

Algunas apreciaciones sobre los entes rectores de los Servicios Civiles, Carreras Administrativas y Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana

ICAP*

LA SESIÓN DE TRABAJO DE TÉCNICOS ES UNA INICIATIVA DEL INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ICAP, CREADA EN EL MARCO DEL FORO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA QUE RESPONDE A LA NECESIDAD DE CREAR UN ESPACIO DONDE NO SOLO LAS AUTORIDADES DE LOS SERVICIOS CIVILES DE LA REGIÓN TOMEN DECISIONES SINO QUE ADEMÁS SE VEAN APOYADOS POR EL CONOCIMIENTO Y EL EXPERTIS DE LOS FUNCIONARIOS TÉCNICOS DE LAS MISMAS. LA IV REUNIÓN INTERMEDIA DEL FORO LLEVADA A CABO EN SAN JOSÉ, COSTA RICA EN MAYO DEL 2013 ESTABLECE UNA SERIE DE RECOMENDACIONES PLASMADAS EN EL DOCUMENTO PRESENTADO A CONTINUACIÓN.

PALABRAS CLAVES: ADMINISTRACION PUBLICA; FUNCION PUBLICA; AMERICA CENTRAL; PANAMA; REPUBLICA DOMINICANA

KEY WORDS: PUBLIC ADMINISTRATION; CIVIL SERVICE; CENTRAL AMERICA; PANAMA; DOMINICAN REPUBLIC

Antecedentes

En el marco de la “IV Reunión Intermedia de Autoridades del Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, organizada por el Instituto Cen-

troamericano de Administración Pública, ICAP, conjuntamente con la Dirección General del Servicio Civil, DGSC, de Costa Rica, que tuvo lugar el 29 de mayo del 2013, en la ciudad de San José, República de Costa Rica, se realizó la “Sesión de Trabajo de Técnicos” con los representantes de cada una de las Direcciones de Servicio Civil de los países

* Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP.

Recibido: 16 de setiembre del 2013.

Aceptado: 12 de diciembre del 2013.

Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP (2013). Algunas apreciaciones sobre los entes rectores de los Servicios Civiles, Carreras Administrativas y Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana.

ICAP-Revista Centroamericana de Administración Pública (65): 197-211, diciembre 2013 197

Miembros del Foro, así como especialistas e invitados.

La Sesión de Trabajo de Técnicos, responde a una iniciativa del ICAP como Secretaría Técnica de este Foro Regional, en procura de promover una discusión que permita dilucidar los lineamientos y horizontes de acción, que orienta a las Direcciones Generales de Servicio Civil de la región para su fortalecimiento y modernización. A la vez, profundiza en el análisis, discusión y promoción de los temas que en el marco del Foro se establecen como agendas temáticas y de acción para la Región Centroamericana.

Finalmente, responde a una necesidad permanente de estrechar, fortalecer y mejorar el vínculo entre las acciones políticas y técnicas que toda institución pública realiza y que resultan fundamentales para su desarrollo institucional. Para ello, el ICAP continuará realizando esfuerzos para fomentar la discusión, el debate y la generación propositiva de ideas que permita fortalecer la gestión pública.

Descripción de la actividad

La inauguración oficial de la “Sesión de Trabajo de Técnicos del Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, se realizó el 29 de mayo del 2013, a partir de las 9:00 horas. (Ver Anexo 1. Programa Acto de Inauguración de la Sesión de Trabajo de Técnicos).

Para el desarrollo de las actividades programadas durante la IV Reunión Intermedia, se utilizó como herramienta el “Documento marco para la discusión del Grupo Técnico del Foro”, elaborado por el ICAP como Secretaría Técnica con el apoyo de funcionarios de la DGSC de Costa Rica y un experto en la materia, con la finalidad de facilitar la construcción de una agenda regional hacia la identificación de una hoja de ruta que procure el fortalecimiento del rol de las Direcciones Generales en la región. En esta ocasión el ICAP estableció la necesidad de celebrar de forma conjunta una reunión de autoridades y otra de técnicos, con el objetivo de fortalecer las relaciones técnico-políticas en las instituciones y que a su vez, permitiera contraponer las opiniones dadas por parte de los técnicos con los acuerdos convenidos en el desarrollo de la reunión de autoridades, para una vez finalizadas las reuniones, se integraran ambos grupos de trabajo en un solo salón, con la finalidad de observar los resultados de ambos y definir de manera concreta las acciones a formar parte de un plan de acción.

Específicamente, durante el desarrollo de la Reunión de Técnicos, se discutió acerca de la importancia que tiene la definición de la naturaleza de los servicios civiles, función pública y carrera administrativa de la región para la profesionalización de la función pública y la correcta definición de las líneas estratégicas para abordar el tema de acuerdo al contexto en el que se desenvuelve la institución, de lo cual

el presente documento es su resultado final.

Objetivos

La Reunión de Técnicos se crea en el marco del Foro de la Función Pública, definido como la instancia deliberativa que reúne a las autoridades superiores de las dependencias de Servicio Civil, Función Pública y Carrera Administrativa de los siete países que lo integran: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana, apoyados por el ICAP en calidad de Secretaría Técnica. Los objetivos que persigue la Reunión de Técnicos para fortalecer el quehacer de las autoridades en el marco del Foro son explicados a continuación:

- Crear un espacio de reflexión y discusión acerca de los principales desafíos a los que se enfrenta la gestión del desarrollo de los recursos humanos al servicio del sector público en el área centroamericana, con la finalidad de establecer acuerdos que apoyen la mejora en la eficiencia y eficacia de la capacidad técnica institucional.
- Propiciar el acercamiento institucional entre las instancias rectoras a nivel regional, fortaleciendo el intercambio de ideas, experiencias y avances derivados de la función de la Administración de Recursos Humanos, bajo el Régimen de

Servicio Civil y de Carrera Administrativa.

- Apoyar y asesorar las decisiones y acciones tomadas en la Reunión de Autoridades acerca del quehacer institucional para el desarrollo de los recursos humanos de la región, concretando los acuerdos en planes de acción regionales que definan la hoja de ruta crítica.

Metodología

El trabajo en la Reunión de Técnicos inició con dos meses de anticipación, donde el ICAP en su calidad de Secretaría Técnica, elaboró un documento de apoyo que incluía cuatro preguntas generadoras, remitidas a cada uno de los países por la vía electrónica, cuya intención era la de guiar la discusión y procurar obtener resultados sistematizados en un documento resumen donde por medio de la respuesta a las preguntas planteadas, se establecían las semejanzas y principales desafíos a los que se enfrentan los Servicios Civiles de la región en su quehacer. (Ver Anexo 2. Documento marco para discusión).

Este documento, fue presentado y discutido en el "Taller para la definición de una agenda temática con recomendaciones básicas sobre el futuro de los servicios civiles", cuyo objetivo fue el identificar y proponer como primer borrador de consulta, un documento regional que estableciera como una primera línea

de base, los comentarios generales respecto a cuatro aspectos, a saber:

1. ¿Cuál debe ser la naturaleza de las Direcciones Generales de los Servicios Civiles, Carreras Administrativas y Función Pública, en los próximos años?
2. Cuáles deben ser las prioridades para la modernización de la gestión pública, que puedan ser impulsadas por las DGSC?
3. ¿Cuál debe ser el rol de la Secretaría Técnica del Foro de la Función Pública, en atención a fortalecer las respuestas brindadas en las preguntas 1 y 2?
4. ¿Cómo las DGSC pueden contribuir al fortalecimiento de la democracia y el desarrollo de los países?

Como resultado, las respuestas a las preguntas planteadas se presentaron en un documento durante la Sesión Conjunta de Trabajo, el cual reunió las principales conclusiones de este proceso, reforzando la idea de que las conclusiones planteadas constituyen un primer esbozo acerca de la situación actual de los Servicios Civiles de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, que sirve de base para proponer la creación de una Ruta Crítica de Acción Regional que facilita el trabajo colaborativo del Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, al identificar

las líneas de acción y las acciones estratégicas para afrontar los retos y desafíos del nuevo siglo.

Resultados generales

Producto de las deliberaciones realizadas durante la sesión de trabajo de Técnicos, se destacan entre otros puntos, los acuerdos para llevar a cabo acciones conjuntas para mejorar la administración pública, aprovechar los conocimientos y desarrollar cooperación horizontal, para aunar esfuerzos entre las diferentes instancias que integran el Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, entre las que se destacan:

- Con respecto a la naturaleza de las Direcciones Generales de Servicios Civiles, Carrera Administrativa y Función Pública, es imperante que se conviertan en entes rectores con centralización normativa y descentralización operativa de acuerdo con la capacidad, cultura y situación de cada uno de los países de la región, cercano a las autoridades políticas de primer nivel que asegure poder de influencia, acceso a recursos y posibilidades de diálogo y coordinación apropiados con las autoridades fiscales y contraloras.
- Las DGSC con el objetivo de fomentar la modernización de

la gestión pública, deben establecer como prioritario políticas públicas en gestión del talento humano, así como la formación continua y la profesionalización para el reforzamiento de los perfiles de las jefaturas, mandos altos y medios, la creación de modelos de excelencia regidos por principios de igualdad, mérito y flexibilidad para toda la administración pública, apoyados con la utilización de Tecnologías de Información y Comunicación, TIC's, y el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño vinculados con la medición de resultados, asociados a los planes nacionales.

- Un aspecto relevante de la reunión, fue la discusión que se gestó acerca del papel más representativo que debe cumplir el ICAP como Secretaría Técnica del Foro, en atención a fortalecer la naturaleza y gestión de las DGSC. Como principal aporte se puede mencionar el propósito que como Secretaría debe perseguir el ICAP: "Propiciar el espacio para revisar, reflexionar y analizar, de forma regional, los procesos de innovación, las nuevas tendencias de las políticas de gestión del empleo público y su mejoramiento, promovidos en relación a la

Carrera Administrativa o Servicio Civil".

- Aunado a lo anterior, se determinó que la Secretaría Técnica a cargo del ICAP debe ser un punto de conexión entre los países miembros del Foro que le permita identificar la situación del Sistema de Gestión del Talento Humano del sector público, realizar recomendaciones, generar propuestas y desarrollar programas de actualización profesional sobre aspectos de modernización o reformas a la Carrera Administrativa y Función Pública, en pro del desarrollo humano del sector público, así como la gestión del apoyo técnico para los países miembros.

Como resultado de lo anterior, dentro del documento marco para la discusión, se acordaron entre los participantes de la Sesión de Trabajo de Técnicos, la esencia que las DGSC debían perseguir para contribuir al fortalecimiento de la democracia y el desarrollo de los países. Finalmente, las conclusiones planteadas en cada pregunta generadora debieron ser analizadas por el ICAP con la finalidad de proponer a los Directores de los Servicios Civiles, Función Pública y Carrera Administrativa una hoja de ruta que estableciera la realización de proyectos conjuntos en temas claves y de interés colectivo.

Recomendaciones

Las siguientes, son una serie de recomendaciones básicas y elementales, que como resultado del proceso de discusión que se ha celebrado, resultan importantes no perder de vista para dar continuidad al proceso iniciado.

- Cada uno de los Países Miembros del Foro, realizará la identificación y designación de al menos un funcionario de su entidad para que se constituya en el enlace institucional que dé seguimiento a los efectos de este primer borrador.
- Las autoridades del Foro de la Función Pública, en uso de sus facultades, promoverán la institucionalización de una Comisión Regional conformada por el funcionario descrito en el primer punto, que con la dirección de la Secretaría Técnica, se dedique al estudio y profundización de los temas descritos con miras a elaborar una ruta crítica regional de acción.
- Solicitar al ICAP en calidad de Secretaría Técnica, iniciar un proceso de intercambio y elaboración de un documento técnico sobre las acciones estratégicas que deben realizar las DGSC para fortalecer su rol, con el apoyo y colaboración de la Comisión Regional.
- Solicitar al ICAP, el desarrollo de una propuesta de Estrategia de Cooperación Horizontal y Triangular para fomentar la colaboración entre los países Miembros del Foro en prioridades nacionales y necesidades institucionales, relacionadas con el fortalecimiento de la gestión pública.
- En el Marco del Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, el ICAP en calidad de Secretaría Técnica, procure la generación de alianzas para propiciar la participación de otros organismos especializados en administración pública, como elemento fundamental que permita alcanzar los objetivos planteados en este documento.
- El debate protagonizado por los técnicos de los servicios civiles, función pública y carrera administrativa de la región, produjo que la mayoría de las opiniones plasmadas en el Acta Final de la IV Reunión Intermedia, tuvieran un mayor peso al momento de generar los acuerdos. Debido a lo anterior es que se considera que el realizarla de forma paralela a la de autoridades, enriquece la discusión y constituye un importante aporte para incidir positivamente en el papel que las instituciones participantes cumplen en la región ◇

ANEXO 1
IV REUNIÓN INTERMEDIA DEL FORO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA
SESIÓN DE TRABAJO DE TÉCNICOS DE LOS SERVICIOS CIVILES
DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

Agenda de trabajo

San José de Costa Rica, 29 de mayo del 2013

Sesión de Trabajo de Directores		Sesión de Trabajo de Técnicos	
08:00 hrs.	Bienvenida y aprobación de la agenda de trabajo.	08:00 hrs.	Bienvenida y presentación de participantes.
08:15 hrs.	Informes nacionales Autoridades Miembros del Foro (10 min/país)	08:10 hrs.	Metodología de trabajo.
09:50 hrs.	Informe de cumplimiento de acuerdos de la ST-FFP y presentación de la IV edición del Premio ICAP a la Investigación en la Administración Pública.	08:15 hrs.	Taller para la definición de una agenda temática con recomendaciones básicas sobre el futuro de los servicios civiles. • <i>Luis Lorenzo Rodríguez, Facilitador</i>
10:10 hrs.	Evaluación de medio período y resultados de la implementación de la Estrategia Centroamericana de Calidad del ICAP.	09:30 hrs.	Charla "La Carrera Administrativa Municipal: estado de la cuestión y avances en Centroamérica y República Dominicana". • <i>Carlos Olivas, Consultor internacional</i>
10:25 hrs.	Presentación de la Estrategia de Gestión Pública Local del ICAP	10:10 hrs.	Revisión de documento para presentación en plenaria general.
10: 40 hrs.	Receso	10:40 hrs.	Receso
Sesión conjunta de trabajo (Directores y Técnicos)			
10:45 hrs.	Exposición magistral: "Propuestas para el fortalecimiento de la capacidad institucional del Estado para lograr Resultados en América Latina y el Caribe". • <i>Mariano Lafuente, Especialista Senior en Modernización del Estado en la Unidad de Capacidad Institucional del Estado del Banco Interamericano de Desarrollo, BID.</i>		
11:30 hrs.	Período para intercambio.		
11:45 hrs.	Presentación "El Barómetro de la función pública y su impacto en las direcciones de servicio civil, carrera administrativa y función pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana" • <i>Francisco Longo, Coordinador del Informe Barómetro.</i>		
12:30 hrs.	Período para intercambio.		
12:45 hrs.	Plenaria general: "La naturaleza y el rol de los Servicios Civiles en el siglo XXI"		
14:00 hrs.	Cierre de la actividad.		

ANEXO 2

FORO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

DOCUMENTO MARCO PARA LA DISCUSIÓN DEL GRUPO TÉCNICO DE LA IV REUNIÓN INTERMEDIA

Pregunta generadora 1. ¿Cuál debe ser la <u>naturaleza</u> de las Direcciones Generales de Servicios Civiles, Carrera Administrativa y Función Pública, en los próximos años?	
Respuesta	Esencia de las DGSC
1. Dirigir y orientar el desarrollo institucional de los órganos de la administración pública.	Vincular la gestión del talento humano de las DGSC con la función de estructuración y desarrollo de las instituciones.
2. Las Direcciones Generales encargadas de la Carrera Administrativa o del Servicio Civil en nuestra región, deben ser entes encargados de regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el propósito de garantizar su eficiencia y la prestación de un servicio continuo efectivo y eficaz.	Regulación de las relaciones de trabajo entre la Administración Pública y sus servidores.
3. Deben ser administradoras de los recursos humanos del sector público, fundamentándose en el desempeño eficiente y desarrollo profesional del individuo, promoviendo el ingreso del personal idóneo en atención a los perfiles requeridos para cada cargo.	
4. Deben tener un rol normativo y fiscalizador, permitiendo a las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos, ejecutar actividades técnicas, desarrollar y tramitar las acciones de recursos humanos de su competencia, llevar controles y registros de su institución.	Ideal: Ser un ente rector con centralización normativa y descentralización operativa de acuerdo con la capacidad/cultura/ situación de cada uno de los países de la región.
5. Deben ser organizaciones consideradas como entes rectores en la Gestión del Talento Humano que operen como verdaderos socios estratégicos de los gobiernos de manera que efectivamente contribuyan a la gobernabilidad democrática.	

Continúa...

...viene

Respuesta	Esencia de las DGSC
6. Estructural y funcionalmente cercanas a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo: con rango de Ministerios o Secretarías de la Función Pública.	Ser un ente estructural y funcionalmente cercano a la autoridades políticas de primer nivel que asegure poder de influencia, acceso a recursos y posibilidades de diálogo y coordinación apropiados con las autoridades fiscales y contraloras.
7. Instituciones con capacidad real de alinear (integrar) las estrategias, políticas y acciones en el campo de la Gestión del Talento Humano, GTH, innovando permanentemente en todos sus subsistemas de acuerdo a las prioridades del gobierno.	Entidades que innoven a partir de la integración de sus estrategias y sus tácticas a las políticas y planes de desarrollo de cada uno de los países de la región.
Pregunta generadora 2. ¿Cuáles deben ser las prioridades para la modernización de la gestión pública, que puedan ser impulsadas por las DGSC?	
Respuesta	Temática
1. Impulsar políticas públicas en materia de gestión del talento humano que tengan como principio y fin al ser humano.	Políticas públicas en gestión del talento humano.
2. Continuar promoviendo la implementación de modelos de excelencia en la administración pública que consideren al ciudadano como el centro y la razón de ser del quehacer público.	Modelos de excelencia en la administración pública.
3. Potenciar el uso de tecnologías de la información y comunicación para mejorar la interacción entre las instituciones de la administración pública y con la ciudadanía; así como el control social en la gestión pública.	Uso de tecnologías de información y comunicación en la mejora de la interacción con la ciudadanía y del control social.
4. Modernizar los sistemas de información sobre la gestión del talento humano del sector público.	Modernización de sistemas de información para la gestión del talento humano.
5. Explorar o valorar fuentes de recursos financieros que permitan impulsar todas estas prioridades, sobre todo en los países con menos recursos.	Búsqueda de fuentes de financiamiento y de recursos.

Continúa...

...viene

Respuesta	Temática
6. Capacitar, profesionalizar y formar continua y permanentemente a los servidores públicos.	Formación continua para apoyar la profesionalización de la función pública.
7. Formular políticas cuya aplicación garantice la gestión del desarrollo de los recursos humanos y el buen funcionamiento de la Carrera Administrativa y la Función Pública, dentro de un marco fiscalmente sostenible.	Formulación de políticas fiscalmente sostenibles.
8. Crear un Sistema de Alta Dirección Pública que busque garantizar una gerencia pública profesional para elevar la eficacia de las políticas públicas, limitar la discrecionalidad de la autoridad política en la provisión de cargos directivos y mejorar la calidad de los servicios que el Estado entrega a los ciudadanos.	Creación de sistemas de alta dirección pública para elevar la eficacia de las políticas públicas (calidad de los servicios).
9. Promover en forma continua, el mejoramiento de la administración pública, la simplificación y transparencia de sus sistemas y procesos y su actualización con la incorporación de nuevas tecnologías.	Simplificación, transparencia y actualización de sistemas y procesos.
10. Propiciar convenios y participar en la coordinación de asistencia técnica, programas de formación y capacitación nacional o internacional con organismos públicos o privados, cuando la misma se relacione con los temas de la administración de recursos humanos y función pública.	Promover nuevas modalidades de cooperación y asistencia técnica.
11. Promover la creación de la Escuela de la Carrera Administrativa y Función Pública en cada país, con el fin de formar, capacitar y profesionalizar en forma especializada a los funcionarios y servidores públicos del Estado.	Formación continua y profesionalización, en reforzamiento de los perfiles de las jefaturas y mandos medios.
12. Impulsar el uso de los Sistemas de Gestión de Calidad para alcanzar la satisfacción en los servicios prestados, tanto a los servidores públicos como a la ciudadanía.	Impulsar los sistemas de gestión de la calidad.
13. Gestionar estudios de mercado que coadyuven a definir la política retributiva del Estado.	Definir políticas retributivas en el Estado.

Continúa...

...viene

Respuesta	Temática
14. Es fundamental que se dote a las Direcciones de Carrera Administrativa o Servicio Civil de mayor fortaleza jurídica y presupuestaria, para que puedan encargarse de garantizar el logro del objetivo fundamental, que es la profesionalización de la función pública.	Fortalecimiento jurídico y presupuestario.
15. La estructura del Estado debe estar alineada a objetivos de una gestión descentralizada, es decir, transferir a cada institución las funciones que le son propias, sobre todo en materia de Recursos Humanos, definiendo sus roles.	Gestión descentralizada del Estado en materia de talento humano (reclutamiento y selección del personal, entre otras).
16. Reforzar el sistema de reclutamiento y selección del recurso humano.	
17. Priorizar en mejorar la transparencia de las gestiones de la Administración Pública, promover la rendición de cuentas de los servidores públicos con mando y jurisdicción, trabajar intensamente en una Ley General de Sueldos, reforzar la participación de los servidores públicos en asociaciones sindicales, agilizar los mecanismos de negociación colectiva, promover el ingreso al servicio público del personal más calificado y competente a fin de garantizar la protección del servidor público de injerencias políticas que desvirtúen la labor del Gobierno.	Promover la transparencia, rendición de cuentas y profesionalización de la función pública.
18. Unificar los principios y políticas de la GTH en todo el sector público de su país evitando diferencias sin sustento entre servidores públicos de distintos regímenes.	Estandarización de políticas y sistemas de gestión del talento humano.
19. Fortalecer las competencias de los servidores públicos iniciando por los directivos y jefaturas de los diferentes niveles en las instituciones.	Formación continua para desarrollo de sistemas de alta dirección pública.
20. Remozar los modelos de ingreso y profesionalización de servidores públicos, garantizando principios de igualdad de oportunidades en el acceso a los puestos y de mérito y flexibilidad en el desempeño.	Gestión del talento y profesionalización de la función pública regida por principios de igualdad, mérito y flexibilidad.

Continúa...

...viene

Respuesta	Temática
21. Generar una cultura de gestión de la calidad en el Sistema de Gestión del Talento Humano que aproveche los esfuerzos del gobierno digital.	Promoción de culturas institucionales de gestión de la calidad.
22. Desarrollar sistemas de medición de resultados efectivos de la gestión de las personas y de las instituciones públicas.	Desarrollo de sistemas de medición de resultados alineados con gobierno electrónico.
Pregunta generadora 3. ¿Cuál debe ser el rol de la Secretaría Técnica del Foro de la Función Pública, en atención a fortalecer las respuestas brindadas en las preguntas 1 y 2?	
Respuestas	
1. Realizar recomendaciones sobre aspectos de modernización o reformas a la Carrera Administrativa y Función Pública.	
2. Generar propuesta en pro del desarrollo humano del sector público.	
3. Gestionar apoyo técnico para los países miembros.	
4. El propósito del ICAP como secretaría es propiciar el espacio para revisar, reflexionar y analizar, de forma regional, los procesos de innovación, las nuevas tendencias de las políticas de gestión del empleo público y su mejoramiento, promovidos en relación a la Carrera Administrativa o Servicio Civil.	
5. Sin embargo, debe desempeñar un papel aún más representativo, como garante del cumplimiento de los acuerdos avenidos en cada Foro de la Función Pública, así como promover su participación como organismo consultivo, en el desarrollo de los proyectos que cada país miembro impulse y que tengan relación directa con los mencionados acuerdos.	
6. Deben continuar siendo un punto de conexión entre los países miembros del Foro, a fin de mantener vínculos que permitan el desarrollo integral de la región en materia de gestión pública.	
7. Identificar la situación del Sistema de Gestión del Talento Humano del sector público de cada país con el propósito de apoyar una agenda de cada uno para alcanzar el modelo propuesto respetando sus particularidades y condiciones.	
8. Apoyar los esfuerzos de las DGSC de los países en el desarrollo y cumplimiento de las rutas críticas que correspondan para alcanzar los compromisos que se asuman.	
9. Desarrollar un programa de capacitación a los diversos actores que intervienen en el alcance de los compromisos país para la implementación del Modelo de Gestión del Talento Humano.	

Continúa...

...viene

Pregunta generadora Reflexión final ¿Cómo las DGSC pueden contribuir al fortalecimiento de la democracia y desarrollo de los países?
Respuesta
1. A través de una participación más directa de la ciudadanía en la definición y evaluación de las políticas públicas relacionadas a la gestión y desarrollo del talento humano del Estado, que permita una mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios públicos y gestión del desarrollo humano local.
2. Promover la equidad, la participación, el pluralismo, la transparencia, la responsabilidad, de modo que sea efectivo, eficiente y duradero.
3. Mejorar la calidad y cobertura de los servicios prestados al ciudadano.
4. Combatir las amenazas para la buena gobernabilidad, que son la corrupción, la violencia y la pobreza, las cuales debilitan dicha transparencia, la seguridad jurídica, la participación ciudadana y las libertades fundamentales.
5. Promoviendo un servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad a intereses particulares o partidarios.
6. Reconociendo el mérito, capacidad e idoneidad, fomentando así la carrera administrativa.
7. Reconociendo la eficiencia y competencia en el rendimiento de los servidores en las funciones públicas.
8. Promoviendo la igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza.
9. Fomentando la honestidad y ética en el rendimiento del servicio público.
10. Desarrollando los proyectos aquí mencionados, como políticas de Estado, poniendo de manifiesto el interés por la seguridad jurídica como un principio rector de todo Estado de Derecho.
11. El Estado, como máximo exponente del poder público y regulador principal de las relaciones sociales, no sólo establece las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio, tiene la obligación de crear un ámbito general de seguridad jurídica, siendo ésta una garantía que el propio Estado otorga al individuo, de modo que su persona, sus bienes y sus derechos no sean compelidos y que de serlo, su protección y reparación están asegurados.

Continúa...

...viene

Respuesta
12. La única forma de lograr el fortalecimiento de la democracia y que sea perdurable, es capacitando a nuestro recurso humano, motivándolo sobre la base de los beneficios de trabajar en conjunto para tener una vida armónica, respetando los valores universales de la humanidad, la democracia y el estado de derecho.
13. El papel que debe desempeñar toda Dirección de Servicio Civil, Carrera Administrativa o Función Pública debe ser la de procurar la existencia de un sistema de administración de los recursos humanos fundamentado en métodos científicos, tendientes a respetar la igualdad de trato, ofrecer oportunidades de desarrollo económico, social y moral para todos los servidores públicos, libres de discriminación laboral, incrementando su eficiencia y administrando con equidad y justicia.
14. Ampliando en caso de que no se den los principios, políticas y acciones del "servicio civil" a todos los servidores públicos de su país de manera que se eliminen las diferencias injustificadas en métodos de ingreso, compensación, desarrollo y otros entre instituciones públicas de diferentes regímenes.
15. Democratizando la participación ciudadana en los procesos de ingreso de servidores públicos basados en mérito e igualdad de oportunidades en el acceso.
16. Vinculando los principios de mérito y flexibilidad en los servidores públicos de manera que respondan a las prioridades de gobierno con la transparencia y competencia necesarios.
17. Fortaleciendo la rendición de cuentas mediante modelos efectivos de Evaluación del Desempeño de los Servidores y del Rendimiento de las Instituciones.
18. Desarrollando a los servidores públicos con agendas que respondan a prioridades de gobierno, asociando Planes Nacionales de Desarrollo a la gestión de las instituciones y al desempeño de los servidores mediante el proactivo desarrollo de éstos.

ANEXO 3

IV REUNIÓN INTERMEDIA DEL FORO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

LISTA DE PARTICIPANTES DE LA REUNIÓN DE TÉCNICOS

Esta Sesión de Trabajo de Técnicos realizada en el marco de la “IV Reunión Intermedia de Autoridades del Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana”, contó con la participación de las siguientes personas:

Representantes de las Direcciones Generales de Servicio Civil de la región

- Carlos Manzano, Ministerio de Administración Pública, República Dominicana
- Sandra Quirós Álvarez, Dirección General Servicio Civil, Costa Rica
- Ana Claudia Ortiz, Oficina Nacional de Servicio Civil, Guatemala
- Ernesto Zúniga, Coordinador Área Profesionalización Servicio Civil, El Salvador
- René Iglesias, Dirección General de Carrera Administrativa, Panamá
- Luis Alberto Mena Dirección General de Carrera Administrativa, Panamá

Participantes ICAP y expertos invitados

- Harys Regidor-Barboza, Coordinador Área de Gestión Pública del ICAP
- Andrea Araya Umaña, Asistente Ejecutiva Área de Gestión Pública del ICAP
- Luis Lorenzo Rodríguez, Consultor Externo ICAP
- Mariano Lafuente, Especialista Senior en Modernización del Estado BID
- Carlos Olivas, Experto invitado en materia de Carrera Administrativa Municipal