

Logros en materia de recursos humanos de la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA 2009-2011*

Mariela Jiménez Peralta**

DOCUMENTA LA EVOLUCIÓN DEL FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN PANAMÁ, DESDE SUS INICIOS HASTA LA ACTUALIDAD, FINALIZANDO CON UNA BREVE PUNTUALIZACIÓN DE LOS LOGROS ALCANZADOS DURANTE EL PERÍODO 2009.2011.

PALABRAS CLAVES: ADMINISTRACION PUBLICA; RECURSOS HUMANOS ADMINISTRACION DE PERSONAL; LEYES Y REGLAMENTOS; PANAMA

KEY WORDS: PUBLIC ADMINISTRATION; HUMAN RESOURCES; PERSONNEL MANAGEMENT; LAWS AND REGULATIONS; PANAMA

Antecedentes

El tema “Carrera Administrativa” surge en la República de Pa-

namá, por primera vez en el Código Administrativo en 1917.

La primera Ley de Servicio Civil se aprueba en 1919, por el cual se declaran en interinidad a todos los empleados públicos, clasificados según el Decreto N° 124 del 7 de junio de 1919, que reglamentó el Servicio Civil de la República.

La Constitución Nacional de 1941, eleva por primera vez la Carrera Administrativa a precepto constitucional, que dio inicio a los intentos por crear un servicio público, basado en el mérito, cuando en dicha excerta legal se determina en el Artículo No. 159, que la “Ley establecerá y reglamentará la Carrera

* Documento presentado en el XVI Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana con el tema central “*Responsabilidad Social, Participación Ciudadana y Función Pública*”, realizado en Panamá del 9 al 11 de julio del 2012 y organizado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP y la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, de Panamá.

** Profesora de la Universidad de Panamá, Directora General de la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, de Panamá.

Recibido: 5 de julio del 2012.

Aceptado: 4 de enero del 2013.

Administrativa para aquellos Servidores Públicos que determine la propia Ley”.

Posteriormente la Constitución de 1946, sentó las bases para instituir la Ley de Carrera Administrativa, fundamentándola en los siguientes principios:

- *Independencia institucional:* los funcionarios están al servicio del Estado y no de los partidos o colectivos políticos.
- *Libertad política:* se prohíbe el proselitismo en lugares y horas de trabajo, lo que será sancionado por la Ley.
- *Selección y estabilidad de los empleados públicos:* la Ley determina las condiciones de ingreso en la Administración Pública, los deberes de los funcionarios públicos, los recursos contra las resoluciones que los afecten, las reglas que regulen la permanencia, el ascenso, suspensión, traslado, cesantía y jubilación.
- *Del debido proceso:* ninguna investigación sobre irregularidades, omisiones y delitos se considerarán concluidas, mientras el inculpado no pueda presentar sus descargos y articular su defensa.

Se aprueba la Ley No. 46 del 10 de diciembre de 1952, que desarrolla la Escala General de Sueldos.

Mediante el Decreto Ley No. 11 del 16 de septiembre de 1955, se

aprueba en Panamá, la primera Ley sobre Carrera Administrativa, basado en el principio de selección y estabilidad de los servidores públicos, donde entre otros, se aprobó lo siguiente:

- Procedimiento Especial de Ingreso:
 - Servidores públicos con más de treinta meses continuos en el puesto, se mantenían como servidores regulares, sin necesidad de examen.
 - Servidores públicos con menos de treinta meses permanecían en su puesto, siempre y cuando cumpliera con los requisitos mínimos de un examen especial de ingreso.
- Procedimiento Ordinario de Ingreso o Ascenso:

Se regía por exámenes de libre oposición, escritos u orales, capacitación, preparación académica, experiencia y habilidad del solicitante.
- Clasificación de Puestos, Retribución y Jubilación.
- Nombramientos Provisionales y Urgentes.
- Ascensos de Personal.
- Prohibiciones y Deberes.
- Responsabilidades Técnicas de Juzgado y Tribunal.

Posteriormente, se implementó la Ley No. 4 del 13 de enero de 1961, la que desarrolla la administración de personal al servicio del Estado. Esta ley hace referencia al Decreto Ley No. 11 del 16 de septiembre de 1955, que realiza las siguientes modificaciones:

En materia de estructura, se creó por ley el Departamento de Administración de Personal.

- Clasificación de Puestos.
- Ingreso a la Carrera Administrativa (Procedimiento Especial de Ingreso y Ordinario de Ingreso).

Debido a estas modificaciones, el Estado se ve en la obligación de capacitar a los servidores públicos, con la finalidad de prepararlos para los exámenes, donde el mejor ocuparía el cargo vacante.

Para ello se reglamentó a través del Decreto No. 55 del 12 de septiembre de 1961, las pruebas de suficiencia que debían aprobar los servidores públicos de todas las dependencias incorporadas a la Carrera Administrativa.

También fue reglamentada la clasificación y retribución de puestos a través del Decreto Ley No. 7 de 5 de julio de 1962. Por último se reemplazan disposiciones que establecía el Decreto Ley No. 7 de 1962, a través de la Ley No. 36 del 31 de diciembre de 1965, que establece los aumentos de sueldos y demás

emolumentos de los servidores públicos y otras medidas sobre recursos humanos.

En 1967, se aprueba el Decreto No. 82 del 27 de noviembre, que establece un Programa Nacional Permanente y Sistemático de Superación y Adiestramiento.

Bajo el régimen militar se aprueba el Decreto de Gabinete No. 137 del 30 de mayo de 1969, que viene a reformar la Ley No. 4 del 13 de enero de 1961 y el Decreto Ley No. 7 del 5 de julio de 1962, ambos relacionados con la administración de personal.

El Decreto de Gabinete No. 137 de 30 de marzo de 1969, dejó sin efecto los certificados de ingreso a la Carrera Administrativa, otorgados sin sujeción a las disposiciones legales que regían la materia, es decir, los decretos emitidos desde enero hasta septiembre de 1968, los que fueron once en total y se establece un número plural de causales de despidos inmediatos.

También se modificó con este decreto, el Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Nombramiento, dando así la oportunidad de que ingresaran a la Administración Pública nuevos servidores públicos, sin necesidad de concursar, dejando los nombramientos a cargo de la Autoridad Nominadora.

Se sanciona el Decreto de Gabinete No. 394 del 17 de diciembre de 1970, por el cual se dictan

disposiciones sobre nombramientos, ascensos y destituciones de los servidores públicos del Estado, los que recaerían en la responsabilidad de los respectivos Ministros, Directores de Entidades Autónomas y Semi-autónomas. Este decreto le asestó un golpe mortal a la Carrera Administrativa, ya que se obvian los concursos para ocupar cargos públicos.

El Decreto de Gabinete No. 22 del 2 de febrero de 1971, deroga en todas sus partes el Decreto de Gabinete No. 394 del 17 de diciembre de 1970.

Se aprueba la Ley No.16 del 28 de febrero de 1973, por la cual se organiza el Ministerio de Planificación y Política Económica, ente que asumió todas las atribuciones y funciones que los cuerpos legales otorgaban a la Dirección General de Planificación y Administración de la Presidencia, bajo la cual estaba el Departamento de Personal y dentro de sus funciones se contemplan los programas de adiestramiento y capacitación.

La Constitución Política de Panamá de 1972, modificada por los actos reformativos de 1978 y por el acto constitucional de 1983, realizó importantes aportes en materia de recursos humanos al Estado, contemplando en el Título XI, lo referente a los servidores públicos, tales como:

- La introducción del concepto de servidores públicos.

- El establecimiento del sistema de méritos para regir a los servidores públicos.
- La supeditación de la estabilidad de los servidores públicos, en sus puestos a la competencia, lealtad y moralidad del servicio.
- El mandato de que los derechos y deberes de los servidores públicos, así como las acciones de personal (traslados, destituciones, cesantías y jubilaciones) deben ser determinados por ley.
- Establecimiento de diferentes carreras en los servicios públicos, de acuerdo a los principios del sistema de méritos.
- El establecimiento de la obligatoriedad del uso de los Manuales de Procedimientos y de Clasificación de Puestos, en todas las instituciones del Estado.

El Decreto Ejecutivo No. 116 de 10 de octubre de 1984, desarrolló y reglamentó la estabilidad de los servidores públicos. Se reconoció la continuidad a todo servidor público con dos años o más de prestar servicio al Estado, con comprobada honestidad, competencia, lealtad y moralidad. De igual forma, se estableció la Junta de Estabilidad y la Junta de Carrera Administrativa, cuya responsabilidad era elaborar la Ley de Carrera Administrativa.

El Decreto No. 3 del 9 de octubre de 1989, denominado Decreto de Guerra suspende el pago de emolumentos, cambios de categoría, ascensos por escalafón, sobresueldos, gastos de representación, bonificaciones, ascensos, décimo tercer mes, entre otras medidas a todos los servidores públicos.

Se aprueba el Decreto de Gabinete No. 1 del 26 de diciembre de 1989, por el cual se declaran nulos los nombramientos efectuados en la Administración Pública, en el transcurso de los treinta meses anteriores y se disuelven los comités políticos y activistas que funcionaban en las dependencias estatales. Este decreto deroga el Decreto Ejecutivo No. 116 de 10 de octubre de 1984. (declarado parcialmente inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia).

Se adopta la Ley No. 25 del 14 de diciembre de 1990, por la cual se toman medidas tendientes a proteger la democracia y el orden constitucional, que dio base al despido de gran cantidad de servidores del sector público.

Se firma el Decreto Ejecutivo No. 13 del 24 de enero de 1991 sobre: Principios Éticos de los Servidores Públicos.

Se promulga la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa, estableciendo un sistema de administración de los recursos humanos, fundamentado en el mérito, el desempeño eficiente, los pro-

cedimientos y las normas aplicables a los servidores públicos, que los proteja de las presiones políticas partidistas, que garantice a quienes obtienen el mandato popular a llevar adelante el programa de gobierno, dando cumplimiento a lo establecido en el Título XI de la Constitución Política de la República de Panamá.

Es decir, la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, establece las normas que deben regular la relación laboral existente entre el Estado, como empleador y los servidores públicos como trabajadores.

La DIGECA se establece formalmente en la República de Panamá, a partir de octubre de 1996, inicialmente sus directivos y personal de apoyo, conformado por el Director General, la Subdirectora General y cuatro secretarías, constituyeron el Despacho Superior, ocupando para esa fecha un pequeño espacio cedido por la oficina de Radio Nacional.

Para ese momento se trasladan cinco analistas y un asistente de recursos humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, MEF, a Carrera Administrativa, y se nombran dos analistas, quienes vienen a integrar el equipo de trabajo inicial de la DIGECA.

Para cumplir sus funciones, la DIGECA se instala en las antiguas oficinas que ocupaba la Procuraduría de la Administración Pública.

Asimismo, más adelante se incorporaron otros analistas a la

organización, para fortalecer la gestión de recursos humanos del Estado panameño.

El equipo de trabajo precursor de Carrera Administrativa, elaboró primeramente:

- El Decreto Ejecutivo No. 222 del 12 de septiembre de 1997.
- El Manual de Acciones de Recursos Humanos.
- Guía para la elaboración de los manuales institucionales con la metodología Sistema de Clasificación de Puestos y Remuneración, SICLAR.
- Resoluciones.
- Procedimientos.
- Decretos.
- Instructivos.
- El modelo del Reglamento Interno para las instituciones.
- Metodología para elaborar los programas de Relaciones Laborales, Bienestar del Servidor Público, Ambiente Laboral, Salud, Seguridad e Higiene.
- Metodología para elaborar programas de capacitación.

Todos estos instrumentos necesarios para la implantación del Sistema de Carrera Administrativa en el sector público panameño, do-

cumentados que permiten a la DIGECA, cumplir con su misión consistente en materializar las políticas de recursos humanos del Estado, actuando como un organismo normativo y ejecutivo; fundamentando su actuación de manera científica y administrando con base al mérito y a la eficiencia, fortaleciéndose así, a las oficinas institucionales de recursos humanos del sector público panameño.

A través de la Resolución No. 1-96 del 1º de febrero de 1996 y publicada en la Gaceta Oficial No. 23.287 del 15 de mayo de 1997, se establece el régimen interno de la Junta Técnica de Carrera Administrativa.

La primera Junta Técnica de Carrera Administrativa, creada mediante la Resolución No. 3 del 19 de febrero de 1997, aprueba la Resolución de Gabinete No. 164 de 24 de julio de 1997, por el cual se adopta el Sistema de Clasificación y Retribución de Puestos y el Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997, por el cual se Reglamenta la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994; que establece y regula la Carrera Administrativa.

La Junta de Apelación y Conciliación de Carrera Administrativa, se crea a través del Decreto Ejecutivo No. 23 del 23 enero de 1998 y se publica en la Gaceta Oficial No. 23.469 del 28 de enero de 1998.

De 1998 a 1999, se incorporan dieciocho instituciones al Sistema de Carrera Administrativa y se

acreditan 10.150 servidores públicos al sistema, a través del Procedimiento Especial de Ingreso.

Mediante la Resolución Gabinete No. 122 del 27 de octubre de 1999, se derogan las resoluciones de gabinete, donde se establecía las acreditaciones de los servidores públicos y se ordena la revisión y reestructuración de dichas acreditaciones (años 1998-1999).

En la Gaceta Oficial No. 24.197 del 11 de diciembre de 2000, se publica el Manual de Procedimientos Técnicos para el Trámite de Acciones de Recursos Humanos. También, se publica la Gaceta 24.197-A, por el cual se aprueba lo siguiente:

- El Modelo de Reglamento Interno para las instituciones del sector público, Resolución No. 2 de 7 de enero de 1999- Junta Técnica de Carrera Administrativa, JTCA.
- El Código de Ética del Servidor Público, Resolución No. 3 de 16 de abril de 1999 -Junta Técnica de Carrera Administrativa, JTCA.
- El Reglamento Técnico de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público, Resolución No. 4 de 26 de agosto de 1999- Junta Técnica de Carrera Administrativa, JTCA.

Mediante la Resolución de Gabinete No. 50 de 6 de julio de

2001, se deja sin efecto la Resolución de Gabinete No. 122 del 27 de octubre de 1999, por haberse cumplido las funciones encomendadas al Director General de Carrera Administrativa.

El proceso de incorporación de instituciones al Régimen de Carrera Administrativa y la acreditación de servidores públicos a través del Procedimiento Especial de Ingreso, se reinicia en el 2004, considerándose el Ministerio de Salud como plan piloto, lográndose acreditar en el sector público un total de 12.231 servidores públicos (años 1998 al 2007).

Fue aprobado el Decreto Ejecutivo No. 246 del 15 de diciembre de 2004, *"Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos, que laboran en las entidades del Gobierno Central"*.

Con la aprobación de la Ley No. 24 del 2 de julio de 2007, que modifica y adiciona artículos a la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994 y dicta otras disposiciones entre las que se encuentran:

- Procedimiento Especial de Ingreso:
 - Extender el Procedimiento Especial de Ingreso hasta seis meses después de entrada en vigencia la Ley No. 24 (1º de enero de 2008) y se modifican los requisitos mínimos para ingresar (educación o experiencia).

- Se introduce dentro del Procedimiento Especial de Ingreso la incorporación automática de servidores públicos que desempeñaban labores de apoyo en la estructura de cargos de cada institución.

Se aprueba la Ley No. 14 del 28 de enero de 2008, en la que se modifica entre otros artículos el No. 67 de la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, quedando así:

- Procedimiento Especial de Ingreso:
 - Se establece el 30 de abril como fecha límite para el ingreso de los servidores públicos al Régimen de Carrera Administrativa a través del Procedimiento Especial de Ingreso.

También, se promulga el Decreto Ejecutivo No. 44 del 11 de abril, que modifica y adiciona artículos al Decreto Ejecutivo No. 222 del 12 de septiembre de 1997 y el Decreto Ejecutivo No. 100 del 20 de junio de 2008, que reglamenta el Artículo 67 de la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, modificada por la Ley No. 24 del 2 de julio de 2007 y la Ley No. 14 del 28 de enero de 2008.

A través de la Resolución No. 2-2008 del 30 de abril de 2008, se aprueba el Reglamento Técnico de Reclutamiento y Selección para Ascenso e Ingreso a la Carrera Administrativa, por parte de la Junta Técnica de Carrera Administrativa.

La Asamblea Nacional ordena el Texto Único del 29 de agosto, que comprende la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, por la que se establece y regula la Carrera Administrativa, la Ley No. 24 de 2007 que modifica y adiciona artículos a la Ley No. 9 de 1994, y las reformas incluidas en la Ley No. 14 de 2008, publicado en la Gaceta Oficial 26.134 del 26 de septiembre de 2008, reformado por la Ley No. 43 del 30 de julio de 2009.

Mediante Resolución No. 03 del 18 de diciembre de 2008, la Junta Técnica de Carrera Administrativa aprueba el Reglamento Técnico de Evaluación del Desempeño y Rendimiento para el Sector Público.

A través de la Resolución No. 596 del 18 de noviembre de 2008, publicada en la Gaceta Oficial No. 26.217 del 5 de febrero de 2009, se actualizan los Procedimientos Técnicos para el Trámite de Acciones de Recursos Humanos.

Finalmente, se aprueba la Ley No. 43 del 30 de julio de 2009, la que reforma la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, que desarrolla la Carrera Administrativa y dicta otras disposiciones, publicada en la Gaceta Oficial No. 26.336 del 31 de julio de 2009.

Objetivos de la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994

La ley desarrolla los Capítulos 1, 2, 3, y 4 del Título XI de la Consti-

tución Política de la República de Panamá, que regula los derechos y deberes de los servidores públicos, especialmente los de Carrera Administrativa en sus relaciones con la administración pública y establece un sistema de administración de recursos humanos para estructurar, sobre la base de méritos y eficiencia, los procedimientos y las normas aplicables a los servidores públicos.

- 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.

Logros de los Programas Técnicos 2009-2011

La DIGECA, a través de su gestión ha impulsado entre otros, los siguientes subsistemas que integran el Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Estado:

Dirección de Administración de Recursos Humanos

Departamento de Clasificación de Puestos

Cumpliendo con la Resolución de Gabinete No. 164 de 24 de julio de 1997, por la cual se adopta el Sistema de Clasificación de Puestos, SICLAR, obliga a que cada puesto de trabajo en el sector público, tenga la descripción específica de las tareas inherentes al cargo y los requisitos mínimos para ocuparlo, a través de un Manual Institucional de Clases Ocupacionales. Es por ello, que mediante la Resolución de Gabinete No. 73 del 7 de mayo de 1998, se aprueba el clasificador central denominado Manual General de

Clases Ocupacionales del Sector Público, el que fue desarrollado cumpliendo las exigencias previstas por la metodología del SICLAR.

Para cumplir con el mandato:

- Se capacitó a las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos del Sector Público, en el proceso de implementación del Catálogo Único de Codificación de Cargos y del Manual Único de Clasificación de Puestos del Estado.
- La DIGECA, a través de la Comisión Técnica de Recursos Humanos aprobó cuarenta y siete Manuales Institucionales de Clases Ocupacionales, actualmente, se está en el proceso de elaboración de los treinta y nueve manuales restantes.
- Se ha realizado auditoría de puestos a sesenta y seis instituciones públicas, con la finalidad de actualizar las funciones reales de los servidores públicos en el puesto de trabajo.
- Actualmente, se renuevan las Planillas de Personal de todas las instituciones del Estado, con la función real que realizan los servidores públicos, a través de la aplicación vía *web*, diseñada por la DIGECA.
- Se está trabajando ininterrumpidamente en el Manual Único

de Clasificación de Puestos del Estado, para ser utilizado por las instituciones, a partir del 2013.

- Se concluyó con la unificación de códigos de cargos, de acuerdo a los catálogos existentes, tanto del MEF y la DIGECA. Los que vienen a definir el Catálogo Único de Codificación de Cargos del Estado.

Departamento de Reclutamiento y Selección

A través de la Resolución No. 2-2008 del 30 de abril del 2008-Junta Técnica de Carrera Administrativa, JTCA, se aprueba el Reglamento Técnico de Reclutamiento y Selección, Ascenso e Ingreso a la Carrera Administrativa, y en base al mandato de la Ley No. 43 del 30 de julio de 2009 se procedió a identificar y analizar los artículos que norman este subsistema, así como los métodos y procedimientos.

Se brindó asistencia técnica para la aplicación de pruebas psicotécnicas a las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos en diversas instituciones, que así lo solicitaron.

Se realizó reunión con las Autoridades Nominadoras del Estado, para dar a conocer lo que establece la Ley No. 43 del 30 de julio de 2009, concerniente a la entrada en vigencia de la aplicación de los concursos, a partir del 1º de agosto del 2012.

*Departamento de Evaluación
del Desempeño*

Se elaboró una propuesta de Evaluación del Desempeño y Rendimiento, para facilitar la viabilidad en su aplicación y obtención de resultados y desarrolló los siguientes documentos:

- Reglamento o Normativa.
- Procedimiento Técnico de Evaluación del Desempeño.
- Formularios para la Aplicación de la Evaluación del Desempeño, cinco por niveles de clases ocupacionales.
- Formulario para la Evaluación de la Unidad Administrativa.
- Formularios para presentar los Recursos de Reconsideración y Apelación.
- Flujograma del proceso de Evaluación.
- Guía Informativa de la Evaluación del Desempeño y Rendimiento.
- Guía de Portafolio de Evidencias.
- Línea de Tiempo del Proceso.

Esta propuesta establece criterios legales, procesos, técnicas y herramientas para aplicar la Evaluación de Desempeño y Rendimiento

en el Sector Público, la que reemplazará a partir de su aprobación la vigente, de acuerdo a la Resolución No. 3 de 18 de diciembre del 2008.

*Departamento de Acciones
de Recursos Humanos*

En cumplimiento de nuestra responsabilidad velamos por la debida aplicación del Manual de Procedimientos Técnicos de Acciones de Recursos Humanos, en las instituciones del sector público, a través de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos.

Se analizaron y aprobaron 16.377 acciones de personal para el 2010, 16.265 en el 2011 y para el primer trimestre del 2012, 4.488.

Igualmente se brindó capacitación y asistencia técnica para la Aplicación de la Metodología para la Administración de los Expedientes de Personal en las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos del Gobierno Central e Instituciones Descentralizadas.

***Dirección de Relaciones
Laborales y Bienestar
del Servidor Público***

Esta unidad administrativa trata de las relaciones que se establecen entre la organización y los servidores públicos en torno a las políticas y prácticas de personal, cuando por razones diversas éstas adquieren una dimensión colectiva.

Incluye la gestión del clima organizativo, buenas prácticas de comunicación, de administración de las relaciones de trabajo armónicas, de los incentivos, beneficios y políticas sociales, de ambiente laboral, salud, seguridad e higiene.

Se fortaleció a través de asesoría, orientación y capacitación a las contrapartes institucionales del sector público en la implementación, establecimiento, administración, mantenimiento y operatividad en los Subsistemas de Relaciones Laborales; Bienestar del Servidor Público; Ambiente Laboral, Salud, Seguridad e Higiene.

Se absolvió consultas relativas a la administración del Régimen Disciplinario, deberes, derechos, obligaciones y prohibiciones a los servidores públicos y otras sobre prevención de conflictos laborales

También se elaboró el documento "Metodología para la Intervención de Trabajo Social en las Instituciones del Sector Público", para ser utilizado como referencia en las entidades gubernamentales, para los tres programas.

Se elaboró un programa modelo de incentivos y beneficios, para las contrapartes institucionales del sector público.

Se confeccionó un listado de incentivos y beneficios tangibles e intangibles, para uso de los programas motivacionales que ejecutan las instituciones del sector público.

Se publicó en la página web los programas de Relaciones Laborales, Bienestar del Servidor Público, Ambiente Laboral, Salud, Seguridad e Higiene, para ser utilizados como documentos de consulta y guía por Oficinas Institucionales de Recursos Humanos del sector público.

Dirección de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público

Este departamento ha desempeñado un rol importante en el proceso de institucionalización y fortalecimiento de los subsistemas técnicos de Carrera Administrativa en el sector público.

Las capacitaciones que se realizan en coordinación con las Unidades Administrativas de la DIGECA, van dirigidas a todos los servidores públicos de los distintos niveles jerárquicos, en materia de carrera administrativa.

También se coordinó con el Ministerio de Relaciones Exteriores, MINREX, la promoción de becas internacionales en las distintas instituciones del sector público.

Para los años 2010 y 2011, se coordinaron Jornadas del Sistema de Información para la Gestión de los Recursos Humanos al Servicio del Estado, en la que se capacitaron 350 servidores públicos de ochenta y seis entidades en temas de: Clasificación de Puestos, Evaluación del Desempeño y Rendimiento, Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos.

Se coordinó con el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, el Primer Programa de Formación de Gestores de Calidad del Sector Gubernamental, capacitándose ochenta servidores públicos.

Se coordinó el Diplomado sobre Gestión de Calidad y Mejora Continua - Sector Público Eficiente, en conjunto con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, certificándose a cuarenta servidores públicos.

Dirección de Planificación y Control de los Recursos Humanos

Departamento de Sistemas de Información

Como respuesta a la demanda de necesidades en las instituciones públicas, la DIGECA se fortalece a través de una consultoría, que contribuyó a diseñar y proporcionar las bases técnicas para el desarrollo y aplicación de los procesos en materia de Recursos Humanos, como lo exige la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994.

Con insumos suministrados por la DIGECA, esta Consultoría diseñó, desarrolló e implementó un Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos, SIGRHU, del Estado, programa que nos ha servido para levantar la información relacionada con los códigos de cargos y perfiles de las clases ocupacionales,

para la elaboración del Manual Único de Puestos Genéricos y Específicos del Estado Panameño.

Se adquirió una base de datos, que fortalece la implementación del SIGRHU.

Se analizó, diseñó y programó la plataforma del subsistema de Evaluación del Desempeño y Rendimiento del Sector Público, que forma parte del SIGRHU.

Para el mejor funcionamiento de la DIGECA se han instalado los sistemas internos de:

- *Correspondencias recibidas y enviadas:* para automatizar el proceso de recepción de la correspondencia y a la vez consultar la información en una forma más ágil y expedita.
- *Acciones de personal:* este sistema registra el control de todas las acciones de personal, que se realizan en el Estado panameño, permitiendo contar con estadísticas reales.
- *Becas y capacitación:* permite estadísticas y control de las acciones de becas y capacitaciones al sector público.
- *Directorio telefónico:* base de datos que permite mantener información actualizada del sector gubernamental.
- Se renovó la plataforma informática de *Windows Server*

- 2000 a *Windows Server* 2010. Además, se instalaron y configuraron nuevos servidores; instalación de equipos de seguridad física y lógica; se adquirieron nuevos equipos informáticos (impresoras y computadoras) para uso interno.
- Se actualizó el Sistema Informático *Psicosoft*, para ser utilizado en el Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.
- Aprobación de la Propuesta de la Evaluación del Desempeño y Rendimiento del Sector Público.
- Retomar el proceso de los concursos de ingreso y ascenso al Sistema de Carrera Administrativa.
- Aceptación de los reglamentos referentes a las áreas de Relaciones Labores y Bienestar del Servidor Público.

A continuación se mencionan algunas proyecciones de la DIGECA.

- Implementación del SIGRHU, en las instituciones del Estado, restantes, con la finalidad de lograr la unificación de clasificación de los cargos del sector público.
- Elaborar treinta y nueve manuales de clases ocupacionales del Estado.
- Continuar con el proceso de la actualización de las planillas de personal de las instituciones del Estado vía *web*.

Consideraciones finales

Este documento expone nuestra experiencia de lo desarrollado en cada uno de los Subsistemas Técnicos de Recursos Humanos, con mística de trabajo, con el propósito de lograr una Administración Pública de los Recursos Humanos, basada en el mérito y la eficiencia, cumpliendo las normas y procesos, enmarcados en la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, que regula esta materia, fortaleciendo el Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Panameño ◇