humanos adecuados.
4. La formación y la capacitación del personal.
5. La coordinación de las operaciones de la administración pública, que están cada vez más diferenciadas y fragmentadas."

Fuente: José J. Sánchez González. Gestión Pública y Gobernanza. México: Instituto de Administración Pública del Estado de México, A. Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 3

CAMPOS CLAVES PARA LA GOBERNANZA EN AMÉRICA LATINA

1. Privatización de servicios públicos (haciendo foco en el caso del agua y los servicios sanitarios).
2. Descentralización local.
3. Políticas focalizadas en el combate a la pobreza.

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 4

PRINCIPALES EJES DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS SOBRE GOBERNANZA DEMOCRÁTICA

1. Ampliación de las oportunidades de todas las personas (con especial énfasis en las mujeres y en la población pobre), para que participen en la toma de decisiones políticas.
2. Instituciones democráticas más responsables y sensibles a los ciudadanos.
3. Promoción de los principios de gobernanza democrática – especialmente la lucha contra la corrupción, los derechos humanos, el fortalecimiento de la mujer y la igualdad de oportunidades.
4. Apoyo a las evaluaciones sobre gobernanza democrática en el país, lo cual permite que los países evalúen sus necesidades, monitoreen su progreso, alcancen sus metas, y desarrollen las capacidades de los diversos actores para recabar y analizar la información necesaria para tomar las decisiones correctas.

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 5

ELEMENTOS DE LA BUENA GOBERNANZA

1. “Voz y Rendición de Cuentas - mide derechos humanos, políticos y civiles.
2. *Estabilidad Política y Ausencia de Violencia* - mide la posibilidad de amenazas violentas a, o cambios en el gobierno, incluyendo el terrorismo.
3. *Efectividad Gubernamental* - mide la competencia de la burocracia y la calidad de la prestación de los servicios públicos.
4. *Calidad Reguladora* - mide la incidencia de políticas hostiles al mercado.
5. *Estado de Derecho* - mide la calidad del cumplimiento de contratos, la policía, y las cortes, incluyendo la independencia judicial, y la incidencia del crimen.
6. *Control de la Corrupción* - mide el abuso del poder público para el beneficio privado, incluyendo la corrupción menor y en gran escala (y la captura del estado por las élites).” (Sunetra & Milverton, 2005).

Fuente: Sunetra, P., & Milverton, D. (9 de Mayo de 2005). *Banco Mundial. Recuperado el 5 de octubre de 2013, de [www.worldbank.org](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20483194~menuPK:34467~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html)*:
http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20483194~menuPK:34467~pagePK:34370~piPK:34424~theSitePK:4607,00.html
Tomado de “El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI”, de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 6

OBJETIVOS DE LA GOBERNABILIDAD ELECTRÓNICA

- Mejorar la organización de los procesos internos de los gobiernos.
- Proporcionar mejor información y un mejor servicio.
- Acrecentar la transparencia gubernamental para reducir la corrupción.
- Reforzar la credibilidad política y la responsabilidad.
- Promover prácticas democráticas a través de la participación y la consulta del público.

Fuente: Tomado de “El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI”, de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 7

TÉRMINOS RELACIONADOS CON GOBERNANZA ELECTRÓNICA

Servicios gubernamentales a:

- los ciudadanos (G2C)
- los negocios (G2B)
- los empleados (G2E)
- otros gobiernos (G2G), empleando las tecnologías de la información y las comunicaciones conocidas como TIC's.

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 8

MEDIOS PARA LOGRAR LA E-PARTICIPACIÓN

- a. El aumento de e- información a los ciudadanos para la toma de decisiones.
- b. Mejora de consulta electrónica de los procesos deliberativos y participativos.
- c. Apoyo a la toma de e-decisión mediante el aumento de la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones.

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI", de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro. 2014.

CUADRO 9
DIFERENCIA ENTRE GOBERNACIÓN, GOBERNANZA
Y GOBERNABILIDAD

Gobernación, <i>Governing</i>	Consiste fundamentalmente en coordinar, orientar, influir y equilibrar la interacción entre los actores políticos sociales. La gobernación comprende todas las intervenciones (orientadas a metas) de actores políticos y sociales con la intención de crear una pauta de interacción más o menos estable y predecible dentro de un sistema sociopolítico.
Gobernanza, <i>Governance</i>	Kööiman, la entiende como una cualidad sociopolítica o gobernanza interactiva, fundada sobre interacciones amplias y sistémicas entre aquellos que gobiernan y los que son gobernados, y esto se aplica, tanto a las interacciones público-público como a las público-privado.
Gobernabilidad, <i>Governability</i>	La cualidad conjunta de un sistema sociopolítico para gobernarse así mismo, en el contexto de otros sistemas más amplios de los que forma parte. Esta cualidad depende del ajuste efectivo y legítimo entre las necesidades y las capacidades de gobernación. La capacidad de gobernar de un sistema está claramente conectada a sus procesos de "governance" y de gobernación. Sin un ajuste efectivo y legítimo entre las necesidades y las capacidades no puede existir gobernabilidad.

Fuente: Elaborado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro con base en Jan Kööiman, "La gobernanza hoy: 10 textos de referencia". 2014.

CUADRO 10

**ACEPCIONES DE GESTIÓN PÚBLICA
POR DIVERSOS ESTUDIOSOS**

Estudiosos	Gestión Pública	Visión
Ospina (1993)	<p>Orientada a la acción y a la solución creativa de los problemas de la administración dentro de un contexto de innovación y con la ayuda de instrumentos racionales.</p> <p>Es una concepción más integral, basada en la aplicación de conocimientos y técnicas modernas, apoyadas por ejercicios de reflexión sistemática de la práctica profesional en el contexto del trabajo.</p> <p>Acción o práctica social desempeñada por profesionales en posiciones de responsabilidad con relación a la toma de decisiones en organizaciones públicas.</p>	Acción o práctica social
Metcalfe (1999)	<p>La gestión pública suele implicar el entendimiento de la compleja y delicada tarea de aceptar la responsabilidad de dirigir una red interinstitucional. La coordinación entre organizaciones que son formalmente autónomas pero funcionalmente interdependientes es una de las claves para conseguir la eficacia en la gestión pública.</p> <p>Si la gestión en general consiste en saber hacer algo por intermedio de las personas; la gestión pública consiste en saber hacer algo por intermedio de otras organizaciones.</p>	<p>Gestión y control. Cuando se necesitan respuestas no rutinarias es cuando el control resulta inoperante y entran en el juego las características de la gestión: ingenio, creatividad, riesgo y resolución de conflictos.</p> <p>La gestión es un concepto que puede aplicarse en el gobierno con mayor amplitud que el control, precisamente porque las políticas requieren una cooperación intensa y prolongada entre muchas organizaciones.</p> <p>Por eso mismo es difícil, ya que requiere una acción común en presencia de intereses organizados diferentes y quizá opuestos.</p>

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

Estudiosos	Gestión Pública	Visión
<p>Bozeman (1993)</p>	<p>En un primer momento, la noción de gobierno es el sistema de dirección que conduce con base en la institucionalidad a la sociedad.</p> <p>En un segundo momento, la gestión pública alude a un buen gobierno, el cual pretende lograr el interés público en la búsqueda de una vida de civilidad donde sobresalen el goce de las libertades civiles y políticas, así como un constante mejoramiento de la calidad de vida en favor de los individuos, grupos y regiones.</p> <p>En un tercer momento, la gestión pública es punto nodal de la capacidad de gobierno. Permite cubrir necesidades económicas, políticas y sociales, así como atender los procesos de cambio y la democratización del poder.</p> <p>Por último, la gestión pública tiene relevancia una vez que la reforma del Estado como tendencia mundial da lugar a una nueva configuración del Estado.</p>	<p>La gestión pública entraña un enfoque en la estrategia (no en el proceso empresarial), en las relaciones interorganizacionales (no en las relaciones intraorganizacionales) y en la intersección de las políticas y la gestión públicas.</p> <p>La categoría gestión pública tiene diferentes acepciones</p>

Fuente: *Elaborado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro, con base en José Juan Sánchez González, "Gestión pública y governance". 2014.*

CUADRO 11
ÍNDICE COMPARATIVO DE GOBIERNO ELECTRÓNICO
DE LOS PAÍSES DE AMÉRICA CENTRAL
Y REPÚBLICA DOMINICANA

2003-2005, 2008, 2010, 2012

País	2003	2004	2005	2008	2010	2012
Costa Rica	0.427	0.4907	0.4612	0.5144	0.4749	0.5397
El Salvador	0.409	0.4188	0.4225	0.4974	0.4700	0.5513
Guatemala	0.329	0.4034	0.3777	0.4283	0.3937	0.439
Honduras	0.28	0.3391	0.3348	0.4048	0.4065	0.4341
Nicaragua	0.324	0.3301	0.3383	0.3668	0.3630	0.3621
República Dominicana	0.438	0.4111	0.4076	0.4943	0.4557	0.513
Panamá	0.432	0.3216	0.4822	0.4718	0.4619	0.5733

Fuente: Elaborado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro a partir de información de United Nations E-Government Survey (<http://www.unpan.org/egovkb>). Fecha de acceso: 10 de noviembre de 2013).

CUADRO 12
GOBIERNO ELECTRÓNICO DE LOS PAÍSES DE AMÉRICA CENTRAL
Y REPÚBLICA DOMINICANA
PUESTO DE PAÍS ASIGNADO

2010-2012

País	Índice de E-Governmet 2012	Puesto de país en el 2012	Puesto de país en el 2010	Dirección del cambio
Costa Rica	0.5397	77	71	-6 ↓
El Salvador	0.5513	74	73	-1 ↓
Guatemala	0.4390	112	112	-
Honduras	0.4341	117	107	-10 ↓
Nicaragua	0.3621	130	118	-12 ↓
Panamá	0.5733	66	79	+13 ↑
República Dominicana	0.5130	89	84	-5 ↓

Fuente: Realizado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro, a partir de la consulta en <http://unpan3.un.org/egovkb/datacenter/CountryView.aspx?ddl=1>. Fecha de acceso: 10 de noviembre de 2013.

CUADRO 13

ÍNDICE DE PERCEPCIÓN DE LA CORRUPCIÓN, IPC, EN CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

2003, 2007, 2009, 2012 Y 2013

País	2003		2007		2009		2012		2013	
	Califi- cación	Puesto de 133 países	Califi- cación	Puesto de 180 países	Califi- cación	Puesto de 180 países	Califi- cación	Puesto de 176 países	Califi- cación	Puesto de 177 países
Costa Rica	4,3	50	5	46	5,3	53	4.8	54	5,3	49
El Salvador	3,7	59	4	67	3,4	84	3.8	83	3,8	83
Guatemala	2,4	100	2,8	111	3,4	84	3.3	113	2,9	123
Honduras	2,3	106	2,5	131	2,4	130	2.8	133	2,6	140
Nicaragua	2,6	88	2,6	123	2,4	130	2.9	130	2,8	127
Panamá	3,4	66	3,2	94	3,4	84	3,8	83	3,5	102
República Dominicana	3,3	70	3,0	99	3,0	101	3.2	118	2,9	123

Fuente: Elaborado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro a partir de los datos de Transparencia Internacional-Transparency International (www.transparency.org, fecha de acceso: 10 de noviembre de 2013).

CUADRO 14
CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA
ÍNDICE DE LIBERTAD DE PRENSA 2011-2012 E
ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD 2012-2013

País	Índice de libertad de prensa	Índices de competitividad
	2011-2012	2012-2013
	Rank 179	Rank 142
Costa Rica	19	47
El Salvador	37	101
Guatemala	97	83
Honduras	135	90
Nicaragua	72	108
Panamá	113	40
República Dominicana	95	105

Fuente: Elaborado por Lilibeth Eugenia Mendoza Corro a partir de los datos de Transparencia Internacional-Transparency International www.transparency.org, fecha de acceso: 10 de noviembre del 2013.

CUADRO 15
ÍNDICE DE INFRAESTRUCTURA EN CENTROAMÉRICA
Y REPÚBLICA DOMINICANA
2008, 2010, 2012

País	Infraestructura 2012	Infraestructura 2010	Infraestructura 2008
Costa Rica	0.3135	0.2423	0.2283
El Salvador	0.2638	0.1923	0.1388
Guatemala	0.2247	0.1528	0.1237
Honduras	0.2173	0.1268	0.0736
Nicaragua	0.1194	0.0757	0.0685
Panamá	0.4408	0.2201	0.1246
República Dominicana	0.2632	0.1657	0.1472

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI" de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro, a partir de la consulta en <http://unpan3.un.org/egovkb/datacenter/CountryScore.aspx?ddl=4>. Fecha de acceso: 10 de noviembre del 2013.

CUADRO 16
ÍNDICE DE E-PARTICIPACIÓN EN CENTROAMÉRICA
Y REPÚBLICA DOMINICANA
2008, 2010, 2012

País	E-Participación 2012	E-Participación 2010	E-Participación 2008
Costa Rica	0.3158	0.2000	0.3636
El Salvador	0.5526	0.0714	0.3864
Guatemala	0.2368	0.3143	0.0455
Honduras	0.1316	0.1286	0.2727
Nicaragua	0.1316	0.3000	0.0000
Panamá	0.3158	0.0000	0.1136
República Dominicana	0.4737	0.1857	0.3182

Fuente: Tomado de "El paradigma emergente de la gobernanza, el replanteamiento de la gestión pública y el servicio civil, transformando Estados en el siglo XXI" de Lilibeth Eugenia Mendoza Corro, a partir de la consulta en <http://unpan3.un.org/egovkb/datacenter/CountryScore.aspx?ddl=4>. Fecha de acceso: 10 de noviembre del 2013.

CUADRO 17

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO POR EL ICAP A LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO CIVIL DE COSTA RICA

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES MÁS IMPORTANTES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN?

- Mantener la rectoría técnica en la gestión del talento humano y del empleo público en el entorno institucional del Régimen de Servicio Civil, ejerciendo un rol normativo, consultor, contralor y proveedor de ayuda técnica a los distintos órganos que integran el Sistema de Gestión de Recursos Humanos de dicho régimen, con el fin de garantizar el mandato constitucional estipulado en los Artículos 191 y 192 de la Constitución Política de ese país.
- Orientar estratégicamente la aplicación de la normativa estatutaria, los principios y valores del servicio civil en las distintas instituciones bajo su cobertura, procurando una relación objetiva y transparente entre el poder ejecutivo y sus servidores, que facilite, a la vez, la consolidación de una burocracia profesional capaz de garantizar el cumplimiento de las políticas públicas direccionadas a través de los diferentes ministerios de Gobierno.
- Garantizar la equidad en el acceso y desarrollo de carrera del personal público, estableciendo mecanismos, procedimientos objetivos e instrumentos científicos de reclutamiento y selección de personal, que faciliten el reconocimiento del mérito de los candidatos o postulantes a los empleos del Poder Ejecutivo.
- Conformar y mantener un sistema de clasificación de puestos ordenado conforme a la naturaleza, las especificaciones, las condiciones organizacionales, los requisitos y la jerarquía de las distintas actividades de la estructura ocupacional del Régimen de Servicio Civil.
- Promover estrategias y acciones tendentes a la implantación de un sistema moderno de la gestión del talento humano, que abarque los diferentes subsistemas de recursos humanos.
- Sustentar enfoques, modelos, instrumentos y prácticas de gestión del talento humano, dirigidas al desarrollo del funcionariado, por medio de la formación, la capacitación y sistemas de promoción basados en el reconocimiento de la trayectoria laboral, las capacidades y las calificaciones periódicas del personal.
- Mantener estrategias de investigación y estudios constantes, que permitan la actualización de la estructura ocupacional y los sistemas de retribución en concordancia con la dinámica del entorno económico.
- Emitir y dar seguimiento a las políticas y directrices relacionadas con la aplicación de normativa, modelos teóricos, instrumentos, enfoques y procedimientos, en los diferentes subsistemas de la gestión del talento humano en el contexto institucional del Régimen de Servicio Civil.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

- Asesorar a las instituciones que conforman la Administración Pública, en el análisis, interpretación y resolución especializada de los asuntos jurídicos propios de la gestión del talento humano, incluyendo la creación, revisión y actualización de los fundamentos jurídicos del Régimen de Servicio Civil.
- Proveer instrumentos técnicos (políticas, directrices, normas, modelos, herramientas y otros) propios de los diversos procesos de la gestión del talento humano, a los diversos órganos que conforman el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, SIGEREH, del Régimen de Servicio Civil, en procura de la comprobación y mantenimiento de la idoneidad del personal público.
- Generar nuevo conocimiento en la gestión del talento humano del Régimen de Servicio Civil, a partir de la planificación, diseño y ejecución de investigaciones, tanto de naturaleza técnica, como científica, en lo que atañe al estudio y análisis de problemas complejos o estratégicos que afectan integralmente los servicios sustantivos institucionales.
- Implementar, en coordinación con las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos, OGEREH, del RSC y demás instancias pertinentes, los planes y programas de capacitación que sean necesarios para mejorar el desempeño de los servidores cubiertos por el RSC.

DESCRIBA ¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESAS FUNCIONES?

- Consolidar un régimen de servicio civil o función pública sustentado en los principios de mérito y equidad, como base de garantía de la seguridad jurídica y la eficiencia administrativa. En tal sentido, las funciones de la Dirección General de Servicio Civil están dirigidas a la instrumentación de un conjunto de arreglos institucionales, enfoques y regulaciones que permitan proteger al empleo público del padrinazgo, las prácticas políticas clientelistas y los intereses particulares. Ello con la finalidad de garantizar la existencia de una administración pública profesional, con capacidad para actuar con independencia e imparcialidad en razón de la prevalencia del interés público sobre el particular. Lo anterior supone disponer de un cuerpo funcional con capacidades, actitudes y valores requeridos para un desempeño eficiente y eficaz de los cargos públicos.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

**EN SU OPINIÓN, ESAS FUNCIONES ESTÁN O NO RELACIONADAS
CON EL CONCEPTO DE GOBERNABILIDAD
Y EN CASO AFIRMATIVO, DE QUÉ MANERA**

- Existe una estrecha relación entre la funcionalidad de los sistemas de servicio civil o de función pública y las condiciones de gobernabilidad democrática de los Estados modernos. Esto se explica porque los principios y valores que conforman la filosofía del servicio civil coinciden con la democratización, la imparcialidad y la igualdad de oportunidades de los ciudadanos para ejercer los cargos públicos.
- En el fondo esto significa que, en una sociedad democrática las cuotas de poder son accesibles al común de los ciudadanos, lo que implica equidad en las vías de acceso y ejercicio de los cargos públicos. Junto a ello hay que considerar que el servicio civil garantiza la existencia de marcos regulatorios, instrumentos, enfoques teóricos y prácticas de gestión dirigidas al reconocimiento y protección del mérito y la equidad frente a las tendencias políticas clientelistas o los intereses particulares que desvirtúan el objetivo de la burocracia pública.
- En tal sentido, pueden dimensionarse las siguientes palabras de Prats (2000:36): *“El conjunto de valores, principios y normas que integran el sistema de mérito se han institucionalizado no por su belleza intrínseca, sino porque resuelven problemas inherentes a la ordenación de la acción colectiva, que es necesario clarificar.”*
- Aparte de esa visión pluralista para el acceso y el desarrollo de carrera funcionarial, los sistemas de servicio civil son un instrumento imponderable para garantizar la eficiencia y la seguridad jurídica. En esa medida, generan credibilidad y adecuados niveles de confianza de los ciudadanos que ven en el Estado una instancia válida y necesaria para dinamizar los procesos productivos y las relaciones del mercado.
- Por ello mismo, la necesidad del servicio civil no es antojadiza, sino resultado de la praxis histórica, la cual pone en evidencia que los sistemas de función pública constituyen mecanismos fundamentales para el desarrollo de la economía y la sociedad. Precisamente por ello, el desarrollo –en las economías de mercado– está estrechamente relacionado con la robustez o precariedad de los servicios civiles y estos a su vez, con la calidad de la democracia y, particularmente con las condiciones de gobernabilidad de cada país.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

**CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO,
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ESAS FUNCIONES SE RELACIONAN
CON LA GOBERNABILIDAD DE LA GESTIÓN PÚBLICA?**

- En cuanto al tema del buen gobierno, no cabe duda que las funciones asignadas a la Dirección General de Servicio Civil, están claramente articuladas con la visión de un Estado robusto, con capacidad para impulsar el desarrollo dentro de una visión democrática del poder político. Y evidentemente, la tesis de un Estado fuerte presupone el estructuramiento de una burocracia profesional cimentada en la objetividad, la imparcialidad, la integridad y la transparencia, que actúe con independencia técnica frente al partidismo político de naturaleza clientelar. Es claro que esta independencia funcional de la administración es la que propicia el servicio civil, a cuya defensa y consolidación están dirigidas cada una de las atribuciones conferidas a la DGSC y que tienen un claro impacto en las condiciones de la gestión pública y, por ende, son requisitos imprescindibles para implementar las prácticas del buen gobierno.
- Asimismo, en el tema del buen gobierno entran en conjunción los dos pilares del servicio civil, como lo son la equidad y el mérito. Precisamente, en estos dos principios subyacen el reconocimiento de las premisas y los derechos fundamentales relacionados con la dignidad de la persona humana, la defensa del interés general, la democratización del acceso a los cargos públicos, el respeto a la institucionalidad pública y la justicia social.
- No cabría hablar de mérito y equidad en el tanto se omitan estos principios sustanciales para la dignificación de las personas, la protección de las garantías individuales y colectivas de los ciudadanos. De manera que los principios y valores contemplados en el Código Iberoamericano de Buen Gobierno, son elementos insoslayables en un régimen de función pública como el que lidera y tutela la Dirección General de Servicio Civil.
- Y, desde esta perspectiva la funcionalidad del servicio civil constituye también la defensa intrínseca de esos pilares de las sociedades democráticas, lo cual significa una lucha constante contra toda forma de corrupción, por cual suscribimos plenamente la idea de que: *“la existencia de una función pública o servicio civil configurado como sistema de mérito resultaría la variable decisiva de un nivel de profesionalidad capaz de garantizar la limpieza de los procedimientos y la reducción de la corrupción a límites aceptables para el buen funcionamiento de las sociedades.”* (Longo (2004).

Fuente: ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

CUADRO 18

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO POR EL ICAP AL MINISTERIO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE REPÚBLICA DOMINICANA

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES MÁS IMPORTANTES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN?

- Velar por la observancia y el cumplimiento de los dispositivos constitucionales sobre la Administración Pública: Principios, Control de La Legalidad de la Función Pública (Artículo 138-147), en su calidad de órgano rector en esta área.

Artículo 138.- Principios de la Administración Pública. La Administración Pública está sujeta en su actuación a los principios de eficacia, jerarquía, objetividad, igualdad, transparencia, economía, publicidad y coordinación, con sometimiento pleno al ordenamiento jurídico del Estado. La ley regulará:

- El estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública con arreglo al mérito y capacidad de los candidatos, la formación y capacitación especializada, el régimen de incompatibilidades de los funcionarios que aseguren su imparcialidad en el ejercicio de las funciones legalmente conferidas.
- El procedimiento a través del cual deben producirse las resoluciones y actos administrativos, garantizando la audiencia de las personas interesadas, con las excepciones que establezca la ley.

Artículo 139.- Control de legalidad de la Administración Pública. Los tribunales controlarán la legalidad de la actuación de la Administración Pública. La ciudadanía puede requerir ese control a través de los procedimientos establecidos por la ley.

Artículo 140.- Regulación incremento remuneraciones. Ninguna institución pública o entidad autónoma que maneje fondos públicos establecerá normas o disposiciones tendentes a incrementar la remuneración o beneficios a sus incumbentes o directivos, sino para un período posterior al que fueron electos o designados. La inobservancia de esta disposición será sancionada de conformidad con la ley.

Artículo 141.- Organismos autónomos y descentralizados. La ley creará organismos autónomos y descentralizados en el Estado, provistos de personalidad jurídica, con autonomía administrativa, financiera y técnica. Estos organismos estarán adscritos al sector de la administración compatible con su actividad, bajo la vigilancia de la ministra o ministro titular del sector. La ley y el Poder Ejecutivo regularán las políticas de desconcentración de los servicios de la Administración Pública.

Artículo 142.- Función Pública. El Estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

de las funciones esenciales del Estado. Dicho estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones.

Artículo 143.- Régimen estatutario. La ley determinará el régimen estatutario requerido para la profesionalización de las diferentes instituciones de la Administración Pública.

Artículo 144.- Régimen de compensación. Ningún funcionario o empleado del Estado puede desempeñar, de forma simultánea, más de un cargo remunerado, salvo la docencia. La ley establecerá las modalidades de compensación de las y los funcionarios y empleados del Estado, de acuerdo con los criterios de mérito y características de la prestación del servicio.

Artículo 145.- Protección de la Función Pública. La separación de servidores públicos que pertenezcan a la Carrera Administrativa en violación al régimen de la Función Pública, será considerada como un acto contrario a la Constitución y a la ley.

Artículo 146.- Proscripción de la corrupción. Se condena toda forma de corrupción en los órganos del Estado. En consecuencia:

- Será sancionada con las penas que la ley determine, toda persona que sustraiga fondos públicos o que prevaleándose de sus posiciones dentro de los órganos y organismos del Estado, sus dependencias o instituciones autónomas, obtenga para sí o para terceros provecho económico;
- De igual forma será sancionada la persona que proporcione ventajas a sus asociados, familiares, allegados, amigos o relacionados;
- Es obligatoria, de acuerdo con lo dispuesto por la ley, la declaración jurada de bienes de las y los funcionarios públicos, a quienes corresponde siempre probar el origen de sus bienes, antes y después de haber finalizado sus funciones o a requerimiento de autoridad competente;
- A las personas condenadas por delitos de corrupción les será aplicada, sin perjuicio de otras sanciones previstas por las leyes, la pena de degradación cívica, y se les exigirá la restitución de lo apropiado de manera ilícita;
- La ley podrá disponer plazos de prescripción de mayor duración que los ordinarios para los casos de crímenes de corrupción y un régimen de beneficios procesales restrictivo.

Artículo 147.- Finalidad de los servicios públicos. Los servicios públicos están destinados a satisfacer las necesidades de interés colectivo. Serán declarados por ley. En consecuencia:

- El Estado garantiza el acceso a servicios públicos de calidad, directamente o por delegación, mediante concesión, autorización, asociación en participación, transferencia de la propiedad accionaria u otra modalidad contractual, de conformidad con esta Constitución y la ley;

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

- Los servicios públicos prestados por el Estado o por los particulares, en las modalidades legales o contractuales, deben responder a los principios de universalidad, accesibilidad, eficiencia, transparencia, responsabilidad, continuidad, calidad, razonabilidad y equidad tarifaria;
- La regulación de los servicios públicos es facultad exclusiva del Estado. La ley podrá establecer que la regulación de estos servicios y de otras actividades económicas se encuentre a cargo de organismos creados para tales fines.

Funciones de rectoría en materia de empleo público, y de los distintos sistemas y regímenes previstos en la Ley 41-08 de Función Pública, del fortalecimiento institucional de la administración pública, del desarrollo del gobierno electrónico y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

DESCRIBA CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESAS FUNCIONES

- Elevar la Capacidad Administrativa del Estado en Materia de Gerencia Pública para asegurar la gobernabilidad y minimizar los riesgos de la gobernanza, vista como la resultante del conjunto de los esfuerzos de interacción de todos los actores intervinientes, debido a las pautas que emergen del sistema sociopolítico. La cual se expresa en nuestra misión:
- “Garantizar la profesionalización de las instituciones de la Administración del Estado y aplicar modelos de gestión de la calidad que impacten las estructuras organizativas y los procesos para elevar los niveles de eficiencia de los servicios públicos.”

EN SU OPINIÓN, ESAS FUNCIONES ESTÁN O NO RELACIONADAS CON EL CONCEPTO DE GOBERNABILIDAD Y EN CASO AFIRMATIVO, DE QUÉ MANERA?

Sí, están altamente relacionadas y no pueden ser desvinculadas, tanto es así, que en la medida que la buena gobernabilidad implicará que el gobierno deberá actuar sobre la base de cuatro principios cardinales legitimando su actuación, teniendo siempre en cuenta la importancia central del papel de los ciudadanos enmarcado en una Administración del Estado capaz de garantizar la profesionalización de sus instituciones y de aplicar modelos de excelencias que impacten las estructuras organizativas y los procesos para elevar los niveles de eficiencia de los servicios públicos.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

**CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO,
CÓMO CONSIDERA USTED QUE ESAS FUNCIONES SE RELACIONAN
CON LA GOBERNABILIDAD DE LA GESTIÓN PÚBLICA?**

- La nueva gobernanza requiere de la implementación de un modelo que tenga como principales características la introducción de valores gerenciales en la gestión de los organismos gubernamentales, la profundización de la democracia a través de la descentralización, la promoción en los ejercicios de derecho, la orientación y responsabilidad por resultados, de cara a lograr una participación ciudadana efectiva.
- Es en esa dirección que apunta el Código Iberoamericano de Buen Gobierno, promoviendo la evaluación permanente de los programas y políticas públicas que aseguren su eficacia, promoviendo la implantación de sistemas de carrera profesional, amparados en la capacitación y la formación que contribuyan a la profesionalización de administración pública, que a fin de cuentas, es la encargada de gestionar el interés público, para así garantizar de manera objetiva el valor óptimo del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público, es decir, el Estado en su conjunto.
- Aquí podemos afirmar que estas funciones que realizamos tienen una alta relación con la gobernabilidad de la función pública. Por lo tanto solo con administraciones públicas profesionalizadas podremos apuntalar mejor los fundamentos de una sociedad democrática, en las que el sistema de ingreso y promoción en el aparato gubernamental sea el de mérito y capacidad. Este es el único instrumento técnico que asegura la Gobernabilidad.

Fuente: ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

CUADRO 19

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO POR EL ICAP A LA OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, ONSEC DE GUATEMALA²

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES MÁS IMPORTANTES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN?

- Administrar y ejecutar las políticas de administración del personal que emanan de la Presidencia de la República, estableciendo la normalidad y supervisión respectiva.
- Mantener y administrar el sistema de servicio civil, enmarcándose en la centralización normativa y desconcentración operativa hacia las unidades de recursos humanos de la administración pública.
- Instrumentar el inventario, registro y control del recurso humano que labora en la administración pública.
- Administrar el plan de clasificación de puestos del organismo ejecutivo, que responda a la organización, naturaleza, objetivos y funciones de las dependencias e instituciones.
- Dirigir el sistema de reclutamiento y selección de personal, aplicando técnicas evaluativas que determinen la capacidad y conocimiento de los candidatos que optan al puesto en la administración pública.
- Asesorar a las diferentes dependencias del Estado, con el objetivo de dar solución a los problemas o conflictos laborales que surjan en la misma, a requerimiento de sus autoridades, con instrucciones del Ejecutivo.
- Administrar el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, para lograr la protección del servidor público al momento de su retiro, o sus beneficiarios, conforme la Ley. (ONSEC, 2013).

CONTINÚA

-
2. No se advierten datos de respuesta a las siguientes preguntas: "En su opinión, esas funciones están o no relacionadas con el concepto de gobernabilidad y en caso afirmativo, de qué manera?" y "Conforme a los principios de buen gobierno, cómo considera usted que esas funciones se relacionan con la gobernabilidad de la gestión pública?"

CONTINUACIÓN

DESCRIBA CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESAS FUNCIONES

- *Visión*
Ser la institución líder en la administración pública que norme, asesore y fiscalice la gestión de recursos humanos y el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, que preste servicio de calidad, mediante sistemas modernos, automatizados y descentralizados, reflejado en la satisfacción de los usuarios.
- *Misión*
Es una institución de servicio, rectora y asesora del Sistema de Recursos Humanos y del Régimen del Clases Pasivas Civiles del Estado, que brinda atención a los servidores, exservidores públicos y sus beneficiarios, con base a los principios de transparencia, responsabilidad, calidad y prontitud.

Fuente: ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

CUADRO 20

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO POR EL ICAP A LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL DE HONDURAS³

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES MÁS IMPORTANTES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN?

En el caso del Servicio Civil de Honduras, al no contar con las funciones que le han sido asignadas, hacemos referencia a las plasmadas en el marco legal que se compone por la Ley 126 de su creación y que le son conferidas al Director de Servicio Civil, las cuales se citan seguidamente.

- Cumplir y hacer cumplir la presente Ley y sus Reglamentos.
- Establecer y mantener al día el Sistema de Clasificación de Cargos.
- Elaborar un plan de remuneraciones de la Administración Pública de común acuerdo con la Secretaría de Planificación, Coordinación y Presupuesto.

CONTINÚA

3. No se advierten datos de respuesta a las siguientes preguntas: "En su opinión, esas funciones están o no relacionadas con el concepto de gobernabilidad y en caso afirmativo, de qué manera?" y "Conforme a los principios de buen gobierno, cómo considera usted que esas funciones se relacionan con la gobernabilidad de la gestión pública?"

CONTINUACIÓN

- Preparar el manual de instructivos de cada cargo y el reglamento para proceder a la selección del personal.
- Realizar los concursos y exámenes necesarios para proceder al reclutamiento y a la selección de los candidatos a ingresar al Servicio Civil.
- Establecer y mantener al día un registro completo y centralizado de ingresos, reingresos, promociones, traslados, permutas, comisiones especiales de servicio y remociones del personal, lo mismo que de los candidatos seleccionados.
- Establecer un sistema para la evaluación de los servicios del personal de conformidad con lo que se establezca en esta Ley y en el Reglamento respectivo.
- Promover y poner en vigencia programas de capacitación y adiestramiento para mejorar la eficiencia del personal.
- Introducir nuevos métodos y técnicas para mejorar la eficiencia del sistema de administración de personal.
- Conocer de los problemas que resulten de la aplicación de esta Ley y de sus Reglamentos y resolver los que sean de su competencia.
- Evacuar las consultas que se le formulen en relación con la administración de personal y la aplicación de esta Ley y sus Reglamentos.
- Asistir regularmente a las reuniones del Consejo del Servicio Civil, con derecho a voz pero sin voto; suministrar la información que le sea solicitada y elaborar el presupuesto interno y el informe anual para el Presidente de la República.
- Elaborar el Reglamento Interior de la Dirección y los demás Reglamentos y disposiciones que tiendan a la mejor aplicación de esta Ley, enviándolos al Consejo de Revisión, como paso previo para su aprobación por el Poder Ejecutivo.
- Dictaminar sobre los anteproyectos de reglamento interior de las Secretarías y demás dependencias del Estado regidas por esta Ley, en lo que se refiere al personal, previamente a su aprobación por el Poder Ejecutivo.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

DESCRIBA CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESAS FUNCIONES

- Crear la carrera administrativa con base en el sistema de méritos;
- Ofrecer iguales oportunidades para servir en la administración pública, a todos los hondureños, conforme a su idoneidad y aptitudes, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social;
- Capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar a los servidores del Estado;
- Incrementar la eficiencia de la función pública;
- Garantizar la estabilidad en sus cargos a los empleados públicos mediante el cumplimiento de las normas de esta Ley, sus reglamentos y demás leyes conexas.

Fuente: ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

CUADRO 21

RESULTADOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN APLICADO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE PANAMÁ⁴

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES MÁS IMPORTANTES QUE REALIZA SU INSTITUCIÓN?

Es el propósito de la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, fundamentar en métodos científicos la administración de recursos humanos del Estado. Sus funciones son las siguientes.

- Diseñar el sistema de administración de recursos humanos, su organización, programas y mecanismo de ejecución, información, evaluación y control.
- Dictar los reglamentos, sistemas y procedimientos que faciliten la puesta en práctica de las medidas y disposiciones señaladas en la presente Ley.

CONTINÚA

-
4. No se advierten datos de respuesta a las siguientes preguntas: "En su opinión, esas funciones están o no relacionadas con el concepto de gobernabilidad y en caso afirmativo, de qué manera?" y "Conforme a los principios de buen gobierno, cómo considera usted que esas funciones se relacionan con la gobernabilidad de la gestión pública?"

CONTINUACIÓN

- Ejecutar las políticas de recursos humanos del sector público basadas en las directrices del Órgano Ejecutivo.
- Presentar al Ejecutivo el anteproyecto de Ley General de Sueldos y/o sus modificaciones, en base a los cuales se regirá la administración pública.
- Administrar el régimen de salarios e incentivos y fiscalizar el régimen disciplinario.
- Dirigir los programas de evaluación de desempeño y productividad; la capacitación y desarrollo de recursos humanos; los procedimientos de ascensos y traslados; y la terminación del ejercicio de la función pública.
- Supervisar las condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los servidores públicos.
- Autorizar la creación de los cargos de carrera administrativa y conferir el certificado de status respectivo a quienes cumplan los requisitos para ser considerados como tales servidores públicos.
- Colaborar con las carreras públicas establecidas por la Constitución y la Ley en aspectos técnicos comunes.
- Informar, por los conductos regulares, a los Órganos Ejecutivos y Legislativos la evolución y control del sistema de carrera administrativa.
- Brindar apoyo a la Junta de Apelación y Conciliación, a fin de garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la presente Ley.
- Ejercer los demás deberes y atribuciones que le confieren esta Ley y sus reglamentos.⁵

CONTINÚA

5. Ministerio de la Presidencia (2010). Funciones de la Dirección General de la Carrera Administrativa. En transparencia. http://www.digeca.gob.pa/pdf_doc/funciones-digeca.pdf Consultado el 10/03/2014

CONTINÚA

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DE ESTAS FUNCIONES?

- Garantizar que la administración de los recursos humanos del sector público se fundamente estrictamente en el desempeño eficiente, el trato justo, el desarrollo profesional integral, la remuneración adecuada a la realidad socioeconómica del país, las oportunidades de promoción, así como todo aquello que garantice dentro del servicio público un ambiente de trabajo exento de presiones políticas, libre de temor, que propenda a la fluidez de ideas y que permita contar con servidores públicos dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad.
- Promover el ingreso y la retención de los servidores públicos que se distinguen por su idoneidad, competencia, lealtad, honestidad y moralidad, que son cualidades necesarias para ocupar los cargos públicos que ampara esta Ley y sus reglamentos.
- Establecer un sistema que produzca el mejor servicio público que proteja al servidor público de carrera administrativa, en sus funciones, de las presiones de la política partidista; y que garantice a los que obtienen el mandato popular llevar adelante su programa de gobierno.⁶

Fuente: ICAP, Área de Gestión Pública, Documento consolidado para el Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.

6. Ministerio de la Presidencia (2010). Políticas Institucionales de la Dirección General de la Carrera Administrativa en Transparencia.
http://www.digeca.gob.pa/pdf_doc/politicas_digeca.pdf Consultado el 20/02/2014
Consultado el 20 de marzo del 2014.

CUADRO No. 22

EL SALVADOR

PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA⁷ PRINCIPALES FUNCIONES PROPUESTAS

El proyecto de Ley de la Función Pública de El Salvador estipula que las principales funciones del organismo rector serán:

DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

CAPÍTULO I

CREACIÓN Y OBJETIVOS

AUTONOMÍA Y NATURALEZA DE LA AUTORIDAD RECTORA

Artículo 26. Créase la Autoridad Rectora de la Función Pública, que en el texto de la presente Ley se denominará “la Autoridad Rectora”, como una institución de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía en lo técnico, en lo administrativo y presupuestario para el ejercicio de las funciones y atribuciones que señala esta ley. La Autoridad Rectora de la Función Pública tendrá su sede en la ciudad de San Salvador y podrá establecer oficinas en cualquier lugar del territorio nacional, de acuerdo a las necesidades en la prestación de sus servicios.

COMPETENCIAS DE LA AUTORIDAD RECTORA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 27. Corresponde a la Autoridad Rectora de la Función Pública:

- En cuanto a la profesionalización de la función pública:
 - a. Resolver consultas técnicas referentes a la actividad de la función pública.
 - b. Diseñar las políticas y lineamientos generales de administración de recursos humanos con el fin de mejorar la eficiencia de los servidores públicos, incluyendo las políticas para la implantación y evaluación de métodos para el ingreso de personal al Sistema de Carreras Profesionales, así como métodos y mecanismos para gestionar el desempeño del personal de la Administración Pública.
 - c. La ejecución y dirección de los procedimientos de selección de los puestos pertenecientes a la carrera administrativa gerencial y operativa, según lo establecido en esta Ley, su reglamento y normas técnicas.

CONTINÚA

7. Al parecer, a esta fecha (2012) el país se encuentra en un proceso de implantación y desarrollo de un proyecto de ley marco que regulará el ámbito de la Función Pública.

CONTINUACIÓN

- d. Garantizar el adecuado funcionamiento de los procesos de ingreso, ascenso, traslados, capacitaciones y evaluaciones, de conformidad con la ley, sus reglamentos, normas y las políticas generales dictadas.
- e. Establecer y revisar periódicamente los instrumentos e indicadores necesarios para la evaluación del desempeño de los servidores públicos, a manera de elevar la calidad, eficacia, eficiencia y la profesionalización del servidor público.
- f. Velar por la adecuada planificación de los recursos humanos en la Administración Pública a efecto de garantizar la cantidad y calidad de los servidores públicos en función de la disponibilidad de recursos económicos y las estructuras administrativas correspondientes.
- g. Velar por la adecuada organización de las Unidades de Recursos Humanos Institucionales y supervisar su efectivo funcionamiento.
- h. Realizar estudios sobre remuneraciones en los sectores público y privado a efecto de que sirvan de base para proponer las retribuciones económicas de las carreras administrativas gerencial y operativa.
- En cuanto a las relaciones laborales:
 - a. Supervisar, investigar y evaluar sistemáticamente, la correcta aplicación de los principios, objetivos y normas que regulan las relaciones laborales de los servidores públicos, a fin de garantizar la armonía y paz laboral, acorde con lo establecido en las normas vigentes sobre la materia.
 - b. Garantizar y supervisar que en las instituciones públicas se brinden condiciones para un clima y ambiente de trabajo sanos para los servidores públicos.
 - c. Supervisar las condiciones laborales en las distintas instituciones del Estado y determinar la correcta aplicación de las disposiciones relativas a la función pública.
 - d. Emitir opiniones técnicas, de oficio o a solicitud de parte interesada, en relación a las normas y procedimientos relativos al régimen de Relaciones Laborales.
 - e. Promover programas para asegurar que las condiciones de trabajo sean propicias para conciliar la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
 - f. Proponer e impulsar programas y actividades de bienestar social a favor de los servidores públicos.
 - g. Supervisar el fiel cumplimiento de las normas que rigen a los sindicatos en el sector público, así como por el debido respeto de la libertad sindical.
 - h. Llevar un registro ordenado y actualizado de los sindicatos que existen en el sector público salvadoreño.
 - i. Velar porque se generen y mantengan espacios de diálogo y coordinación con los sindicatos del sector público con miras a la profesionalización de los servidores públicos y a la aplicación efectiva de las acciones para el fortalecimiento de la gestión de personal.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

- j. Promover la implantación y el desarrollo de un sistema de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales en las instituciones públicas.
- En cuanto al fortalecimiento institucional:
 - a. Velar por el fortalecimiento institucional de la Administración Pública mediante el impulso de procesos de gestión de calidad, de recursos humanos, de tecnologías de la información y, en general, la modernización de sus instituciones.
 - b. Promover, diseñar, ejecutar y evaluar las políticas, planes y estrategias para el fortalecimiento institucional e identificar las necesidades que sobre la materia existan en la Administración Pública.
 - c. Revisar y aprobar los organigramas, manuales de organización, funciones y procesos en las instituciones de la Administración Pública.
 - d. Promover el fortalecimiento de las Unidades de Recursos Humanos Institucionales y el desarrollo de las competencias técnicas en el personal que labora para las mismas en las instituciones del sector público.
 - e. Definir criterios técnicos, contenidos y herramientas que permitan a las instituciones públicas realizar el diagnóstico de su clima organizacional y cambio cultural.
 - f. Dictar normas técnicas para el diseño, rediseño y dimensionamiento de estructuras y procesos organizacionales, incluyendo los respectivos componentes tecnológicos en las instituciones públicas.
 - g. Y orientar y promover la simplificación de los trámites administrativos, con el objetivo de obtener mejoras en los servicios que se prestan al ciudadano.
- En cuanto a la evaluación institucional y gestión de calidad:
 - a. Velar porque se garantice en cada institución el más alto nivel de efectividad, calidad y eficiencia de la función pública del Estado, a través del respeto de los derechos de los usuarios de los servicios públicos, en el marco de la presente Ley;
 - b. Desarrollar todas las actividades pertinentes para los diseños tecnológicos que permitan una fluida interacción de la Administración Pública con los ciudadanos, garantizando transparencia.
 - c. Difundir e implantar modelos de excelencia en la gestión para la Administración Pública.
 - d. Establecer, organizar y coordinar un sistema de evaluación del desempeño institucional para dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de los planes, programas, metas y proyectos orientados al logro de la misión correspondiente a las instituciones públicas.
- En cuanto al desarrollo del gobierno electrónico:
 - a. Asesorar a las instituciones públicas en materia informática, con el fin de generar eficiencia y transparencia en el desarrollo de su misión.

CONTINÚA

CONTINUACIÓN

- b. Establecer estándares informáticos para la Administración Pública y monitorear su cumplimiento.
- c. Diseñar sistemas informáticos que tiendan a la eficiencia y la transparencia de las instituciones gubernamentales.
- d. Velar porque las instituciones públicas sean dotadas de los equipos informáticos que permitan que los programas sean puestos en marcha.
- e. Hacer los diseños correspondientes para la efectiva implementación del gobierno electrónico en las distintas instituciones públicas.
- f. Colaborar y asesorar a las instituciones públicas en el diseño e implementación de sus páginas web.
- g. Proponer la adquisición de software por parte de las instituciones del sector público, con miras al desarrollo del gobierno electrónico.

Fuente: Presidencia de la República de El Salvador. (2012). Título III De la Autoridad Rectora de la Función Pública. En Borrador de Anteproyecto de Ley de la Función Pública. p. 27. <http://www.aecid.org.sv/wp-content/uploads/2013/09/AnteproyectoLFP.pdf?6c716f> consultado el 20/03/2014, presentado en el *Taller de Técnicos de la IV Reunión Intermedia de Autoridades de Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, realizada el 29 de mayo del 2013 en San José, Costa Rica.*
