

Aporte de los servicios civiles al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública*

Fidel Cristóbal Guerrero Campos**

LA CREDIBILIDAD, EL RESPETO, LA CONVICCIÓN Y EL MARCO DE LA LEY EN EL CUAL SE SUSTENTAN LOS REGÍMENES DE LOS SERVICIOS CIVILES Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LOS PAÍSES DE LA REGIÓN Y REPÚBLICA DOMINICANA, HACEN LOGRAR DE LOS GOBIERNOS SU EFICIENCIA Y SU EFICACIA CON RESPECTO A UN RECURSO HUMANO PROFESIONALIZADO E IDÓNEO CON APORTES Y PRODUCTOS DE CALIDAD, LO CUAL PERMITE EL MEJORAMIENTO NECESARIO Y CONTINUO, TENDIENTES A MODERNIZAR E INNOVAR LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN TODO SU CONTEXTO, LO QUE A SU VEZ IMPLICA, TANTO EL FORTALECIMIENTO DE LA GOBERNANZA, COMO EL ÉXITO DE UNA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS PROACTIVA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL DE NUESTRAS NACIONES".

PALABRAS CLAVES: ADMINISTRACION PUBLICA; FUNCION PUBLICA; GOVERNABILIDAD

KEY WORDS: PUBLIC ADMINISTRATION; CIVL SERVICE; GOVERNANCE

Introducción

Para hablar de contribución, gestión y administración pública, tengo que, con carácter obligatorio preguntarme y/o cuestionarme primero, en un análisis profundo, cuáles eran las características y tenden-

cias pasadas a las que aparecen en el escenario actualmente.

La Carrera Administrativa en Panamá, sentó un precedente positivo, luego de casi cuatro intentos por establecer el desarrollo de un sistema científico de Administración de

* Documento presentado 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.

** Licenciado en Administración Pública de la Universidad de Panamá. Analista de Recursos Humanos de la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, de Panamá.
Correo electrónico:
fguerrero@presidencia.gob.pa

Rec bido: 13 de marzo del 2014.

Aceptado: 24 de setiembre del 2014.

Recursos Humanos, considerando las realidades y efectos de las normas y criterios sustentados en el sistema de méritos para nuestros servidores públicos. En nuestro país a partir de 1994, mediante la aprobación de la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, se reinicia un proceso histórico en la vida de la Nación, que busca regular los derechos de los servidores públicos, estableciendo un sistema que produzca el mejor servicio público y que proteja al servidor público de Carrera Administrativa en sus funciones, de las presiones políticas partidistas, con un seguimiento garantizado de quien obtiene el mandato popular de llevar adelante este Programa de Gobierno.

El estudio de la experiencia panameña en la aplicación del régimen, es ya una realidad, como un fenómeno de cultura organizacional, lo cual ha cumplido, no concluido, con todas las fases y procesos que conllevan cada subsistema, que conforman la estructura organizativa propia, garantizando así una administración de los recursos humanos del sector público, fundamentado estrictamente en el desempeño eficiente, el trato justo, el desarrollo profesional integral, un servicio público facultado, exento de presiones políticas, es decir un ambiente de trabajo que permita contar con servidores públicos dignos, con conciencia de su papel al servicio de la sociedad.

Partiendo de la tesis que ningún fenómeno social es histórico,

se ubica cada intento dentro del contexto que definió su especificidad, para luego formular la evaluación correspondiente, desentrañando su naturaleza y describiendo algunos hilos conductores que, finalmente unieron esos fallidos proyectos y experiencias.

Como profesional preocupado, debo decir que estando graduándome, estuve convencido y siempre creí encontrarme con un equipo de trabajo y/o un cuerpo colegiado de profesionales colaboradores interesados por el tema de Carrera Administrativa en la recién creada Dirección, para juntos o en conjunto promover el ingreso y la retención de los servidores públicos, distinguidos por su idoneidad, competencia y moralidad, como cualidades necesarias para ocupar los cargos públicos amparados por la Ley No. 9 de Carrera Administrativa, en momentos que sucedían gobiernos que mostraron su interés por el tema de los recursos humanos.

La Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, tuvo sus tiempos de gloria, pero debo ser honesto y sincero, en los últimos períodos de administraciones gubernamentales ha perdido su liderazgo, inclusive el respeto necesario para poder imponer su autoridad.

No obstante, a lo interno existimos profesionales fundadores convencidos del Régimen de Carrera Administrativa y a la vez comprometidos con la preservación de la integridad del sistema, en virtud del cual

no permitimos, ni permitiremos su deterioro, Por lo tanto, de manera proactiva avanzaremos en nuestro papel protagónico importante en la administración de los recursos humanos en una sociedad que exige mejores servicios.

Bueno, ustedes dirán que el tema no es este, pero siento nostalgia y es que tenemos y hay tantas cosas por hacer para lo cual “recordar, es vivir”. A veces uno es tan idealista y se peca por esto, porque uno se pierde en los detalles y en la realidad del día a día o de lo que nos merecemos de los gobiernos que elegimos, pero los objetivos y los principios de nuestra Ley 9 de Carrera Administrativa, están claramente establecidos, definidos y fundamentados. La contribución que hemos hecho a las administraciones gubernamentales o sucesiones de gobiernos con muy poco o regular apoyo me ha llenado de muchas expectativas y satisfacciones.

El vacío creado por la falta de una política de recursos humanos se llenó con iniciativas motivadas por consideraciones políticas propias de estas décadas. Nace o emerge la nueva gestión pública y la profesionalización del empleo público, lo cual resumía ciertos elementos fundamentales, como la capacidad de innovar, la cual se ha mantenido manejando de otra manera sus recursos y más resumidamente, los recursos humanos, donde el servicio al público se convierte en lo esencial. La novedad en la lógica de los servicios y de la alta tecnología se

fundamentará en la calidad como elemento primordial. La innovación no se hará respecto a la cantidad, sino a la calidad. El papel o protagonismo de los recursos humanos, en cuanto al éxito del servicio en sí mismo, como posibilidad consecuyente de calidad y aprovechamiento de aprendizaje. Por último, la calidad del servicio como prioridad, hace que el recurso humano sea decisivo. El recurso humano pertinente, consiste en una organización o más bien en el conjunto de relaciones organizadas en una cultura.

A partir de las administraciones gubernamentales de los años 1989-1994 y 1994-1999 en adelante, años en que se promulgó la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, “Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa”. No es, hasta octubre de 1996, hasta la fecha que ha venido desarrollando la implantación del Sistema de Carrera Administrativa en el sector público panameño, cumpliendo así con su misión consistente en materializar las políticas de recursos humanos del Estado, actuando como un organismo normativo y ejecutivo, fundamentando su actuación de una manera científica, administrando en base al mérito y la eficiencia.

Cabe destacar el hecho de que durante este período se desarrolló la base normativa del sistema, consistente en la elaboración de Resoluciones, Reglamentos, Decretos, Procedimientos, Instructivos y Guías, acompañado de una serie de acciones y técnicas de apoyo reque-

ridas en la aplicación de esta normativa, a través de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos, OIRH's, organismo ejecutor de las políticas de recursos humanos en cada una de las instituciones y entidades del Estado. La implementación de todos los subsistemas de administración de los recursos humanos del sector público, cambian de manera oportuna y favorable el escenario, en cuanto a las aplicaciones de los requisitos mínimos exigidos para ingresar y/o incorporar, mediante el sistema de méritos a servidores públicos a las carreras públicas mencionadas expresamente en la Constitución o creadas por la ley o que se creen mediante ley en el futuro.

Estimamos, que desde 1998, se desarrollaron los planes y programas considerados prioritarios, consignados en la Ley, de los subsistemas de Reclutamiento y Selección, Clasificación de Puestos y Remuneración, Evaluación del Desempeño, Capacitación y Desarrollo, Bienestar del Servidor Público y Relaciones Laborales y Acciones de Recursos Humanos. Además, se ha avanzado en el desarrollo de programas técnicos de fortalecimiento y aspectos legales, los que se han determinado en base a las políticas de recursos humanos y prioridades de la institución en la aplicación del Régimen de Carrera Administrativa.

La gestión de mayor relevancia fue el desarrollo de la aplicación del Procedimiento Especial de Ingresos, PEI, lo cual implicó la actualiza-

ción de las Estructuras Organizativas, los Manuales Institucionales de Clases Ocupacionales y el ordenamiento y actualización de los expedientes de los servidores públicos, mediante la Metodología de Administración y Manejo de Expedientes de Personal (capacitación ofrecida por el suscrito), como herramientas necesarias y prácticas para las acreditaciones de servidores públicos, las cuales fueron logradas durante esta década.

Fases que se implementaron durante la implementación del Régimen de Carrera Administrativa a partir de 1994, fecha en que fue aprobada la Ley No. 9 de Carrera Administrativa, que como instrumento legal ofreció las reglas y/o pautas para la elaboración de los reglamentos y procedimientos necesarios y pertinentes para la puesta en marcha del sistema. Asimismo, se desarrollaron actividades de fortalecimiento institucional de la DIGECA, como órgano normativo, así como de las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos, como unidades operativas.

Para el año de 1994 y debido a los acontecimientos enunciados con anterioridad, se rescata y se contempla (como fase previa a la creación y establecimiento de la Ley 9) en el Artículo 1° del Título I (Disposiciones Generales), el desarrollo del espíritu y letra de los Capítulos 1°, 2°, 3° y 4° del Título XI de la Constitución de la República de Panamá que regula los derechos y deberes de los servidores públicos, especialmente los de Carrera Admi-

nistrativa 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.

Cronológicamente, para los años 1995, 1996 y 1997, se desarrolla la normativa, es decir: los Procedimientos Generales, Reglamentos Internos, Reglamento General de la Ley; el fortalecimiento de la DIGECA, la jerarquía de los niveles de autoridad y responsabilidad de la institución, entrenamiento y capacitación al personal y el diseño y estructura organizacional; el reforzamiento de las OIRH, en cuanto a la Jerarquía Organizacional de las OIRH del sector público, entrenamiento y capacitación del recurso humano, capacidad técnica instalada y estructura organizacional.

En términos de contribución de la Carrera Administrativa al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública se procedió a desarrollar el PEI, actualizando las estructuras organizativas de cargos y los expedientes de personal, la identificación de los puestos de Carrera Administrativa y la situación de los Manuales Institucionales de Clases Ocupacionales, Reglamentación y Procedimientos de la Metodología denominada Sistema de Clasificación y Retribución, SICLAR, y aplicación del PEI.

Prosigo con estas décadas de gloria, expectativas y satisfacción,

donde viví en carne propia el inicio de la institucionalización del sistema: en los años 1998-1999, se da inicio a la institucionalización del sistema, es decir se garantizaban los objetivos y principios del Régimen de Carrera Administrativa, la aplicación de todos los componentes del sistema e integración de los Órganos Superiores y la puesta en práctica del sistema. Se incorporaron ocho instituciones descentralizadas al Régimen y se actualizaron los Manuales de Clases Ocupacionales de once 11 ministerios. Surge en 1999 la Resolución de Gabinete No. 122 del 27 de octubre de 1999, que daba inicio al proceso de revisión de los servidores públicos acreditados durante el período 1994-1999.

Las acreditaciones de más de 7,000 servidores públicos, mismas que garantizaban la estabilidad laboral, dio la apertura a que los bancos nacionales y privados ofrecieran préstamos blandos a corto y mediano plazo con la mayor seguridad de recuperación de estos al ver la seriedad y la justicia que se le hacía a colaboradores del sector público con muchos años de servicio protegidos por una ley justa y equitativa y que incentivaba a los trabajadores de este sector a superarse y a afianzarse, tanto académicamente, como profesionalmente.

Para los años 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 y 2008, se prosiguió con la sistematización de actividades contempladas en la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, como lo fue, el seguimiento del proceso de

revisión de los servidores públicos acreditados durante el período 1998-1999, el Programa de Automatización del Sistema de Recursos Humanos, SIARHU, Proyecciones de mejoramiento institucional con la reactivación del Régimen, la cual conllevaba la revisión de los Programas de Clasificación de Puestos y Remuneración, el Programa Ordinario de Ingreso, Procedimiento Especial de Ingreso, Programa de Evaluación del Desempeño y entre el 2006 y el 2008 la ejecución y/o plena vigencia de las instituciones del Sistema de Carrera Administrativa, como lo fueron las acreditaciones a 35,000 servidores públicos por medio del PEI y la Aplicación del Programa de Evaluación del Desempeño.

En el escenario 2005-2007, la nueva administración (nuevo gobierno) retoma la aplicación de la Carrera Administrativa e inicia la aplicación del PEI, bajo las mismas condiciones aplicadas o que se aplicaron en los años 1998-1999. Este proceso se continuó aplicando tras los parámetros de los Artículos 24, 25 a y 25 b; 25 A y 26 del Decreto Ejecutivo No. 222.

En resumen, se evaluaban los requisitos de *educación y experiencia* y a falta de la educación exigida, se aplicaba la equiparación de la experiencia para compensar los años de educación que le faltaban al servidor público, de acuerdo a una tabla que establecía el propio Decreto Ejecutivo No. 222. Se exceptuaban los niveles 0101 (nivel operati-

vo), quienes para ingresar al sistema tenían que tener su certificado de culminación de estudios primarios. Así, se evaluó y aplicó el ingreso al Régimen de Carrera Administrativa a un sin número de servidores públicos hasta el 1º de julio de 2007.

Desde el 2 de julio del 2007 hasta el 27 de enero de 2008, con la Ley 24 de 2 de julio de 2007, se ordena aplicar el PEI a los servidores públicos que ocupan un puesto permanente, definido como de Carrera Administrativa, según el Manual Institucional de Clases Ocupacionales, antes del 2 de enero de 2007, fecha estipulada para que iniciara la aplicación del Procedimiento Ordinario de Ingreso, POI. Además, la ley introduce la modalidad de que se ingresaba por uno de los requisitos: educación o experiencia.

Con esta modificación a la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, se abre el compás para que todos los servidores públicos que habían sido nombrados después de la entrada en vigencia del Decreto Ejecutivo No. 222 del 17 de septiembre de 1997, pudieran también ser evaluados e ingresar al Régimen de Carrera Administrativa. Igualmente, exime a los servidores públicos que realizaban labores o tareas del nivel de apoyo 0101 de la evaluación de sus antecedentes laborales y se establece que con dos años ininterrumpidos en la administración pública puedan ingresar automáticamente. Por ejemplo: conductores de vehículos, trabajadores manuales,

mensajeros, aseadores, ayudantes generales, etc.

El trabajo en equipo fue proactivo, innovando y aportando a la institucionalización de la DIGECA, como Órgano Superior, al igual que los otros Órganos Superiores de Carrera Administrativa que también jugaron un papel importante y protagónico- “ad hoc” (para el caso), con las funciones debidamente consagradas en la Ley No. 9 de 1994, como lo son: La Junta Técnica de Carrera Administrativa, la Junta de Apelación y Conciliación y las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos. Tanto, que en el escenario del 28 de enero de 2008 hasta el 30 de abril de 2009, se introduce un cambio para la aplicación del PEI, que consistía en que se consideraran “Servidores Públicos en Funciones”, los nombrados en puestos permanentes y definidos como de Carrera Administrativa, según el Manual de Clases Ocupacionales de cada institución hasta el 30 de abril de 2008, debido a que a partir del 2 de mayo de 2008, se iniciaba la aplicación del POI. Este escenario, requirió de mucho balance científico y psicológico objetivo, puesto que paralelo a esta normativa, se emite el Decreto Ejecutivo No. 100 del 20 de junio de 2008, el cual mandataba a considerar a Servidores Públicos en Funciones y por ende con el derecho adquirido de que se le aplique el PEI a los servidores públicos que con dos años de servicios ininterrumpidos en un puesto de carácter permanente o temporal y que cuyo nombramiento como permanente se

encuentre en trámite al 2 de mayo de 2008, fecha en que entra en vigencia la aplicación del POI.

Seguimos con esta gama de contribuciones en tiempos y épocas renacientes de Carrera Administrativa al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública. Desarrollamos programas técnicos como el de Clasificación de Puestos y Remuneración, como programa básico en la administración de recursos humanos. Claro está que la Ley de Carrera Administrativa exigía que cada puesto de trabajo en el sector público, tuviese la descripción específica de las tareas inherentes y los requisitos mínimos para ocuparlo, Es por ello que mediante 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 cual fue desarrollado cumpliendo las exigencias previstas por la Metodología SICLAR, adoptada, según Resolución de Gabinete No. 164 del 24 de julio de 1997.

El Gobierno Central aprobó veintiún Manuales Institucionales de Clases Ocupacionales y siete (7) estuvieron en proceso de aprobación, con lo que se lograba la incorporación de veintiocho instituciones clasificadas y/o divididas entre el Gobierno Central y las instituciones o entidades descentralizadas al Sistema de Carrera Administrativa.

La Ley No. 9 de junio de 1994, establece que las descripciones

deberán ser revisadas y actualizadas periódicamente, por lo que se cumple a la fecha con la misma. Los analistas están en todo momento abocados en las instituciones y entidades realizando en conjunto con los colaboradores de estas, para el ordenamiento y fortalecimiento de los Comités de Clasificación de Clases Ocupacionales y las asignaciones de responsabilidades a los Comités, según las reglamentaciones vigentes; identificación de clases genéricas y específicas de las instituciones.

Noten, que en todos los escenarios enunciados con anterioridad, no se ha *mencionado la parte política* de gobiernos que sucedieron paralelamente a las administraciones públicas del momento y todas las ejecutorias en materia de desarrollo de la administración de los recursos humanos ejercidas de manera ética y profesional por la DIGECA, la cual fortalecía cada gestión gubernamental en Panamá. Apenas se implementaba la ejecución de procesos en materia de recursos humanos en el país y ya se veían los productos generados por las aplicaciones “per sé” de las normas y reglamentaciones de nuestra Ley No. 9 del 20 de junio de 1994. Nos falta todavía mucha calle por recorrer, (nuestra Ley todavía está joven). Sostenemos que, como en otros países de la región, que para poder alcanzarlos, tenemos (al igual que ellos pasaron) que estar viviendo las experiencias en la práctica y de hecho con los ensayos y errores, poco a poco, del día a día, paso a paso, con mucho

esfuerzo, de tal forma que podamos en “sociedad” llegar a la madurez y nivel de respeto y seriedad, tal como se lo han ganado y han institucionalizado nuestros hermanos vecinos de la región y la República Dominicana con sus respectivos servicios civiles. Sin embargo, con sus defectos y virtudes y las consecuencias de los vaivenes políticos, se ha desarrollado y fortalecido la gobernanza, la gestión y la administración pública panameña en materia de administración de los recursos humanos. Hay que recordar que no existe un régimen y/o Sistema de Servicio Civil y/o de Carrera Administrativa “perfecto”, sino el de hacerlos modelos y competitivos.

Retomando el tema “político”, en octubre de 1999, a raíz de la instalación del nuevo gobierno en septiembre de 1999, se dictan directrices del Órgano Ejecutivo, por medio de la Resolución de Gabinete No. 122 de 1999, por medio del cual se ordena dejar sin efecto todas las resoluciones de gabinetes que incorporaban a las instituciones públicas al Régimen de Carrera Administrativa y autorizaba al Director General de Carrera Administrativa a revisar y reestructurar las acreditaciones hechas al 31 de agosto de 1999 y a la anulación de las acreditaciones de los servidores públicos que no fueron acreditados y/o ingresados, de acuerdo a la Ley.

Esta decisión se produce, luego de que el nuevo gobierno consideró que durante los últimos meses de la administración de gobierno

anterior, se daban cifras que demostraban que se extendieron certificaciones o acreditaciones a servidores públicos con volúmenes altos y con mucha fluidez, en comparación con los primeros meses de la implementación del Sistema de Carrera Administrativa, lo cual generó dudas sobre el cumplimiento de los patrones y criterios establecidos que tuvieron la incorporación de las instituciones y entidades y a los mismos servidores públicos del sector público del Gobierno de Panamá.

Una vez obtenido los resultados del diagnóstico y la revisión realizada, la cifra original en materia de acreditaciones varió, es decir sufrió modificaciones, saliendo del sistema como anulaciones de acreditaciones la cantidad de 2,800 y más servidores públicos, tanto en las entidades descentralizadas, como centralizadas y que cuyas causas y porcentajes (%) de anulación de certificados de Carrera Administrativa lo fueron: No cumplir con los requisitos mínimos de educación formal exigidos, No poseer la experiencia laboral requerida; Ejercer cargos de libre nombramiento y remoción; Iniciar labores posterior a la aprobación del Decreto Ejecutivo No. 222 del 12 de septiembre de 1997; Ejercer un cargo distinto al puesto en que se le acreditó; El puesto en que se acreditó no fue aprobado en el Manual Institucional de Clases Ocupacionales, entre otros aspectos.

Ningún sistema nació perfecto. Por tanto lo ocurrido tenía que darse como consecuencia de los

errores, tal vez “involuntarios” en la aplicación y/o interpretación de las normas, hay que recordar que hasta al mejor cazador se le escapa la liebre. No obstante, lo anteriormente descrito y definido nos ayudó a reforzar aún mejor los procedimientos y actuar con justicia, pero con mejor “lupa” sobre lo establecido para no repetir las mismas anomalías en las ejecuciones posteriores.

Pero, como toda Ley tiene a favor de los servidores públicos, sus respectivos recursos, luego de las notificaciones al servidor público sobre las acreditaciones anuladas, se les señaló los recursos legales a los que tenían derecho, se presentaron cerca de 1,300 recursos de reconsideración ante la DIGECA, por anulación del *status* de carrera administrativa, de los que fueron negados 1,07 y concedidos 230 recursos, aproximadamente.

En vista de que se había tomado la decisión de dejar sin efecto todas las resoluciones de gabinete que incorporaban a las instituciones públicas al Sistema de Carrera Administrativa, dicha orden fue acatada. Situación que derivó en que el profesional Técnico de Carrera Administrativa aportara y desarrollara en ese momento las Proyecciones del Sistema en la República de Panamá. Para lo cual se requería de programas prioritarios, enmarcados en los subsistemas de Clasificación de Puestos, Evaluación del Desempeño y los Procedimientos Especial y Ordinario de Ingreso, entre otros aspectos.

En ese sentido la DIGECA emprendió la ejecución de actividades, con miras a fortalecer el sistema, en los momentos en que el gobierno requería de mayor eficiencia del aparato estatal. Por tal razón, desde septiembre del 2004, fecha en que tomó posesión el nuevo gobierno y dentro de este mismo período gubernamental se desarrollaron y/o realizaron actividades, tales como: La elección de los miembros de los Órganos Superiores de la Junta Técnica de Carrera Administrativa y la Junta de Apelación y Conciliación, sus nombramientos y toma de posesión.

La DIGECA, como respuesta a la demanda de necesidades en las instituciones y entidades públicas, en el establecimiento de un Sistema de Administración de Recursos Humanos, estructurado sobre la base de méritos y eficiencia, requería fortalecerse institucionalmente, a través de consultorías, que contribuyan a diseñar y proporcionar las normas y bases técnicas para el desarrollo y aplicación de los procesos en materia de recursos humanos, tal como lo exige la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994.

Después de contribuir al fortalecimiento de los gobiernos en su gestión y/o Programa de Gobierno y a la administración pública, con todas las acciones, ejecutorias y procesos de aplicación del Régimen de Carrera Administrativa, sobre todo en materia de “acreditaciones” a los servidores públicos, nuestras autoridades jerárquicas, mediante Memo-

rándum Circular DIGECA No. 101-01-429-2009 del 22 de mayo del 2009, firmada por el Director General de aquel entonces, solicitan la suspensión de todos los procesos, por instrucciones del Ministerio de la Presidencia, según Nota adjunta, firmada por el también Ministro de la Presidencia, en la cual anunciaba que se suspendían todos los Procesos de Acreditaciones al Sistema de Carrera Administrativa en todos los ministerios e instituciones y que por tal razón se le devolvía todas las resoluciones de acreditación de servidores públicos que no cumplieron todos los procesos administrativos.

Después de tomar posesión el nuevo gobierno en mayo del 2009 para un período de cinco años: 2009-2014, se dan u ocurren dos acontecimientos para mí en lo personal preocupantes. El primero es que en el tema de Carrera Administrativa, los medios de comunicación social entrevistaron al nuevo Presidente de la República y le preguntaron sobre su opinión con relación al Régimen de Carrera Administrativa a lo que respondió que: “lo único que conocía era la carrera del hipódromo...” y lo segundo y no menos delicado es que, luego surge un comunicado, firmado por la nueva Directora General de Carrera Administrativa: *Ministerio de la Presidencia, Dirección General de Carrera Administrativa, Panamá, cuatro de agosto de dos mil nueve (2009)*. El 30 de julio de 2009, la Asamblea Nacional aprobó la Ley No. 43, mediante la cual se modificó y derogó artículos de la Ley 9 de 1994, “por la

cual se desarrolla la Carrera Administrativa y...”, donde el Artículo 21 (Transitorio) cita: *“En virtud de la presente Ley se dejan sin efecto todos los actos de incorporación de Servidores Públicos a la Carrera Administrativa, realizados a partir de la aplicación de la Ley 24 de 2 de julio de 2007, en todas las instituciones públicas”*.

El referido texto ordena “dejar sin efecto” todos los actos de incorporación de servidores públicos a la Carrera Administrativa realizadas a partir de la entrada en vigencia de la referida Ley 24 de 2007, lo cual implica se da por *MINISTERIO DE LA LEY*; dicha consecuencia debe acaecer forzosamente, sin ningún otro tipo de trámite, consideración, interpretación, valoración o solicitud, motivo por el cual debe hacerse efectivo su cumplimiento *POR MANDATO LEGAL* esto es, de inmediato o directamente, en virtud de la Ley (*ope legis o per ministerium legis*).

Entre otros señalamientos..., *SE ORDENA* a todas las OIRH's de las instituciones públicas proceder con la actualización de los registros pertinentes, incluyendo los certificados de carrera administrativa expedidos en virtud de dicha incorporación, los cuales quedan *ANULADOS*, así como cualquier otro acto administrativo derivado de la citada incorporación.

Acontecimientos preocupantes, por cuanto que el nuevo gobierno no definió entre sus directri-

ces políticas, el fortalecimiento de la Carrera Administrativa con base en el sistema de méritos, entre otros aspectos. Sin embargo, la DIGECA, a través de este período y/o nuevo gobierno ha avanzado moderadamente en la tecnificación y modernización de los procesos de Administración de Recursos Humanos.

Se puede destacar que, dentro de los planes de gobierno para fortalecer y dar un nuevo perfil a la DIGECA, mediante su reestructuración interna, lo fue la adopción de una Consultoría para el Análisis, Diseño, Desarrollo e Implementación de un Sistema de Información para la Administración de Recursos Humanos de las Instituciones del Sector Público (Gestión y Desarrollo del Proceso de Homologación / Lic. Everardo Reyes E-Consultor), de acuerdo a la Ley No. 9, que en su Artículo 40 establece y cito: *“La clasificación de puestos tendrá su correspondiente nomenclatura, de acuerdo a la definición de los deberes, responsabilidades y requisitos mínimos. Cada puesto tendrá un grado asignado, según su complejidad y jerarquía”*, lo que en coordinación con la Dirección de Presupuesto de la Nación se establece la Unificación de Códigos, de acuerdo a los catálogos existentes, tanto del Ministerio de Economía y Finanzas, como en la DIGECA, lo cual conllevó una serie de etapas y/o fases y para efectos del pago (planilla) la Contraloría General de la República; se realizó una nueva propuesta con la elaboración de nuevos formularios sobre el tema de Evaluación del Desempeño (en espera de

la aprobación de la Junta Técnica); elaboración del Manual Genérico de Clases Ocupacionales y Catálogo Único de Cargos, es decir el Ordenamiento del Sistema Único de Cargos, que figuraban en el “Sistema Vigente” bajo la Metodología SICLAR actualización de la Planilla SICLAR, evidenciando las funciones del servidor público en el puesto que está ejecutando, etapa donde se incorpora el personal técnico de la DIGECA, como ente fiscalizador y normativo en los procesos de administración de recursos humanos, lo que finalmente nos hará contar con Manuales Institucionales de Clases Ocupacionales bien elaborados y/o actualizados; definición de procedimientos y mediante la renovación de sus cuadros técnicos al “seleccionar”, que sería lo ideal, un recurso humano basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad de los funcionarios, lo cual constituyen aspectos fundamentales para alcanzar la modernización del o los servicios civiles y/o de carrera administrativa, entre otros.

Por último, hay que destacar sobre la importancia de las carreras públicas, en este caso el Sistema de Carrera Administrativa y su importancia en el desarrollo de las políticas públicas sostenida en el tiempo y de cómo las misma (s) ayuda (n) a modernizar un país. El gobierno que ponga a la sociedad primero (pueblo), es y será un gobierno que respeta las carreras públicas y que solo lleva a sus copartidarios a los cargos públicos de confianza o de libre nombramiento y remoción, por ende

deja en manos de personal idóneo contratado y/o nombrado por un sistema de mérito, los cargos de carrera administrativa...es y será un gobierno que pone el servicio primero.

Parafraseando, solo si se restablece el concepto de mérito en las carreras públicas y se hace clara la separación entre los cargos “políticos” o “de confianza” de los del grueso de las posiciones, que deben ser “de carrera”, se podría realmente tener un Estado eficiente, que logre la implementación sostenida de las políticas públicas que nos llevarán al primer mundo. Solo si se comprende que un sistema de méritos en el servicio público, sumado a una atractiva Ley General de Sueldos, que haga del servicio público una opción de realización personal y que provea una vejez con dignidad y respeto, es y será lo justo y necesario para nuestro desarrollo institucional, luego entonces se dejará de ejercer el sufragio por partidos políticos que ven en la planilla pública un botín a repartir.

Señores lectores, sé que me extendí recordando vivencias, pero el estar involucrado con la historia y lo que ha significado y significa para mí exteriorizar todo el esfuerzo mancomunado con sus defectos y virtudes, como protagonista y actor, también para protagonistas y colegas, esos momentos históricos, de luchas y decisiones, han sido tediosos, pero a la vez fortificantes y gratificantes, porque en el afán de buscar la “perfección” del sistema, más que todo

su desarrollo e implementación, nos imprimió mística y espíritu de trabajo, lo cual consideramos, todavía hoy día, como un reto, hoy mañana y siempre, incluyendo a las nuevas generaciones.

Con relación a las anteriores reflexiones, su génesis y todo lo desarrollado en torno al Régimen de Carrera Administrativa panameño y su contribución al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, lo que se ha aportado como DIGECA, según mis criterios, convicciones y análisis pertinentes muy someros con respecto al tema de investigación-ICAP, me he referido al mismo de manera científica y sobre la base legal, pero preocupado, por el hecho de que es una Ley la que nos sustenta, conformado por Órganos Superiores de Carrera Administrativa, donde los procesos aplicados a pesar que no son tan nuevos nos han ayudado a crecer y a tomar decisiones técnicas, aún a sabiendas que todavía nos falta mucho por hacer, en cuanto a la aplicación de todos los procesos y de todos los subsistemas de administración de recursos humanos, los cuales en su momento entraron en escena y todavía se mantienen vigentes para su aplicación y/o ejecución.

Los objetivos del presente trabajo, se resumen de la siguiente manera:

- El propósito del estudio es conocer de qué manera los servicios civiles han contribui-

do al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública.

- La profesionalización del servidor público y la capacidad necesaria para afrontar los nuevos paradigmas y desafíos de la administración pública.
- Revisar los contenidos de las leyes, normas, reglamentaciones u otros documentos sobre el tema de contribución de los servicios civiles al fortalecimiento de la gobernabilidad, para garantizar la confianza social y la seguridad jurídica.
- Proponer cambios procedimentales y técnicos que fortalezcan más el papel protagonizado por los servicios civiles a nivel regional.
- Dar a conocer las funciones que desempeñan nuestros Órganos Superiores de Carrera Administrativa señaladas en las normas legalmente establecidas y que tratan sobre los temas de fortalecimiento, oportunidades, debilidades y amenazas de nuestros regímenes.
- Sopesar el poco o nada de interés demostrado por “algunos” gobiernos que han sucedido y las altas autoridades de las instituciones designadas, una vez fue aprobada, reglamentada y aplicada la Ley No. 9 de 20 de junio de Carre-

ra Administrativa, con relación a la aplicación de los procesos que regulan la administración de los recursos humanos del sector público.

- Aseverar que en la práctica los servicios civiles, realmente si han jugado un papel protagónico y de cumplimiento y sobre todo que han cumplido con los planes y programas de las administraciones gubernamentales, de lo contrario si es necesario las adecuaciones y/o correctivos para que sean más justas y equitativas a nivel regional, incluyendo la República Dominicana.
- Coadyuvar en el desarrollo e implementación de los correctivos necesarios (si se amerita) de la fundamentación legal y reglamentaria vigente.

La metodología empleada combinó en gran manera la teoría y la práctica, lo que implicaba tener que reunirnos casi todos los días y, a través de convenciones y de manera unilateral leer e interpretar (sin ser abogado, etc.) la Ley No 9 del 20 de junio de 1994 y su Reglamento. Conocer la letra y el espíritu de dicha Ley y el Reglamento, que por convicción solamente había que hacerlo y aportar en equipo con los demás colaboradores, todos en nuestra mayoría administradores públicos (con experiencia y otros adquiriéndola sobre la marcha), para que juntos y compenetrados en las investigaciones identificáramos la información

y los documentos centrales vinculados, tanto al desarrollo, como a la aplicación y ejecución de los procesos y/o procedimientos técnicos y legales que contribuyeran al fortalecimiento de la gobernabilidad, la gestión y la administración pública requeridos a partir de sus implementaciones.

Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, como modelo de contribución al fortalecimiento de los gobiernos, la gestión y la administración pública

Ejecutorias y contribuciones (Constitución de la República de Panamá)

Contribución de Carrera Administrativa: Años 1994 – 2013 (Visión y Misión)

Para los efectos establecidos en la Ley No. 9 del 20 de junio de 1994, los Artículos 3 y 4 desarrollan claramente, cuáles son los objetivos primordiales de esta Ley y sobre qué principios se fundamenta la Carrera Administrativa.

Sin dudas y con el ánimo de que la sociedad panameña se involucre y/o participe de esos objetivos y principios, como lo son la de 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..., 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; igualdad de trato y oportunidad de desarrollo, económico, social y moral para todos los servidores públicos, sin discriminación alguna y el incremento de su eficiencia...entre otros tantos objetivos y principios establecidos en la ley, la DIGECA tiene su *Visión y Misión* por cumplir, frente a la sociedad y la ciudadanía, como todos los Servicios Civiles de los países de la región y la República Dominicana.

- *Visión:* entidad que garantiza la administración de los servidores públicos con base en el mérito y la eficiencia fundamentando su estabilidad en la competencia, lealtad y moralidad, para asegurar que el ejercicio de los cargos públicos estén al servicio de la sociedad.
- *Misión:* dar cumplimiento a lo establecido en el Título XI de la Constitución Política de la República de Panamá, actuando como organismo normativo y ejecutivo de las políticas de recursos humanos que dicte el Órgano Ejecutivo, permanentemente a nivel nacional, con los recursos humanos, materiales y financieros que le asigne el Estado,

para fundamentar científicamente la administración de los recursos humanos del sector público en el mérito y la eficiencia.

No tengo dudas, tampoco tengo que ser un genio para adivinar que el fin y/o propósito de lo que para cada país representa el hecho de contar con servidores públicos, probos, honestos e idóneos es lo que realmente nos caracteriza y nos ha ayudado en la contribución de nuestros respectivos escenarios institucionalizados (Servicios Civiles y/o Carrera Administrativa) al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública.

Demostrar que las instituciones aseguren el bienestar de sus ciudadanos de manera eficaz y facilitar la contribución de los ciudadanos a la construcción y mantenimiento de instituciones que sean transparentes, eficientes y equitativas es compromiso ineludible de todo Estado, no importa su historia, su dimensión, ni riquezas, es importante enfrentar los desafíos, pero con las reglas del juego claramente establecidas, que pauten las expectativas y comportamientos de los individuos y las organizaciones, las cuales son productos de la evolución social, es decir no se crean ni se cambian por resolución, plan o diseño; existen primordialmente en nuestros pensamientos y son fundamentales, porque establecen el marco del sistema de constricciones y de incentivos de la acción, tanto individual, como organizativa.

En el escenario de la aplicación del PEI en los años 1998-1999, como contribución al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública panameña, se destacó, lo siguiente:

En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 67 de la Ley 9, el Procedimiento Especial de Ingresos, se aplicó a los servidores públicos en funciones, o sea: “aquellos que al entrar en vigencia la Ley 9 y su Reglamento, ocupan un puesto público, definido como permanente e identificado como de carrera administrativa (el subrayado es nuestro), hasta que adquieran mediante los procedimientos establecidos la condición de servidores públicos de Carrera Administrativa o se les desvincule de la función pública”.¹

Recuerdo que antes de acreditar o ingresar a Carrera Administrativa a los servidores públicos, realicé una “*Encuesta de Relación Académica del Servidor Público por Institución*” en 1999. La realidad del momento apuntaba a que el sector público contaba en su mayoría, con servidores públicos que no habían culminado estudios en los niveles primarios, secundarios, técnicos universitarios y licenciaturas, pero que para los efectos o resultados pertinentes, seleccioné para el respectivo “Muestreo” a la población que concentraba mayor cantidad de servidores públicos pertenecientes al

nivel operativo de la organización, aplicando dicha “Encuesta” a los niveles Primarios, Secundarios, Técnicos Universitarios y Licenciaturas Universitarias. No obstante, el propósito era que se acreditaran u obtuvieran el “estatus de servidor público de Carrera Administrativa” la población con estudios primarios y secundarios incompletos, las cuales lo constituían los servidores públicos con muchos años de experiencia, denominados por algunos autores de la Administración de Recursos Humanos, los “hombres máquinas”.

Una gran razón me motivó para la realización de la mencionada “Encuesta” y lo fue el hecho de que para ingresar o incorporarse al sistema, la Ley 9 exigía como requisitos mínimos, que el servidor público ejerciera un puesto o cargo de manera permanente y que contara con estudios primarios completos (certificado de 6to. grado). Lo que significó, que de las dieciocho instituciones que habían sido incorporadas al Régimen de Carrera Administrativa, como las veintinueve instituciones restantes, que debieron ser incorporadas, con los resultados de la “Encuesta Académica” se logró, primero activar de manera científica los “Módulos de Aprendizaje”, correspondientes a la Dirección de Alfabetización de Adultos del Ministerio de Educación, para lo cual se concertó sendas reuniones con el Ministro de Educación del momento, quien de manera oportuna dio su visto bueno para que el Director de Alfabetización activara los “Módulos” pertinentes y nosotros iniciar la elaboración y

1. Ley No. 9 de 20 de junio de 1994 de Carrera Administrativa/Encuestas Académicas, Lic. Fidel Guerrero.

consecución de formularios de planes de estudios para la preparación académica de los servidores públicos encuestados y pronta graduación (de quienes obtuvieron alta calificación) y, posterior otorgamiento de los respectivos certificados y/o diplomas, como así lo fue a más de 700 servidores públicos, que respondieron a las encuestas aplicadas,² logrando su culminación de estudios y posterior ingreso al Sistema de Carrera Administrativa.

Se encuestaron veintiún instituciones y/o entidades pilotos, entre centralizadas y descentralizadas, cuyo muestreo sumó un total de 16,607 de la población existente de servidores públicos que llenaron y/o participaron de dicha "Encuesta". Los resultados fueron: 144 servidores públicos sin primaria (equivalente a 1% de la población existente); 529 con primaria incompleta (3%); 2,303 con primaria completa (14%); 2,143 con secundaria incompleta (13%); 4,578 con secundaria completa

(28%); 1,476 con perito o vocacional (9%); 576 técnicos universitarios (3%); 2,784 con universidad incompleta (17%) y 2,074 con universidad completa (equivalente a un 12% de la población existente (Ver Cuadro 1 y Gráfico 1).

Por consiguiente, la aplicación de la "Encuesta de Relación Académica", fue todo un éxito, puesto que motivó a una cantidad considerable de servidores públicos a seguir formándose y superándose académicamente, para que lograsen en buena lid la culminación de sus estudios y la consecución de sus aspiraciones y/o metas profesionales. El producto de nuestra contribución al fortalecimiento de la gobernanza, lo fue la acreditación y obtención del "estatus de servidores públicos de Carrera Administrativa" a alrededor de 10,500 colaboradores, quedando una gran cantidad (casi el 82%) pendientes de cumplir con los requisitos para ser posteriormente evaluados y acreditados.

2. Ley No. 9 de 20 de junio de 1994 de Carrera Administrativa/Encuestas Académicas, Lic. Fidel Guerrero

CUADRO 1

**PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA
ENCUESTA DE RELACIÓN ACADÉMICA DEL SERVIDOR PÚBLICO POR INSTITUCIÓN**

Relación Académica											
Institución	Total Servidores Públicos	Sin primaria	Primaria Incompleta	Primaria completa	Secundaria Incompleta	Secundaria completa	Voc. y perito completo	Técnico 3 años de universidad	Universidad Incompleta	Universidad completa	Observaciones (%)
Hacienda y Tesoro	2,045	---	16	299	99	640	126	112	480	273	Los resultados por estudios académicos de los servidores públicos 144 Sin primaria (1%) 529 Primaria incompleta. (3%) 2,303 Primaria completa (14%) 2,143 Secundaria incompleta (13%) 4,578 Secundaria completa (28%)
MIDA	2,589	21	77	456	142	888	193	149	8	655	
IPAT	281	3	5	22	21	51	12	27	89	51	
ONCOLÓGICO	122	2	5	40	9	23	18	---	18	7	
ANAM	315	---	3	68	12	88	23	34	19	68	
BHN	505	---	8	37	55	151	34	19	141	60	
INAFORP	600	2	14	70	93	121	41	34	146	79	
IFARHU	418	---	---	43	25	150	42	13	70	75	
IPACOOOP	178	---	2	8	16	37	9	7	64	35	
DAC	538	---	2	21	58	149	22	28	205	53	

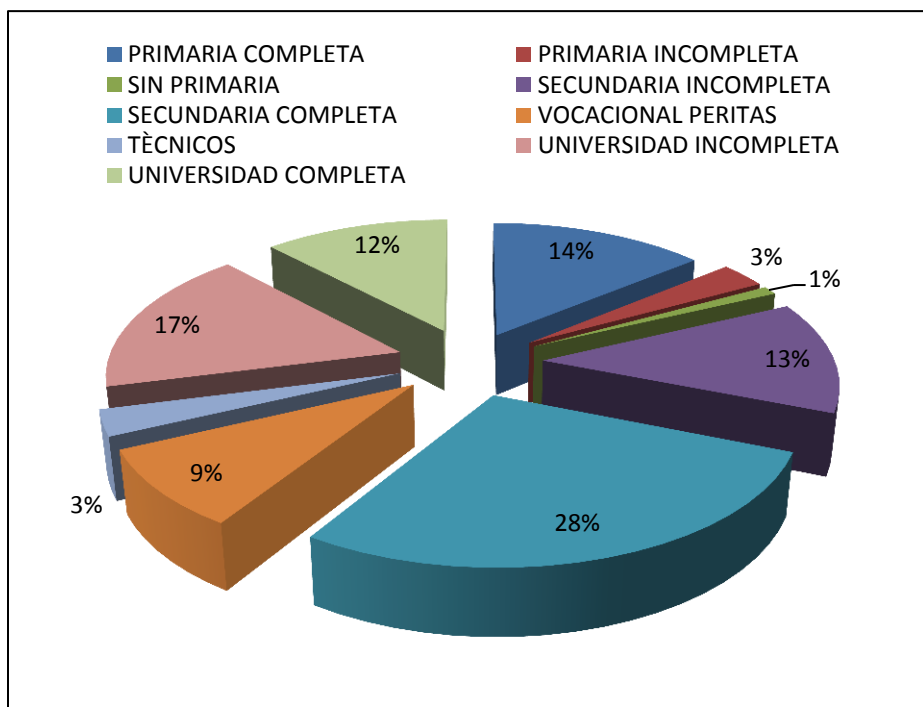
CONTINÚA

CONTINUACIÓN

Institución	Total Servidores Públicos	Sin primaria	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	Voc- y Perito completo	Técnico 3 años de universidad	Universidad incompleta	Universidad completa	Observaciones (%)
MIVI	992	5	68	98	182	154	90	32	214	149	1,476 Perito/Vocac. (9%) 576 Técnico universitario (3%) 2,784 Universidad incompleta (17%) 2,074 Universidad completa (12%)
MINGO	562	26	5	42	71	178	58	18	108	56	
CSS	2,192	48	87	439	229	812	312	6	253	6	
Hospital del Niño	205	1	13	32	62	40	21	1	32	3	
INAC	117	---	---	1	9	49	13	7	18	20	
COTEL	1,132	---	12	190	419	322	1	1	153	34	
IMA	236	2	3	28	16	83	28	13	26	37	
MINEDUC	1,954	33	162	304	325	366	184	38	353	189	
CLICAC	189	---	---	8	18	40	9	5	56	53	
PRESIDENCIA	950	---	28	40	164	159	181	18	224	136	
ZOLICOL	487	1	19	57	118	77	59	14	107	35	
TOTALES	16,607	144	529	2,303	2,143	4,578	1,476	576	2,784	2,074	

Fuente: Encuesta de Relación Académica del Servidor Público por Institución. Realizada por el Lic. Fidel Guerrero Campos, Analista de Recursos Humanos-DIGECA/Presidencia 1999.

ENCUESTA DE RELACIÓN ACADÉMICA DEL SERVIDOR PÚBLICO POR INSTITUCIÓN



- **Incluye:**

Gobierno Central: 6 ministerios
Gobierno Descentralizado: 15 entidades

(*) Existe un 2% en proceso de Trabajo de Graduación (Tesis).

Fuente: Muestreo de la población existente de servidores públicos encuestados: 16,607.
Informe al mes de junio de 1999.

Con el cambio de administración, por la entrada del nuevo gobierno, desde septiembre de 1999 hasta el 2004, se suspendió la aplicación del PEI y no se dieron acreditaciones.

Para la década del dos mil, el suscrito investigaba, analizaba y levantaba información proveniente de fuentes fidedignas educativas nacionales, en dos textos denominados: “*Guía Académica Secundaria*” y “*Guía Académica Universitaria*”, las cuales contenían información actual pormenorizada de todos los programas y/o *pensum* de estudios que ofertaban, tanto los colegios secundarios públicos, como las universidades públicas y privadas (treinta y nueve universidades) establecidas legalmente en el país.

Ambas “Guías Académicas” son actualizadas por mi persona cada año, claro está, con la participación del equipo de colaboradores técnicos en la materia del Ministerio de Educación, la Vicerrectoría de Extensión Universitaria de la Universidad de Panamá y la Gestión de las Universidades Particulares establecidas en Panamá.

Fueron décadas de gloria, pero a la vez de respeto, tanto de la institucionalización de la Dirección General, como órgano principal de Carrera Administrativa y su papel protagónico, época donde se reinicia un proceso histórico en la vida de la

Nación y se establece un principio que es el de regular los derechos de los servidores públicos, fundamentándose un sistema de Administración de Recursos Humanos basado en el mérito, el desempeño eficiente, así como el establecimiento de un régimen que produzca el mejor servicio público y que proteja al servidor público de Carrera Administrativa en sus funciones, de las presiones políticas partidistas, con un seguimiento garantizado de quien obtiene el mandato popular de llevar adelante este Programa de Gobierno, para el fortalecimiento de la gobernanza y la gestión de calidad en la administración gubernamental.

Cito, por lo anteriormente argumentado, el concepto de gobernanza, incluido en el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia y definido como “*Arte o manera de gobernar que se propone como objetivo el logro de un desarrollo económico, social e institucional duradero, promoviendo un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía*”.

Dado el escenario enfocado, presentado en los años 1998-1999, la gobernanza es el concepto de reciente difusión para designar a la eficacia, calidad y buena orientación de la intervención del Estado, que proporciona a este buena parte de su legitimidad en lo que a veces se define como una “nueva forma de

gobernar” en la globalización del mundo posterior a la caída del muro de Berlín.³

Precisamente, lo paradójico de las ejecutorias y/o aplicaciones de los Programas de Gobierno es que en sus administraciones, unos aplican de manera científica el Régimen de Carrera Administrativa (status de servidor público de Carrera Administrativa) y, luego las que lo suceden, suspenden en algunos casos, de acuerdo a sus intereses políticos-partidistas, no solamente los derechos de acreditación o de estatus de carrera administrativa del servidor público, sino los derechos y deberes que ofertan los otros subsistemas, llámense Evaluación del Desempeño, Acciones de Personal, Reclutamiento y Selección, etc., que en definitiva son factores que en términos generales impiden un gobierno eficaz.

Igualmente, me parece que las condiciones poco satisfactorias que rigen en el sector público, lamentando la no concreción de una verdadera y científica Ley General de Sueldos, lo es la falta de políticas de administración de recursos humanos, cuyo fortalecimiento lo haremos realidad una vez establezcamos las normas contra las cuales se pueda evaluar el rendimiento de los servidores públicos. Además, otra manera de contribuir al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la

3. Profesionalización de la Función Pública para la Gobernanza y la Gestión de Calidad.

administración pública, es la existencia de una política salarial explícita, que defina criterios sobre los cuales habrán de basarse las remuneraciones, con una visión integral de cómo habrán de administrarse las condiciones de empleo en el sector público, de lo contrario todo gobierno se debilitaría ante un enfrentamiento con los Órganos de poder y/o con los gremios de servidores públicos.

Por consiguiente, las debilidades institucionales es otro factor determinante, por ejemplo que existe una Ley de Carrera Administrativa que no se cumple, con Direcciones de Servicios Civiles o de Carrera Administrativa que se muestran demasiadas apáticas o débiles para poder resistir las demandas de los políticos, además de carecer del personal técnico adecuado y preparado para realizar las funciones que nuestras leyes nos asignan.

Se debe procurar que nuestros Despachos funcionen de manera científica y no solamente como tramitadores de documentos y meros administrativos.

La contribución de los servicios civiles al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, únicamente se lograría (como ocurre en todos los países en plena democracia), ocupando los puestos de mando con un recurso humano profesional, idóneo e integral, inclusive apto y con experiencia, preparado para desempeñar puestos administrativos. Se robustecería dicho fortalecimiento, sino tu-

viéramos por costumbre el cambiar los mandos medios, como cambia la autoridad máxima de la institución y/o entidad, convirtiéndose en una falta de continuidad en esos puestos o cargos, logrando con esto crear incertidumbre, en cuanto a la estabilidad en sus puestos.

Existen diversos ejemplos de las fallas en la manera en la cual el Estado dispone de los recursos humanos, con serias deficiencias que resultan en un gobierno poco eficiente y demasiado costoso. Un país con un enrumbé económico de alto perfil no puede darse el lujo de ignorar las condiciones enunciadas anteriormente. Destaco el hecho de que el futuro de nuestras generaciones depende de la existencia de un Estado eficaz y ético, que promueva los intereses comunes de la sociedad.

Para que nuestros países refuerzen sus respectivas leyes de servicios civiles y que estos a su vez traiga como consecuencia el fortalecimiento de la gobernanza, se debe revisar los fundamentos legales encaminados a mejorar la gestión del recurso humano definiendo los principios y valores (obligaciones y derechos) sobre las cuales se deba construir la gestión de los recursos humanos y cree las instituciones y procedimientos que aseguran el cumplimiento de estos principios.

De igual manera se debe establecer las estructuras y definir procedimientos de gestión que serían compatibles con el objetivo de promover un gobierno eficiente, trans-

parente y honrado. El dotar a la institución creada con la autoridad suficiente para seguir las acciones de las instituciones o entidades gubernamentales y asegurar el cumplimiento de la Ley y de los reglamentos pertinentes es también una oportunidad para el fortalecimiento de la institucionalización. Proveer a la institución normativa que se cree para administrar el Régimen de Carrera Administrativa o de Servicio Civil de autonomía completa, de profesionalización de su recurso humano y de ausencia de influencia y/o injerencias políticas. La Ley 9 de Carrera Administrativa, establece en el Artículo 2 el término de Adscripción, lo cual define como: *“...la atribución a un destino específico. La Dirección General de Carrera Administrativa queda adscrita al Presidente de la República, lo que significa ubicarla en el centro coordinador del Gobierno Central y, por tanto en el lugar más adecuado para servir a la labor de ejecución de las políticas de recursos humanos del Estado. Se entiende que su adscripción al Presidente de la República no afecta la “autonomía” funcional de la Dirección General de Carrera Administrativa”*.

Para que exista mayor y mejor contribución de nuestros Servicios Civiles o de Carrera Administrativa al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública es necesario la reorganización y reingeniería para alcanzar y mantener un alto grado de eficiencia, lo cual implica que todas las organizaciones productivas deberían llevar a

cabo periódicamente un análisis de su organización, iniciando con una clara definición de su misión, pues a través de esta se identificarían y se eliminarían las actividades que no contribuyen a la realización de esa misión. Una vez que se han identificado las actividades que se llevarán a cabo se puede determinar los recursos físicos y humanos que se necesitarán para cumplir con sus objetivos, realizando reingenierías necesarias para definir los niveles de productividad esperados de cada puesto y así establecer la base para la evaluación del desempeño de los ocupantes de estos puestos.

Los factores críticos y los lineamientos de política para el sector de gestión de recursos humanos contribuyeron de una manera u otra al fortalecimiento de los gobiernos, sosteniendo el hecho del reconocimiento (desde hace décadas) de la importancia que posee el capital humano como factor crítico en el desarrollo nacional. Se abogó, se innovó sistemas integrales para la gerencia de los mismos, sobre todo en los sectores públicos, adoptándose prácticas destinadas al reclutamiento, capacitación, promoción y retención de los mejores servidores públicos que permitían los medios financieros.

Orgullosos debemos sentirnos todos los países por los progresos importantes en esta materia. Afortunadamente, los avances y las innovaciones son tangibles, hay productos establecidos en la normativa que regulan la relación entre el Estado y

sus servidores, de acuerdo a las mejores prácticas del momento, las cuales se trata de sostener con el pasar de los años. Desafortunadamente, los gobiernos sucesivos han mostrado poco interés y/o apatía en los temas de recursos humanos y la institución y/o entidad creada perdió su papel protagónico en la administración del recurso humano.

Reconsiderando las consecuencias de lo expuesto en el párrafo anterior, los resultados han sido graves. El vacío creado entre sucesiones de administraciones gubernamentales (período de cinco años de gobierno) por la falta de una política de recursos humanos reales y sólidas, se llenó con iniciativas motivadas por consideraciones políticas o de gremios particulares, conllevando y/o creando una segmentación en las condiciones y normativa de empleo, lo cual no solo debilitan la capacidad de gestión al gobierno, sino que rompen con el espíritu de igualdad y equidad en el trato a los servidores públicos.

Es humano y justo destacar que la administración pública es un elemento clave para que las aspiraciones de la sociedad puedan hacerse realidad y que un buen cuerpo de servidores públicos es el mejor instrumento de gobierno para impulsar cualquier política, así como un personal mediocre y/o inepto es un lastre para la implementación de la política mejor concebida, la reorganización y reingeniería de la gestión de los recursos humanos se torna parte integral del proceso de moder-

nización del Estado y requisito indispensable para su consolidación sostenible.

El Gobierno de Panamá puede estar consciente de la relación que existe entre el desarrollo socio económico del país y la calidad de los procesos del gobierno. En este orden de ideas, la capacidad estatal de concreción y producción de respuestas solo es factible mediante el papel que desempeñan los servidores públicos.

La contribución de los Servicios Civiles o de Carrera Administrativa al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, en el tema de la administración y gestión del recurso humano es la introducción de medidas que garanticen el funcionamiento de una administración pública profesional, basada en los principios de mérito, igualdad y transparencia, con el propósito de mejorar la capacidad del Estado para responder a las demandas de la sociedad en forma transparente, eficiente y eficaz. No obstante, el fortalecimiento de la gobernanza en definitiva también fortalece la democracia y el Estado de Derecho, con respecto a la sujeción de las leyes y al interés público, reflejados en la institucionalidad y funcionamiento del cuerpo de servidores públicos. En consecuencia los objetivos del o los gobiernos, en materia de gestión de recursos humanos, reflejan objetivos que van más allá del empleo público y repercuten en valores y objetivos nacionales de mayor dimensión.

Solo, a través de los valores, es decir de la ética y responsabilidad, tanto las instituciones y los servidores públicos son responsables ante el ciudadano de la buena gestión de los intereses públicos y de la aportación de resultados tangibles y/o concretos que contribuyan al desarrollo socio económico y político con miras a fortalecer al gobierno panameño. La administración pública debe promocionar la supervisión democrática de su gestión por los ciudadanos y establecer mecanismos para que expresen y canalicen su opinión sobre la oportunidad, eficacia, efectividad, ecología y calidad de los servicios recibidos.

Las acciones deben ser en adelante y siempre evolutivamente, el de proponernos objetivos, con la finalidad de fortalecer el sistema democrático y el Estado de Derecho de nuestros países. De manera que se reconozcan, en materia de investigación en administración pública, las contribuciones creativas para la modernización y eficiencia del servicio público de los países de la región y la República Dominicana para mejorar, mejorar y mejorar.

Fortalecer los sistemas democráticos y el Estado de Derecho, definiendo un marco jurídico integral para la gestión de los recursos humanos públicos, que abarque la totalidad de los servidores públicos, indistintamente de la naturaleza jurídica de su relación con el Estado, administrativa, contractual o estatutaria de estos, como de las funciones desempeñadas o el nivel de gestión

gubernamental desde el que se opera.

Además, considero que en mi país por convicción en materia de Administración de los Recursos Humanos, quizás al momento no tendremos los medianos o más altos méritos de reconocimientos de excelencia en la administración pública, sean estas atribuidas a las contribuciones y logros creativos de las instituciones públicas que favorezcan el desarrollo de una administración pública más eficaz y con mayor capacidad de respuesta en los países de la región, incluyendo República Dominicana, pero siento que Panamá como Nación va por el camino correcto y positivo, a pesar de los escollos o situaciones políticas, nuestra fortaleza está basada en adoptar mecanismos (de manera científica y por respeto al marco jurídico) que promuevan el acceso a un puesto público y el desarrollo de una carrera profesional, como servidor público con base en los principios de mérito, transparencia e idoneidad, asegurando la igualdad de derecho de todos los ciudadanos para optar por un puesto público, sin otra distinción que las del mérito y la idoneidad, utilizando para los fines pertinentes los procedimientos de concursos legales abiertos a todos los servidores públicos del sector público, tal como lo exige la Ley.

La DIGECA, como Órgano Superior de Carrera Administrativa, debe tener como reto, fortalecerse internamente, es decir su capacidad institucional, reforzando su estructu-

ra organizacional, dotándola de la autoridad, medios y personal calificado, necesarios para convertirla en el ente rector del sistema de gestión de los recursos humanos del o los gobiernos que sucedan en nuestro país. Para que nuestra contribución al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública se vean de parte y parte, con el objetivo de mejorar la eficacia en la provisión de los bienes y servicios públicos, que solo lo logramos instaurando en la Administración una cultura de excelencia, servicios al ciudadano, legalidad y orientación a resultados y plasmar y hacer efectivo un Código de Ética que regule su actuación en el cumplimiento de sus funciones dentro de un marco de normas de probidad y transparencia en la gestión.

Igualmente, se debe monitorear los sistemas establecidos de evaluación, de manera que se permita dar seguimiento al rendimiento del servidor público en el cumplimiento de sus funciones, que sirva también de base para establecer un mecanismo para incentivar y/o premiar el desempeño superior.

Me permito destacar el hecho de que nuestras Autoridades Nominadoras de los Despachos Superiores de Carrera Administrativa o de Servicio Civil deben, además de reunir ciertos requisitos exigidos por las leyes que las crean, gozar de una profesión estable y contar con capacidad para organizar, administrar y dirigir las acciones programadas que permitan alcanzar las metas

establecidas de la manera más eficaz y eficiente posible.

Los Servicios Civiles o de Carrera Administrativa contribuyen a fortalecer la gobernabilidad, no solamente con un cuerpo de servidores públicos profesionalizados, sino también, se debe procurar el perfeccionamiento y la actualización de los conocimientos y destrezas del servidor público, a través de programas que le permitan adaptarse profesionalmente a los cambios tecnológicos y a nuevas formas de organización.

En Panamá falta la implementación de una real y cónsona Ley General de Sueldos. Establecer una política homogénea y coherente de salarios basada en los principios de equidad y transparencia y de aplicación general para todo servidor público. Para los fines pertinentes la escala salarial deberá mantener una relación competitiva con el mercado laboral, siempre que sea congruente con los lineamientos del manejo de la política fiscal del país.

Cuando menciono de parte y parte (en párrafos anteriores), destaco que las metas de cada gobierno deben permear, sí a la sociedad, pero canalizado a través de las instituciones aptas y capacitadas en materia de gestión de los recursos humanos, para que en conjunto logran resultados para dicha sociedad. El o los gobiernos, deben tener aprobados los documentos pertinentes sobre lineamientos de política para la gestión de los recursos humanos, como expresión de su volun-

tad política y guía para el desarrollo de los trabajos futuros; Revisar los sistemas de gestión, incorporando los ajustes necesarios que la situación actual recomienda, de manera que sean coherentes con las políticas públicas de las nuevas administraciones gubernamentales; Elaborar planes y/o programas graduales que implanten sistemas de gestión de los recursos humanos, hasta que en primera instancia se revise, complete y perfeccione el plan o programa ya existente, llámese Sistema de Clasificación de Puestos y Remuneración, entre los otros subsistemas.

Finalizo, a través de mis análisis este apartado, manifestando lo siguiente.

Para una mayor contribución de los servicios civiles al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, debe considerarse un programa de establecimiento de carrera gerencial y del servidor público que goce del estatus de Carrera Administrativa, con mecanismos de evaluación de la adecuación persona/puesto, desarrollo de las competencias ejecutivas y la elaboración de políticas específicas que permitan contar en un corto plazo con un grupo de ejecutivos públicos profesionalizados, de alto nivel técnico, comprometidos con el servicio al ciudadano y capaces de dirigir y/o liderar en equipo y/o en conjunto con el servidor público con estatus de Carrera Administrativa, la transformación del Servicio Civil en los países de la región y la República Dominicana, entendiéndose la

gobernanza, como la suma de los patrones y estructuras, donde los actores sociales y políticos deciden de manera conjunta.

Conclusiones

De la información e investigación general, pero objetiva analizada anteriormente se puede colegir las siguientes conclusiones:

- Pueda ser que con el pasar de los tiempos, las generaciones venideras se muestren más animadas, reconfortadas y satisfechas y con el ambiente propicio del querer hacer, quizás más de lo que hicimos y de lo que les dejamos para el afianzamiento en conjunto con gobernantes probos, innovadores y eficientes.
- Las experiencias de planes de reforma del Estado en algunos casos han demostrado ser efímeras e inclusive creadas con visión a corto plazo. Se les debe otorgar verdaderas funciones, atribuciones y recursos de manera que cumplan su cometido de manera indefinida.
- La Constitución Política de la República de Panamá, abre paso a la institución de una Carrera Administrativa dirigida a garantizarle eficiencia a la Administración Pública, regulando la relación entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de crear un sistema gubernamental de gestión de recursos humanos basado en el sistema de méritos, con un método científico de reclutamiento y selección de recursos humanos y un sistema de clasificación y remunerativo de puestos mancomunados con los valores de equidad e igualdad de oportunidades.
- De esto que se dé el hecho de que los Servicios Civiles y Carrera Administrativa contribuyan y/o permitan un mayor acceso de los ciudadanos a los puestos públicos e integrarse éstos al sistema, el cual estimula la profesionalización y su capacitación, por ende garantiza ingresos estables para innumerables grupos de familias, respaldando de esta forma el acceso a la educación y al conocimiento en las diferentes áreas requeridas para el desarrollo humano.
- Nuestro reto, según las condiciones del ambiente nacional, consistirá en dar respuesta, desde la perspectiva del servicio público a los conflictos y desafíos que encara al gobierno y la sociedad, asumiendo cada uno la responsabilidad de su desarrollo y bienestar.
- Los valores, normas, creencias y comportamientos y su

- concordancia con el concepto de gobernabilidad, dirigido a la democracia participativa, deberá hacer notar mayor relevancia a la ciudadanía, con derechos, pero también con deberes en la solución de los problemas pertinentes y la satisfacción de sus necesidades.
- En el tema de la contribución de los Sistemas de Servicios Civiles y Carrera Administrativa, el servidor público deberá ampliar la perspectiva de su papel, modificando actitudes y asumir nuevas competencias que le permitan asimilar la participación ciudadana en la toma de decisiones, orientando posteriormente de manera docente a los habitantes del país para que ejerzan los deberes y derechos requeridos para la gobernabilidad democrática.
 - Esto implica notablemente, que el servidor público debe ampliar su perspectiva, no solamente desde su rol basado en la producción del servicio como tal.
 - El servidor público, su relación con la sociedad, su aceptación del cambio y sus atributos, en cuanto a experiencia, creatividad y conocimiento, deberá promover actividades de capacitación que posibiliten un mejor desarrollo hacia nuevas competencias para fortalecer actitudes y el capital intelectual del sector público, ambiente importante para lograr la competitividad del país dentro de las premisas de la gobernabilidad democrática.
 - Si los Servicios Civiles y Carrera Administrativa contribuyen a fortalecer la gobernabilidad, por contar con un cuerpo colegiado de servidores públicos profesionalizados con el intelecto, idoneidad y las capacidades necesarias, requeridas para encarar los problemas y/o dificultades, así como los retos y/o desafíos de la administración pública, garantizando con esto la eficiencia interna de las organizaciones, qué importante es destacar el hecho de que de la misma forma estos sistemas deben conformar la génesis de los programas y/o planes de gobierno, respetando y respaldándose mutuamente en la consecución de metas y objetivos comunes.
 - Que todo candidato presidencial deberá incluir en su "agenda política" el tema de Carrera Administrativa, en virtud del cual debe reflexionar de manera profunda sobre la importancia de las carreras públicas en el desarrollo de políticas públicas sostenidas en el tiempo y de cómo eso ayuda a modernizar el país. Que dicha reflexión implique y comprometa a los gobiernos sucesivos en la no demora de

la implementación altruista y científica del sistema, sin aristas de adulteración y/o desnaturalización a la letra y espíritu de la ley y su reglamento por las cuales fueron concebidas.

- Existe un factor que debilita y que aún no logro comprender es ver cómo los dirigentes políticos que llegan al poder “no se dan cuenta” de que la razón por la cual fracasan muchos de sus proyectos y programas de gobierno, es porque están implementando políticas públicas con novatos recién nombrados que han reemplazado a personas que tienen varios lustros en el servicio público y que no solo tienen la llamada “memoria institucional, sino que han recibido capacitaciones y realizado estudios académicos superiores para la función que realizaban.
- Solo si se restablece el concepto de mérito en las carreras públicas y se hace clara la separación entre los “cargos políticos” o “de confianza” de los de Carrera Administrativa (que son la mayoría), se podrá realmente tener un Estado eficiente que logre la implementación sostenida de las políticas públicas que nos llevarán al primer mundo.
- La fortaleza a la gobernanza, la gestión y la administración pública, se logra en la medida que un gobierno valore los

méritos del servidor público y respete las carreras públicas. Un gobierno que solo lleva a sus copartidarios a los cargos públicos de confianza y/o de “libre nombramiento y remoción” y que deja en manos de personal idóneo contratado por un sistema de mérito los cargos de Carrera Administrativa es un gobierno que pone el servicio primero, redundará en fortalecer y afianzar su programa quinquenal.

- Existe un aspecto fundamental en todos los procesos de Administración de Recursos Humanos, como lo es la transparencia de la gestión pública sobre la cual hay que desarrollar acciones permanentes y solidarias que rescaten los valores y la ética en las instituciones del Estado, con la finalidad de generar una actitud positiva y restablecer la credibilidad en el sistema.
- Las fortalezas y debilidades (evaluación interna), están representadas por las condiciones internas de la organización, donde las “fortalezas” son los elementos que se evalúan como capacidades positivas que nos ayudarían a lograr el objetivo institucional, reconociendo que las “debilidades” son las deficiencias que nos dificultan su logro.
- Las oportunidades y amenazas (evaluación ambiental),

las representan las condiciones externas de la organización que pueden influir sobre ella de manera negativa o positiva. No cabe duda que las “oportunidades” son condiciones externas que pudieran afectar la organización positivamente. Pero, se debe estar atentos frente a las “amenazas” que condicionan de manera externa las acciones de otros sujetos, que pudieran afectarla negativamente.

- Se debe valorar y destacar nuestra contribución al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, por cuanto que un sistema o Régimen de Servicio Civil y Carrera Administrativa que a lo interno de nuestra organización se encuentre bien enfocado, da como resultado una fuerza interna (mayor), la cual nos ayuda a obtener óptimos resultados, por ende nos mueve hacia el cambio y la innovación. Mientras, que las debilidades internas se presentan en menor escala o nulas, en cuanto a deficiencia en materia de capacitación, recurso, políticas, tiempos, sistemas, etc., lo que haría difícil la obtención de resultado.
- Por consiguiente, las oportunidades externas serían las características o recursos de la organización que se pueden volver fuerzas, implementando una mejora en los procesos

frente a las amenazas o situaciones externas y del medio ambiente que pueden ocasionar el incumplimiento de uno o varios objetivos.

- Se debe dar inicio y sustentar la creación de espacios de estudio, análisis y reflexión (concienciar) sobre aspectos relacionados con el desarrollo y/o acontecer organizacional y su relación con la gobernabilidad. Esto implica, primero que el servidor público interiorice y aplique una nueva cultura organizacional propicia a la participación ciudadana, dando la apertura a espacios y organizar eventos de capacitación para la construcción de las nuevas actitudes y conocimientos. Exposiciones dirigidas a valores y ética de la función pública, gerencia pública desde el enfoque de la gobernabilidad democrática, desarrollo humano sostenible, servicio al ciudadano, dignificación del servicio público, gestión por competencia, desarrollo del potencial humano, entre otros aspectos.
- Todo lo concerniente al aprendizaje, permitirá a los servidores públicos diagnosticar las áreas críticas en que requieren revisión y actualización permanente para redefinir la visión, misión objetivos, estrategias, procesos y métodos de trabajo que se ajusten a una gestión pública actualiza-

da y adaptada a los valores de la gobernabilidad democrática.

- Todo lo anteriormente señalado, implica fortalecer al Estado y contribuir al robustecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública. Al Estado como empresa productora de bienes sociales con calidad de servicio y como herramienta de gobernabilidad.

Recomendaciones

Una vez analizado los conceptos, contenidos, experiencias, aportes, productos e innovaciones de los Servicios Civiles y Carrera Administrativa al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública en su contexto general, lo cual implicó abordar sobre el tema objeto de estudio a países de la región y la República Dominicana y considerando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la implementación de estos, se pueden formular las siguientes recomendaciones:

- Todos tenemos “sueños y/o ideales”, en lo personal en materia de Carrera Administrativa, hace diecisiete años de pertenecer a esta institución, sueño con un gobierno que incluya dentro de su programa de gestión gubernamental, la implementación

real, genuina y efectiva, en toda su dimensión y respeto, apegado a la letra y espíritu de nuestra Ley y Reglamento con equidad, imparcialidad y ecuanimidad sobre la base del mérito, al igual que ha ocurrido con los países hermanos de la región y la República Dominicana.

- La mejor contribución al fortalecimiento de los gobiernos, la gestión y la administración pública, lo justifica y/o justificaría la autonomía administrativa y financiera de la DIGECA, quien como Órgano Superior de Carrera Administrativa podrá determinar su presupuesto, sus recursos y resolver los asuntos inherentes a su funcionamiento interno.
- Retomar las experiencias de ejecución de programas gubernamentales creadas con visión sustentable, en cuanto a la implementación y aplicación del Sistema de Servicio Civil en los países de la región, los cuales si le han otorgado verdaderas funciones, atribuciones y recursos para cumplir su cometido.
- Capacidad de concretar acciones conjuntas, tanto los actores sociales, como los políticos, de manera que la gobernanza se integre y mantenga su importancia y se destaque en la mejora de la ges-

tión de los Servicios Civiles y Carrera Administrativa.

- Adoptar medidas de reformas encaminadas a mejorar la gestión del recurso humano realizados por el Sistema de Servicio Civil y Carrera Administrativa, si el caso así lo amerita, pero que invite a la reflexión y al fortalecimiento de la administración pública sobre la base de que la misma es dinámica y no estática.
- Se debe legislar de manera científica en el tema de las acciones de nombramientos de servidores públicos, que por regla general, se realizan con el único “mérito” de haber formado parte de una campaña política o basta ser familiar o amigo de los candidatos que se postulan y ganan las elecciones generales.
- Enfocar de manera seria y responsable el tema de los Concursos de Ascensos por Méritos y dar la apertura en las instituciones y entidades públicas, dando la oportunidad y el respeto a la profesionalización, la cual debe conllevar a la estabilidad del servidor público, ubicándolo en los niveles de puestos que pertenezcan o sean de Carrera Administrativa y remover a los que ocupen puestos de Libre Nombramiento y Remoción, según Ley, una vez termine el

período de gobierno que les nombró.

- Realizar consultas ciudadanas y cabildos, además de garantizar la institucionalidad democrática e implementar leyes de Participación Ciudadana y de Descentralización y fortalecer la concertación nacional para el desarrollo con tolerancia y de manera proactiva.
- Fortalecer la institucionalidad democrática, la justicia, por ende la seguridad jurídica con reformas sustanciales en estos campos, con mesura y carácter, de forma tal que se enderece y corrija lo existente y robustezca lo bondadoso de las leyes, como la clave para obtener credibilidad de la ciudadanía y su apoyo para llevar adelante cualquier proyecto de reforma.
- Todo es posible cuando existe la voluntad política para cambiar y hacer las cosas de raíz, sobre todo cuando se trata del fortalecimiento institucional democrático, la seguridad jurídica y los Sistemas de Servicios Civiles y Carrera Administrativa.
- Instaurar e implementar una Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa genuina, real y efectiva, basada en méritos.
- Si existe algo que toda sociedad demanda y anhela y que

- constituye el éxito de toda transformación y reforma es la promoción de la transparencia en toda la gestión pública.
- La descentralización de la administración pública, tal como se ha logrado significativamente, tanto en el contexto mundial, como en el regional, al igual que el traspaso de competencias y recursos a los niveles subnacionales, Estados, regiones, provincias, municipios, cantones o corregimientos e inclusive ciudades. Panamá tiene un excesivo u obsesivo centralismo, lo cual ha impedido el avance de un modelo de gestión descentralizado.
 - En materia de Servicio Civil y Carrera Administrativa, todos los países de la región y la República Dominicana, debemos poseer el título de "líder regional" en gestión pública y es que, a través de la inversión, cada plan de gobierno debe dejar al final de dicha gestión una infraestructura sólida que permita a las instituciones seguir creciendo y brindar servicios con diligencia y calidad. El uso de las tecnologías debe dar cabida a ofrecer servicios públicos de calidad con diligencia y transparencia. Que la inversión conlleve un recurso humano capacitado y/o que tenga un potencial de crecimiento significativo con ideas innovadoras.
 - No cabe duda, que un Servicio Civil y Carrera Administrativa bien cimentado sobre el camino productivo con acciones concretas de mejoramiento y desarrollo continuo, por ende de calidad, tanto de su recurso humano, como de sus instituciones, persiga o tienda a la modernización de la administración pública, contribuirá siempre al fortalecimiento de la gobernabilidad, en el corto, mediano o largo plazo.
 - Lo primero, dentro de otros aspectos es la concienciación a lo interno de la Dirección General, para iniciar cualquier cambio en el entorno de implementación, por lo que conceptúo que el cambio de visión debe iniciar en la DIGECA, como Órgano Superior. Lo que debe implicar, la creación de espacios de estudios, análisis y reflexión en materia relacionada con el devenir organizacional y su relación con la gobernabilidad, de tal forma que organicemos equipos de investigación sobre los tópicos que involucren lo atinente y pertinente a nuestra Dirección, cuyos resultados y/o productos sean propios, genuinos y promocionados a lo interno de la organización.
 - Para la implementación efectiva de un Sistema de Administración de Recursos Humanos profesionalizados, con las ca-

- pacidades requirentes de afrontar los problemas y nuevos retos de la administración pública, se debe autorizar y desarrollar un Sistema Salarial en el Sector Público panameño, mediante una Ley General de Sueldos para su aplicación, donde los sueldos no son determinados por una escala salarial que fije la retribución, de acuerdo a su responsabilidad y jerarquía, lo que constituye y/o refleja una enorme inequidad salarial en el sector público.
- Nuestra contribución al fortalecimiento de la gobernanza, la gestión y la administración pública, dependerá en cierta forma de los incentivos que contenga una real y auténtica Ley General de Sueldos (que en Panamá está en “mora”), definiendo a que la misma permitiría ajustes a la remuneración del servidor público, atendiendo factores, tales como: antigüedad, eficiencia y resultados de la evaluación del desempeño laboral en un ambiente de equidad y justicia.
 - Realmente, desarrollar un Sistema Salarial en el Sector Público, mediante la creación de una Ley General de Sueldos, garantizaría una mejor y científica clasificación y retribución de los sueldos, de acuerdo a las responsabilidades del puesto.
 - A la DIGECA se le debe fortalecer el presupuesto de funcionamiento, de manera que estemos provistos del personal técnico idóneo para el desarrollo de programas sustantivos, tales como: Capacitación, Relaciones Laborales y Administración de Recursos Humanos.
 - La contribución a la fortaleza de la gobernanza y la gestión se logrará en conjunto si ampliamos la capacidad de instalaciones físicas, que permitan un mejor funcionamiento de la DIGECA, contando con el equipo móvil y rodante para la operación de la actividad y los equipos informáticos que permitan contar con un sistema de información más seguro y confiable para la administración de los recursos humanos del sector público.
 - Prioridad en la comunicación fluida y eficaz del Órgano Ejecutivo hacia la Contraloría General de la República y el Ministerio de Economía y Finanzas sobre el uso y administración del Sistema Único de Información de Administración de Recursos Humanos del Sector Público.
 - Que la recomendación anterior justifique y sirva de modelo para que exista una coordinación pertinente entre las instituciones involucradas en el uso de un mismo sistema

de información, que responda a las necesidades del Estado en materia de Administración de Recursos Humanos.

- Necesidad de promover la capacitación del servidor público en su puesto de trabajo tal como lo establece la Ley No. 9 de junio de 1994 de Carrera Administrativa. Al colaborador hay que integrarlo, ambientarlo, orientarlo y situarlo dentro del sector público, todavía existe una apatía y/o resistencia al nuevo sistema, producto del descrédito político de figuras gobernantes, lo que ha dado al traste con la credibilidad que en otrora época gozaba la implementación y aplicación del sistema y/o régimen, tanto en áreas propias de ejecución profesional, como en las de índole administrativa.
- La DIGECA debe comprometerse y es nuestra misión, en ampliar significativamente las ofertas y oportunidades de capacitación para todos los servidores públicos, tanto en el país, como en el exterior, como estrategia de profesionalización del servidor público y para viabilizar los planes y programas de gobierno.
- Carrera Administrativa debe suscribir convenios con embajadas, otros organismos públicos, privados y Organizaciones No Gubernamentales,

ONG's, dedicados a ofertar capacitación o a la generación de insumos para la misma, que hagan posible el intercambio de beneficios y oportunidades que redunden en un aumento de la oferta de capacitación que se encuentra hoy día disponible.

- Se debe permitir tener la accesibilidad o acercamiento a la ciudadanía, es decir por lo que está pasando mi país en la implementación de nuestro sistema, hay que definir y establecer los medios de enlace y realimentación entre la DIGECA, las organizaciones del Estado y los ciudadanos. Urge crear espacios y/o aprovechar los existentes para foros y cátedras, donde se analicen temas relacionados con la Administración de los Recursos Humanos, el desarrollo organizacional y su relación con las variables del entorno que finalicen con trabajos escritos divulgados y publicados.
- La clave del éxito, tanto en la contribución de los Servicios Civiles y Carrera Administrativa, como en la fortaleza de la gobernabilidad, la gestión y la administración pública con respecto a los programas quinquenales gubernamentales, lo constituye la apertura para establecer mecanismos que fomenten el diálogo entre las organizaciones del gobierno y entre estas y la población.

- Se debe destacar que el éxito está en la innovación, en lo novedoso, ya sea por reacción a la competitividad, la cual conlleva el cambio de algunas de las formas de funcionar y de creatividad, es decir inventar nuevos servicios o productos a ofrecer, lo que en ocasiones implica tomar nuevos caminos con decisión y comprensión de lo que se hace; no es fácil cambiar paradigmas, creencias y sistemas de referencias. Se debe considerar que la innovación es cosa de todos. No obstante, paradójicamente, en tiempos de crisis, se hace más necesario innovar, pero también es cuando pueden surgir temores y resistencias para ello. Lo más importante es que la innovación se genere y/o produzca a nivel personal, por el hecho de que la misma constituye un desarrollo integral del individuo.
 - La innovación para la gobernabilidad, considerando la misión de las organizaciones del Estado bajo el concepto de gobernabilidad democrática, no lo es un simple cambio de nombres o títulos dentro de la gestión que se realiza. Es necesario uno en la manera y/o forma de observar las cosas, las situaciones y las conductas y que la mejor forma es poniéndolo en práctica, para lo cual se requiere romper anticuados paradigmas y la incorporación de nuevos, aunque se corran riesgos ante un proceso de cambio.
 - Soy del criterio que para incorporar la democracia participativa en la gestión pública la innovación es el punto central. Esto significa que la redefinición de los valores debe orientarse a que los servidores públicos sean respetuosos de los objetivos de la sociedad y no del mero procesamiento técnico-administrativo del servicio.
 - Las nuevas tendencias regionales y mundiales “sin fronteras” y apertura de mercados, convenios, tratados y las necesidades de la sociedad, nos desafían o retan a mejorar los índices de desarrollo humano, económico y tecnológico y su incorporación en la gestión pública, los elementos constitutivos de la gobernabilidad democrática como componente ideológico para lograr el desarrollo institucional y organizacional del Estado.
- Quizás sean necesarias más recomendaciones, pero para que nuestros Sistemas de Servicios Civiles y Carrera Administrativa funcionen y sigan fortaleciendo los gobiernos, la gestión y la administración pública, se debe partir del concepto que el papel del servidor público es decisivo para que nuestros países logren enfrentar positivamente los

desafíos o nuevos retos y oportunidades de nuestra época.

Como *hombre institucional* que soy, culmino planteando lo siguiente: La contribución de nuestros sistemas o regímenes al fortalecimiento de los gobiernos se encuentra en la fortaleza y oportunidades de integración de los servidores públicos, por ende en el desarrollo de la Administración de los Recursos Humanos. Para estos tiempos (pleno siglo XXI) los gobiernos de turno, sea cual fuere, no deben suspender, tanto los efectos de la Ley de Carrera Administrativa para despedir a colaboradores del sector público, aduciendo que fueron “mal acreditados” porque no calificaban para entrar al sistema o estaban vinculados a “x” o “y” partido político, como tampoco suspender todos los procesos de acreditación al Sistema de Carrera Administrativa en todos los ministerios e instituciones. En su defecto y respetando el estado de quienes han ingresado cumpliendo las normas establecidas, se debe retomar lo actuado y revisarlo minuciosamente si así lo amerita el caso (lo cual puede constituir un mal precedente, revisar), para luego entonces hacer las correcciones pertinentes para reactivarlo y/o tomar decisiones científicas, proactivas, bien pensadas, sabias y científicas, respetando siempre lo establecido y señalado en la Constitución, la Ley, Reglamentos y sus instrumentos normativos legales de aplicación y sobre todo la dignidad del servidor público profesional e idóneo y del

Estado de Derecho que debe impedir en toda sociedad y país.

Cierro este tema de estudio con el siguiente pensamiento:

“Creo posible la realización de un mundo en que el hombre pueda “ser” mucho aunque “tenga” poco; un mundo en que el móvil dominante de la existencia no sea el consumo; un mundo en que el “hombre” sea el fin primero y último; un mundo en que el hombre pueda encontrar la manera de dar fin a su ida y la fortaleza de vivir libre y desengañado”.

Bibliografía

Charla: Servicio Civil, Gobernabilidad Democrática y Desarrollo Nacional en Panamá. Por Lic. Carlos H. Collins N., Ex Director de Capacitación y Desarrollo del Servidor Público, Dirección General de Carrera Administrativa del Ministerio de la Presidencia de Panamá.

Panel: Experiencias Recientes de Profesionalización de la Función Pública en la República Dominicana. Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: “Profesionalización de la Función Pública y Gestión de Calidad”.

Ponencia: El Proceso de Modernización del Servicio Civil en Honduras. Documento presentado en la XI Reunión de Directores de Servicio Civil y de Personal del Istmo Centroamericano.

Profesionalización de la Función Pública para la Gobernanza y la Gestión de Calidad en la Administración Gubernamental en Costa Rica. Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: "Profesionalización de la Función Pública y Gestión de Calidad".

Programa de Profesionalización del Servidor Público en Honduras. Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: "Profesionalización de la Función Pública y Gestión de Calidad".

Situación del Servicio Civil de Carretera en la República Dominicana.

na. Por Darío Castillo Lugo, Director de la Oficina Nacional de Administración y Personal, ONAP, de la Presidencia de la República Dominicana. XI Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano y República Dominicana.

Normas Jurídicas

Gaceta Oficial No. 22,562 de 21 de junio de 1994. Ley No. 9 de 20 de junio de 1994. Por la cual se establece y regula la Carretera Administrativa.

Gaceta Oficial No.17.210 de 24 de octubre de 1972. Constitución Política de 1972, República de Panamá.

Gaceta Oficial No. 18,704 de 16 de noviembre de 1978 (Reproducción). Acto Reformatorio de la Constitución Política de la República de Panamá No. 2 de 25 de octubre de 1978 ◇

ANEXO 1

ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE MANUALES DE CLASES OCUPACIONALES

Instituciones del sector público de Panamá	
Gobierno Central	Entidades descentralizadas
Institución	Institución
<ul style="list-style-type: none">• Ministerio de Economía y Finanzas, MEF• Ministerio de Educación, MEDUC• Ministerio de Vivienda, MIVI• Ministerio de Comercio e Industrias, MICI• Ministerio de Relaciones Exteriores, MINREX• Ministerio de Salud, MINSA• Ministerio de Desarrollo Agropecuario, MIDA• Ministerio de Gobierno y Justicia• Ministerio de la Presidencia, MP• Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, MITRADEL• Ministerio de Obras Públicas, MOP	<ul style="list-style-type: none">• Instituto para la Formación y Aprovechamiento de Recursos Humanos, IFARHU• Instituto de Mercadeo Agropecuario, IMA• Autoridad de Protección al Consumidor y Defensa de la Competencia, ACODECO• Lotería Nacional de Beneficencia, LNB• Instituto Nacional de Cultura, INAC• Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, INADEH• Instituto Panameño de Rehabilitación Especial, IPHE• Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales, IDAAN• Instituto de Seguro Agropecuario, ISA• Autoridad Nacional del Ambiente, ANAM
TOTAL	21

Fuente: Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA.

ANEXO 2

IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ

Sector público	Total de servidores públicos	Puestos de Leyes Especiales	Puestos de libre nombramiento y remoción	Puestos de Carrera Administrativa	
				Puestos de Carrera Administrativa	Servidor público acreditado
Ministerios	77,854	51,890	571	25,393	8,018
Autónomas y Semiautónomas	50,641	15,476	18	35,147	241
TOTAL	128,495	67,366	589	60,540	8,259

Fuente: Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA.

ANEXO 3

SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ GOBIERNO CENTRAL

Funcionarios	No.
Total de servidores públicos	128,495
* Puestos de Leyes Especiales	67,366
* Puestos de Carrera Administrativa	60,540
* Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	589
* Servidores públicos acreditados	8,259
* Servidores públicos pendientes de acreditar	53,099

Fuente: Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA.

ANEXO 4

SECTOR PÚBLICO DE PANAMÁ ENTIDADES CENTRALIZADAS

Funcionarios	No.
Total de servidores públicos	77,854
- Puestos de Carrera Administrativa	25,393
- Puestos de Leyes Especiales	51,890
- Cargos de Libre Nombramiento y Remoción	571
- Servidores públicos acreditados	8,018
- Servidores públicos pendientes de acreditar	15,375

Fuente: Estadísticas registradas en la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA.

ANEXO No. 5

REPÚBLICA DE PANAMÁ

DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Panamá 1, Panamá

NOTA DIGECA No. 101-01-270-1998

PARA: Jefes de las Oficinas Institucionales
Recursos Humanos de los Ministerios
e Instituciones Descentralizadas

DE: (Lleva la firma original del Director)
Luis Carlos Castroverde B.
Director General

FECHA: 1º de junio de 1998

Anexamos formato de encuesta de relaciones académicas, cuyo propósito es el de evaluar el grado académico de los servidores públicos para elaborar propuesta de seguimiento escolar con el Ministerio de Educación.

En detalle, esta información debe incluir el nombre completo del funcionario, años de estudio y título obtenido.

Para cualquier observación, favor comunicarse con el Lic. Fidel Guerrero a la Dirección General de Carrera Administrativa.

Atentamente,

FG: oum
Adjunto: lo indicado

ANEXO 6

**ENCUESTA DE RELACIÓN ACADÉMICA
DEL SERVIDOR PÚBLICO**

INSTITUCIÓN: CRUZ ROJA PANAMEÑA

RELACIÓN ACADÉMICA DEL SERVIDOR PÚBLICO

NOMBRE DEL FUNCIONARIO Alexis Eduardo Aguilar Mendoza

DIRECCIÓN Albrook, Edif. 453

DEPARTAMENTO Contabilidad

CARGO QUE DESEMPEÑA Jefe de Contabilidad
(Sello de la Cruz Roja)

Años de Estudio			Título Obtenido	Observación
Primaria	Secundaria	Universitaria		
6	5	5	Certificado de 6to. grado	
			Certificado de III año	
			Bachiller en Comercio, V año	
			Universidad, 5 año	

Fuente: Presidencia de la República, Dirección General de Carrera Administrativa.

ANEXO 7

RESOLUCIÓN DE GABINETE N° 122 (De 27 de octubre de 1999)

“Por la cual se derogan las Resoluciones de Gabinete 229 y 230 de 10 de octubre de 1997; 74, 75 y 76 de 7 de mayo de 1998; 128, 129 y 130 de 17 de septiembre de 1998; 12 y 13 de 15 de enero de 1999; 66 y 67 de 14 de julio de 1999; 84, 85, 86, 87 y 88 de 13 de agosto de 1999; 109 y 110 de 26 de agosto de 1999 y se ordena la revisión y reestructuración de las acreditaciones de funcionarios públicos en la Carrera Administrativa”.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, se establece y regula la Carrera Administrativa; y mediante el Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997 se reglamenta la misma, con la finalidad de establecer 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.

Que desde la implementación de la Ley 9 de 1994 hasta el día 31 de agosto de 1999 se acreditaron 10,410 servidores públicos de Carrera Administrativa, con base al Procedimiento Especial de Acreditación, el que permite a los funcionarios públicos en funciones incorporarse en forma sumaria y no por méritos y calificaciones como se establece en el Procedimiento Ordinario de Acreditación.

Que las instituciones públicas fueron incorporadas al sistema de Carrera Administrativa en base a las siguientes Resoluciones de Gabinete: 229 y 230 de 10 de octubre de 1997; 74, 75 y 76 de 7 de mayo de 1998; 128, 129 y 130 de 17 de septiembre de 1998; 12 y 13 de 15 de enero de 1999; 66 y 67 de 14 de julio de 1999; 84, 85, 86, 87 y 88 de 13 de agosto de 1999; 109 y 110 de 26 de agosto de 1999.

Que en las instituciones públicas incorporadas a Carrera Administrativa se han detectado acreditaciones que no se ajustan a la Ley, lo que ha desvirtuado el espíritu y sentido de las normas indispensables para estructurar una Administración Pública eficiente y formada por funcionarios idóneos.

Que por tal motivo se requiere dejar sin efecto las Resoluciones de Gabinete que incorporan las instituciones públicas a la Carrera Administrativa para realizar una revisión total de las acreditaciones efectuadas y reestructurar el sistema de acreditación, de forma que se adecúe al sentido y espíritu de la Ley 9 de 1994.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Dejar sin efectos las siguientes Resoluciones de Gabinete 229 y 230 de 10 de octubre de 1997; 74, 75 y 76 de 7 de mayo de 1998; 128, 129 y 130 de 17 de septiembre de 1997; 12 y 13 de 15 de enero de 1999; 66 y 67 de 14 de julio de 1999; 84, 85, 86, 87 y 88 de 13 de agosto de 1999; 109 y 110 de 26 de agosto de 1999.

ARTÍCULO SEGUNDO: Autorizar al Director General de la Carrera Administrativa a revisar y reestructurar las acreditaciones hechas al 31 de agosto de 1999 y desacreditar los funcionarios públicos que no fueron acreditados de acuerdo a la Ley.

ARTÍCULO TERCERO: Autorizar al Director General de la Carrera Administrativa, una vez realizada la reestructuración mencionada, a proceder con la implementación de los sistemas de acreditación especial y ordinario que estén acordes con el espíritu y sentido de la Ley y que garantice el ingreso a la Administración Pública por méritos y eficiencia.

ARTÍCULO CUARTO: Esta Resolución de Gabinete comenzará a regir a partir de su aprobación.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Dada en la ciudad de Panamá, a los 27 días del mes de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).

(La original está firmada por la Señora Presidenta)

MIREYA MOSCOSO
Presidenta de la República

* La presente Resolución fue firmada, tanto por la Presidenta de la República, como por todos los Ministros de Estado, incluyendo la Ministra de la Presidencia, Lcda. IVONNE YOUNG, quien fungía además como Secretaria General del Consejo de Gabinete.

ANEXO 8
REPÚBLICA DE PANAMÁ
PRESIDENCIA
PANAMÁ 1, PANAMÁ

Licenciado
Arnulfo De León
Director General de
Carrera Administrativa
Ciudad –
E. S. D.

Señor Director:

Por medio de la presente, le instruyo a suspender todos los procesos de acreditación a la Carrera Administrativa en todos los Ministerios e Instituciones del sistema.

Le agradezco transmitir esta instrucción a los mismos.

Atentamente,

(El original lleva la firma del Ministro)
Rafael Mezquita
Ministro de la Presidencia

ANEXO 9

REPÚBLICA DE PANAMÁ

DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

**Panamá 1, Panamá
MEMORANDUM CIRCULAR
DIGECA No. 101-01-429-2009**

PARA: Directores y Jefes Institucionales de Recursos Humanos
DE: Lic. Arnulfo A. de León V. – Director General
ASUNTO: Suspensión de Procesos
FECHA: 22 de mayo de 2009

Comunicamos que por instrucciones del Ministro de la Presidencia, según Nota que adjuntamos, se suspenden todos los Procesos de Acreditación al Sistema de Carrera Administrativa en todos los ministerios e instituciones.

Por tal razón, le devolvemos todas las resoluciones de acreditación de servidores públicos que no cumplieron todos los procesos administrativos.

Atentamente,

(Lleva la firma original del Director)
ARNULFO A. DE LEÓN V.
Director General

AADLV/AZ/Muñoz

ANEXO 10

LEY No. 43 (De 30 de julio de 2009)

Ministerio de la Presidencia, Dirección General de la Carrera Administrativa, Panamá, Cuatro (4) de agosto de dos mil nueve (2009).

El 30 de julio de dos mil nueve (2009), la Asamblea Nacional aprobó la Ley No. 43, mediante la cual se modificó y derogó artículos de la Ley 9 de 1994, Por la cual se desarrolla la Carrera Administrativa y se modifica y derogan artículos de la Ley 12 de 1998, Por la cual se desarrolla la Carrera del Servicio Legislativo”. La mencionada Ley fue publicada en la Gaceta Oficial No. 26336 de 31 de julio de 2009 y su vigencia inició, conforme lo establecido en su artículo 33, el día siguiente al de su promulgación.

El Artículo 21 (Transitorio) de la expresada norma, que al efecto se transcribe, dispone lo siguiente:

El Artículo 21 (Transitorio)

“En virtud de la presente Ley se dejan sin efecto todos los actos de incorporación de Servidores Públicos a la Carrera Administrativa, realizados a partir de la aplicación de la Ley 24 de 2 de julio de 2007, en todas las instituciones públicas”.

(El énfasis es nuestro)

El referido texto ordena “dejar sin efecto” todos los actos de incorporación de Servidores Públicos a la Carrera Administrativa realizadas a partir de la entrada en vigencia de la referida Ley 24 de 2007, lo cual implica se da por **MINISTERIO DE LA LEY**; dicha consecuencia debe acaecer forzosamente, sin ningún otro tipo de trámite, consideración, interpretación, valoración o solicitud, motivo por el cual debe hacerse efectivo su cumplimiento **POR MANDATO LEGAL** esto es, de inmediato o directamente, en virtud de la Ley (*ope legis o per ministerium legis*).

En consecuencia, a partir del día siguiente de la promulgación de la Ley 43 de 30 de julio de 2009 (G.O. 26336 de 31 de julio de 2009), han quedado sin efecto todos los actos de incorporación de los Servidores Públicos a la Carrera Administrativa, realizados a partir de la aplicación de la Ley 24 de 2007, en todas las instituciones públicas; igual que todas las gestiones previas a su

destino que corresponden a los actos y trámites accesorios derivados, retrotrayendo los efectos de la anulación de los certificados de carrera administrativa a la fecha de su expedición, en virtud del Artículo 32 de la Ley 43 de 2009.

Por tanto, **SE ORDENA** a todas las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos de las instituciones públicas proceder con la actualización de los registros pertinentes, incluyendo los certificados de carrera administrativa expedidos en virtud de dicha incorporación, los cuales quedan **ANULADOS**, así como cualquier otro acto administrativo derivado de la citada incorporación.

CÚMPLASE,

(La original lleva la firma de la Señora Directora)

MARIELA JIMÉNEZ

Directora General