

Ley del Régimen del Servidor Público: respuesta de Honduras al proceso de modernización del Servicio Civil*

César A. Cáceres Cano**

EXPONE LA PROPUESTA DE "LEY DEL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO" SOMETIDA PARA SU APROBACIÓN AL CONGRESO NACIONAL DE HONDURAS. DESTACA QUE EN EL MARCO DEL ACUERDO NACIONAL DE TRANSFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO HUMANO EN EL SIGLO XXI, LA RESOLUCIÓN No. 11 ESTABLECE LA CREACIÓN DE UN SERVICIO CIVIL CENTRADO EN EL MÉRITO. ASIMISMO, SE REFIERE A LOS OBJETIVOS, PRINCIPIOS Y CAPÍTULOS QUE INCORPORA LA PROPUESTA DE LEY ALUDIDA.

Introducción

En el 2002 durante la "XI Reunión de Directores de Servicio Civil y Recursos Humanos del Istmo Centroamericano" celebrada en Panamá, tuve la oportunidad de exponer ante

su egregia comparecencia, la ponencia denominada "El Proceso de Modernización de Servicio Civil en Honduras", la que contenía desde las sombras de nuestra realidad de aquel entonces, hasta la luz de la inteligencia y de la conspicua consideración de nuestros hermanos Directores, la situación del Servicio Civil en Honduras.

* Documento presentado durante la "XII Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano: Las Reformas de Servicio Civil en Centroamérica y Tendencias Modernas en la Gestión del Empleo Público", realizada del 27 al 30 de julio del 2004, en Tegucigalpa, Honduras, y organizada por la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial de la República de Honduras, conjuntamente con el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP.

** Director General del Servicio Civil.

Hoy, en el corto plazo transcurrido desde entonces, concurre nuevamente ante ustedes, para compartir nuestra nueva visión y esperanza de lo que aspiramos para que el Servicio Civil sea esa suma de voluntades en que rijan los principios y objetivos de transparencia, de equidad, de ética pública, del mérito, de la igualdad de oportunidades, de la capacitación, honestidad y responsabilidad del servicio público que todos anhelamos,

sea a favor de la colectividad ciudadana. Quizás hoy nosotros estemos dando, como país, como gobierno y como administración pública, un paso gigantesco en lo que debe ser “el servidor público y la carrera administrativa”; nos encaminamos por un nuevo horizonte de nuestra propia historia, con una ley renovada, novedosa, de profunda transformación y modernización.

No es ni debe ser, desde luego, el punto final de nuestros esfuerzos, pero sí es un punto de partida para vislumbrar a corto, mediano y largo plazo, las metas que anhelamos.

En países como el nuestro, situados como espectadores en el ajedrez del impacto de la recesión económica mundial, y su consecuente inflación, aprieta con más rigor los cinturones de la pobreza y echa a perder gran parte de nuestras legítimas aspiraciones; pero esto, no debe traducirse en óbice para luchar por cambiar todas aquellas estructuras actuales arcaicas, pues son parte de la columna vertebral de un país, como lo es la administración pública.

Bajo esta égida de pensamientos, de aspiraciones y esperanzas, vengo en esta ocasión a informar y exponer al seno de esta Asamblea, los logros y avances que en el lapso de dos años, hemos obtenido en materia de Servicio Civil y Administración Pública, específicamente sobre la nueva ley denominada: “Ley del Régimen del Servidor Público”, reconociendo que nuestro mejor y mayor recurso natural son nuestros recursos humanos.

Antecedentes

En la ciencia de la administración pública es ampliamente reconocido que el tratamiento de los recursos humanos es indisoluble de la organización a la que sirven, y que por ello, hay que evitar leyes que contemplen exclusivamente el ámbito de la función pública, porque solo se estaría regulando un enfoque parcial como en el pasado.

Es también reconocido a nivel nacional, que la falta de eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función pública, ha incidido también en el crecimiento de la pobreza en Honduras, por lo que para garantizar la sostenibilidad de la estrategia de reducción de esa pobreza, se hace necesario e imperativo el logro de la modernización de la administración pública en esta área.

La importancia de regular apropiadamente la relación del servidor público con el Estado, ha sido preocupación constante de la Nación. Es así que en setiembre del 2001, los cinco partidos políticos, el gobierno y más de 30 organizaciones de la sociedad civil, concertaron el “Acuerdo Nacional de Transformación para el Desarrollo Humano en el Siglo XXI”, que constituye una alianza para la transparencia y eficiencia de la gestión pública, conviniendo en su Resolución No. 11 “Compromiso para la Modernización del Estado” en “establecer un servicio civil moderno y centrado en un sistema de méritos, el cual deberá ser la piedra angular de la administración pública fundamentada en el diseño e

implementación de políticas públicas con enfoques prospectivos”.

Por otra parte, el marco de referencia del actual gobierno, contempla como uno de los temas que deben tratarse para la profundización de la democracia y la gobernabilidad, en materia de lucha contra la corrupción, el de:

- “Mejorar la gestión pública y el accionar de los servidores públicos, en un marco de profesionalización y ética que permita alcanzar mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos”.
- Fijar como metas el establecimiento de un sistema de transparencia en la gestión de los servidores públicos, de un código de ética de los mismos.
- En materia de modernización del Estado, las reformas a la gestión pública para hacerla más dinámica, en un marco de eficiencia y transparencia, teniendo entre otros objetivos específicos: “apoyar la reforma del Régimen del Servicio Civil en todas sus modalidades, así como la modernización de los sistemas para la administración y control del recurso humano, y mejorar las capacidades de planeación, monitoreo y evaluación del sector público”.

En ese contexto de intenciones o propuestas, se prevén medidas con respecto a la Ley de Servicio Civil, y la promoción de un marco jurídico general que asegure la igualdad de derechos a todos los servidores públicos,

teniendo como meta una nueva ley, una reestructuración de la Dirección General de Servicio Civil, y el mejoramiento de la eficiencia de los servidores públicos. (Plan de Gobierno 2002-2006).

En el 2003, el Gobierno de la República convoca al Gran Diálogo Nacional, donde sectores significativos de la sociedad, suscribieron acuerdos demandando del gobierno actual y a los futuros, tomarlos como guía de acción. Entre éstos, destacamos los siguientes:

- Los relativos a la eficiencia del Estado, en los que se consignan los de “Crear la Carrera del Empleado y Funcionario Público” que garantice profesionalismo, eficiencia y conciencia como servidor del pueblo; y que su desempeño sea sometido a evaluación por auditoría social externa.
- Emitir una ley de Responsabilidad del Funcionario Público y/o se reglamenten los Artículos 321, 326 y 327 de la Constitución de la República, referentes a la responsabilidad del Estado y sus servidores, con la finalidad de poderles deducir responsabilidad penal y administrativa.
- Emitir un Código de Ética del Funcionario Público.
- Consensuar nueva Ley del Servicio Civil, entre diferentes sectores vinculados.
- Garantizar la equidad salarial de los servidores públicos.

Con todas estas metas idealistas del sector gobierno y privado, sin soslayar la retórica de influencia y control ineludible de la esfera de dominio del Fondo Monetario Internacional, FMI, y del Banco Mundial, BM, sumadas a ellas los desafíos y avances de la administración de recursos humanos en el nuevo milenio, en las que Honduras deviene obligado a ser un actor activo, debemos acordar, que el derrumbamiento de las arcaicas estructuras de la administración pública es algo que tiene y debe acontecer cuanto antes, si aspiramos a estar en el concierto mundial de la globalización y de los nuevos cambios tecnológicos, erigiendo una nueva ley que asegure a la ciudadanía un eficiente y eficaz servicio público, transparente, honesto, ético y simplificado.

Sinopsis histórica de la ley

En el 2003 con el asesoramiento del connotado Consultor, Don Peter Gregory, y basados en el diagnóstico auspiciado por el BM en 1995; del “Proyecto de Diseño de los Sistemas de Administración de los Recursos Humanos del Gobierno Central”, y “Proyecto de Implantación de los Sistemas de Clasificación y Retribución”, llevados a cabo por la firma Consorcio Cincorp Hay, más la participación de distinguidos profesionales del medio, se elabora el primer Anteproyecto de la nueva Ley de Servicio Civil, la que contemplaba la regulación de todos los servidores públicos del Estado, incluyendo los sectores sujetos a regímenes especiales (estatutos) y los

órganos desconcentrados. Además establecía la Normativa del Sistema Retributivo.

Sin embargo, en el mismo año, los estatutos instituidos como un Nudo Gordiano de la precaria economía del Estado, carente de un Alejandro que rompiera el mismo, los dirigentes del sector salud y de educación principalmente, so pretexto de verse afectados, imponen sus intereses gremiales privilegiados con los estatutos bajo la amenaza de paralizar el país, y el anteproyecto de ley, muere sin haber nacido.

No obstante lo acontecido, se continúa trabajando en el Anteproyecto, pero ya bajo una perspectiva de limitación, aunque se sostienen los fines, principios, alcances y objetivos esenciales de la ley, quedando fuera de la misma los servidores públicos regidos por estatutos, pero quedan incluidos los órganos desconcentrados del Estado que regulados por leyes específicas, establecen notorias y discriminatorias diferencias salariales y de otros beneficios, con los servidores de los órganos centralizados del Poder Ejecutivo.

Por otra parte, ante las presiones de los entes internacionales, el Poder Legislativo en diciembre del 2003, emite a través del Decreto No. 220-2003 la “Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central”, la que tiene por objeto ordenar de manera equitativa los distintos regímenes salariales de los servidores públicos del Gobierno Central y de los órganos desconcentrados, y se inscribe a la Secretaría de Finanzas, para

su control y dictamen sobre cualquier cambio que se pretenda hacer en el Sistema Retributivo, que no podrá exceder el techo presupuestario que esta ley determine para la totalidad de remuneraciones de estos servidores.

En nuestro criterio, lo ideal hubiera sido que no se desligara de la Dirección de Servicio Civil la potestad de asignación salarial de los empleados, en virtud de que es la institución encargada de desarrollar los sistemas de clasificación y elaboración de las estructuras salariales, cuya técnica permite establecer una terminología uniforme de los puestos para la asignación de salarios equitativos, debido a que no puede separarse la parte salarial del estudio de cada uno de los puestos.

Consecuentemente, nos veremos limitados a la aprobación de nombramientos y ascensos de acuerdo a lo presupuestado en cada puesto, solo pudiendo promover y proponer los ajustes dentro de los límites que establece el citado cuerpo de leyes, que sin lugar a dudas pondrá en precario el principio constitucional de que "a trabajo igual corresponde igual salario".

No obstante, creemos, que con el tiempo y una mayor madurez, esta situación cambiará.

Antesala de proyección del Anteproyecto de Ley del Régimen del Servidor Público

Siguiendo las premisas del Gran Diálogo Nacional y considerando que

las leyes no deben ser impuestas, sino que escuchando previamente a todos los sectores involucrados, nos impusimos la tarea de presentar el Anteproyecto de Ley, en primer lugar al Foro Nacional de Convergencia, FONAC, cuyas autoridades la acogieron con beneplácito, coincidiendo en la necesidad de socializarla y consensuarla de forma transparente.

Es así, que fue socializado con representantes del sector privado, con los colegios profesionales, universidades, sociedad civil, jefes de bancada de todos los partidos políticos y con el Presidente del Congreso Nacional, y particularmente, se consensó con sindicatos y gremios del sector público. Con estos últimos, fue aprobado un 95% de sus propuestas, y seguirán interviniendo en la elaboración posterior del Reglamento respectivo.

Finalmente, el 31 de mayo del 2004, se logró presentar el Proyecto de Ley del Régimen del Servidor Público, al seno del Honorable Congreso Nacional, para su consideración, dictamen y aprobación.

La Ley del Régimen del Servidor Público como instrumento para propiciar la eficiencia y eficacia del servicio público a satisfacción de la ciudadanía e impulsar el desarrollo nacional

A continuación expondré un breve resumen de los fines, principios, alcances, naturaleza, objetivos y estructura de la Ley, que se consideran novedosos respecto a la Ley de

Servicio Civil aún en vigencia, y que constituyen el marco conceptual y filosófico, que deberán orientar el comportamiento y aptitud del funcionario público en el servicio de calidad que debe brindar a la ciudadanía, y en su aporte al desarrollo de Honduras. Entre otros, merecen destacarse como sustentos y elementos innovadores de la presente Ley, los siguientes:

1. Se crea un Sistema Nacional de Administración del Servidor Público, como una entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, que no podrá ser vinculada sectorialmente a ninguna Secretaría de Estado en órganos desconcentrados (Artículo 1°).

Este Sistema tendrá autonomía técnica, administrativa y financiera, que permita asegurar la aplicación de la Ley (Artículo 1°).

2. Incluye bajo el régimen de esta Ley a los órganos desconcentrados, buscando que exista una igualdad y equidad de los servidores públicos (Artículo 2).

3. Son principios regulados del Sistema, entre otros:

- Servicio exclusivo a los intereses de la colectividad y no de parcialidad a intereses particulares o partidarios (Artículo 3, inciso b).

Vale la pena hacer un corto paréntesis en este principio y es que el mismo configura despolitizar el sistema y que no sea la administración

pública “el botín natural de los políticos”, como ha sucedido en nuestro país y en todos los países del mundo, pues ahora se pretende que todo ciudadano o ciudadana pueda optar a la carrera administrativa por convocatoria pública y concurso por oposición, sin discriminación de ninguna naturaleza, y no que acceda a un puesto por “recomendación política”.

- Reconocimiento del derecho que tiene todo ciudadano o ciudadana a desempeñar cargos públicos (Artículo 3, inciso c).
 - Igualdad de oportunidades sin discriminación de ninguna naturaleza (Artículo 3, inciso e).
 - Capacitación y perfeccionamiento permanente (Artículo 3, inciso g).
 - Honestidad y ética en el desempeño (Artículo 3, inciso h).
4. Uno de los objetivos esenciales de la Ley es la “transparencia” y “simplificación” de sus sistemas y procesos, y la incorporación de nuevas tecnologías (Artículo 4, inciso b).
 5. Instituye que el fin, principios y objetivos de esta Ley, son de observancia general, y deberán guiar la regulación de los sistemas de administración de recursos humanos en toda la administración pública del Estado

(Artículo 5, párrafo primero, Artículo 9).

6. Se regula parcialmente y en algunos aspectos específicos de la Ley, a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción (figura que sustituye a los llamados "puestos excluidos"). (Artículo 6).
7. Se establece una mayor cobertura para la Carrera Administrativa, sobre puestos que actualmente son excluidos, a fin de profesionalizar al servidor público, y que tenga un mayor aliciente, dentro de la Carrera Administrativa, en sus aspiraciones de ascender (ver Artículo 6 párrafo segundo, Artículos 8 y 20). Ejemplo: Gerentes de Recursos Humanos, Director Legal, Director de Planeamiento y Evaluación de la Gestión, Subgerentes de Presupuesto, Subdirectores o Asistentes con funciones de Subdirección, etc.
8. Se establece el derecho a la carrera administrativa y estabilidad, inspirada en los principios de reconocimiento de mérito, evaluación de desempeño, capacidad e igualdad (Artículo 12). Asimismo en el inciso d), le da el derecho de impugnar, conforme a la ley, las decisiones administrativas que afecten situaciones relativas a su ingreso, evaluación, promoción o retiro, o aquellas que deriven de recursos disciplinarios.
9. Dentro de las prohibiciones contenidas en el Artículo 14 se establecen, entre otras, las siguientes:
 - Utilizar bienes inmuebles, muebles o recursos públicos en objetivos políticos, particulares o de cualquier otra naturaleza que no tenga relación directa con el ejercicio de sus funciones.
 - Hostigar o acosar sexualmente a sus subalternas o subalternos o compañeros de trabajo.
10. Se introduce el Capítulo de Ética Pública, como un principio fundamental que debe observar el servidor público en general, sin excepción alguna (Artículo 15).
11. La Carrera Administrativa es en base a convocatoria pública y concurso por oposición para todos los ciudadanos y ciudadanas (Título III, Artículos 18 al 23; Artículos 26 al 33).
 - No forman parte de la Carrera Administrativa:
 - Los transitorios o interinos.
 - Los bajo contrato.
 - Los de libre nombramiento y remoción.
 - Los de nivel operativo que no requieran servicios especializados.
 - Los pagados por sistema de planilla o jornal.

12. Se crea un Comité Especial, encargado de la selección y reclutamiento para ocupar vacantes, integrado por:
- El Director Ejecutivo del Régimen del Servidor Público o su representante.
 - El Gerente de Recursos Humanos o responsable del órgano en función equivalente en los órganos desconcentrados o su representante.
 - Un representante de la autoridad nominadora.
13. Se establece el Sistema de Clasificación de Puestos del Régimen del Servidor Público para el ordenamiento jerárquico de los mismos (Artículos 34 y 36), bajo los conceptos siguientes:
- Puesto
 - Nivel
 - Grupo
14. En consonancia con la Ley de Reordenamiento Retributivo del Gobierno Central, se introducen sus conceptos de: salario ordinario, salario integral y salario promedio; subordinándose a dicha ley. (Artículo 44).
- No obstante, la Ley establece que debe observarse siempre el principio constitucional de que “a trabajo igual corresponde salario igual”, por lo que la Dirección Ejecutiva promoverá y propondrá los ajustes presupuestarios que sean necesarios para una mejora salarial de los servidores que mediante las evaluaciones tengan el mérito.
15. Se introduce el concepto de “Movilidad de Personal” como resultado de la experiencia vivida con la Ley de Servicio Civil.
16. Es materia preponderante la capacitación continua del personal, por lo que se contempla que sea anual y basada en la detección de necesidades institucionales existentes, y las carencias del mismo personal. (Artículos 53-55).
17. En la cesantía se presenta como nueva medida, el acaecimiento de “innovaciones tecnológicas” (Artículo 58, inciso b).
18. Se crea el “Sistema de Información del Régimen del Servidor Público” que tendrá como objetivos principales:
- Diseñar, desarrollar, implementar y facilitar un moderno sistema de planilla, para una mejor administración de los recursos humanos y los puestos.
 - Mantener registros actualizados del ingreso, reingreso, promociones, traslados, permutas, capacitación, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, sanciones, remoción y otros movimientos de personal.
 - Mantendrá y establecerá sistemas de información gerencial, incluyendo el segui-

miento del desempeño administrativo de las Secretarías de Estado y de los órganos desconcentrados.

- Todo servidor público tendrá derecho a acceder a los datos que el Sistema tenga sobre él y sobre el puesto que desempeña.

19. Las categorías de puestos son:

- De libre nombramiento y remoción
- De Carrera Administrativa
- Los que no son de Carrera Administrativa.

20. Se instituyen los órganos del Régimen del Servidor Público así:

- Ejecutivo
- Consultivo
- Aplicación y Apoyo (Artículo 73)

Órgano Ejecutivo, corresponde al Director Ejecutivo, que será asistido por un Subdirector:

- Es el órgano rector encargado de la aplicación de esta ley.
- Sus requisitos son aplicables a los dos y su duración en el cargo es de cinco años, renovables solo para el Director.

Dentro de las atribuciones del Director Ejecutivo se destacan:

- Normar las relaciones entre las Secretarías de Estado,

sus dependencias y órganos desconcentrados y sus servidores públicos.

- Instituir, desarrollar y supervisar los sistemas de clasificación y valoración de puestos y evaluación del desempeño.
- Elaborar y proponer políticas y normas sobre la administración y desarrollo de los recursos humanos.
- Gestionar estudios del mercado retributivo que coadyuven a definir la política retributiva del Estado.
- Asesoramiento técnico a las gerencias de recursos humanos.
- Proponer al Presidente de la República sistemas de información gerencial.
- Adoptar nuevas tecnologías para mejorar los procesos administrativos.
- Orientar a toda la administración pública del Estado en la observancia de los fines, principios y objetivos de esta ley.
- Instruir a las Secretarías y desconcentrados sobre las directrices que deben observar en las relaciones de empleo y función pública.
- Administrar la Carrera Administrativa.
- Presentar propuestas al Ejecutivo sobre el Sistema Retributivo.

Limitantes para optar al cargo de Director Ejecutivo:

- Que tenga cuentas pendientes con el Estado.
- Que sea contratista o concesionario del Estado.
- Que sea miembro directivo de un partido político o lo haya sido durante el año anterior a su nombramiento, o que desempeñe cargo de elección popular o lo haya ocupado el año anterior.
- Que sea cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Presidente de la República, de los Secretarios de Estado o de los titulares de los órganos desconcentrados.
- Que sea legalmente incapaz.
- Que haya sido condenado mediante sentencia firme por delitos contra la propiedad, contra la fé pública, cohecho, enriquecimiento ilícito, defraudación fiscal, etc.
- Que haya sido objeto de sanción administrativa firme en dos o más expedientes para infracción tributaria durante los últimos cinco años, mientras no cumpla con la sanción impuesta.

Se crea el Comité de Selección de Candidatos para la Dirección Ejecutiva, que previa convocatoria pública, seleccionará una

terna, de la cual el Presidente de la República designará al mismo.

Este Comité estará integrado por:

- Un miembro de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH, a través del Coordinador de la Carrera de Administración Pública.
- Las universidades privadas a través de un rector representante de las mismas.
- FONAC, a través de su Secretario Ejecutivo. Artículos 74-86.

21. *Órgano Consultivo:* es un organismo asesor del Presidente de la República por medio del Director Ejecutivo.

Sus funciones, entre otras, son:

- Brindar asesoría en administración de recursos humanos.
- Opinar sobre el programa de trabajo anual del Director Ejecutivo.
- Revisar y opinar sobre propuestas de actualización del Sistema Retributivo.
- Recomendaciones sobre aspectos de modernización o reformas al Régimen del Servidor Público.
- Elaborar y proponer el Código de Ética.

Estará integrado por:

- El Secretario o Subsecretario de Estado del Despacho Presidencial.
 - El Secretario o Subsecretario de Finanzas.
 - El Secretario o Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social.
 - Un representante designado por los rectores de las universidades privadas.
 - La UNAH por medio del coordinador de la Carrera Administrativa o su representante.
 - Un representante nombrado por el sector sindical-gremial, cuya designación se hará conforme lo establezca el Reglamento de esta Ley.
22. *El Órgano de Aplicación y Apoyo.* Lo constituyen los gerentes de recursos humanos, quienes son responsables de la aplicación de las normas, políticas, sistemas y procedimientos de gestión del recurso humano contenido en esta Ley. (Artículo 89).
- Serán seleccionados previa convocatoria pública y concurso por oposición efectuado por la Dirección Ejecutiva, quien propondrá una terna a las Secretarías de Estado o titulares de los órganos desconcentrados.
- Los gerentes de recursos humanos quedan sujetos y amparados por el régimen de esta Ley.
23. Los servidores públicos que a la entrada en vigencia de esta Ley,
- se encuentren desempeñando cargos de la Carrera Administrativa y que no hayan ingresado por concurso de oposición previa convocatoria pública, deberán someterse y aprobar un examen de capacidad:
- Los que no aprueben dicho examen, serán separados del cargo y se les pagará la indemnización correspondiente.
 - No harán el examen si antes de esta ley, ingresaron mediante concurso por oposición, ni los que hayan tenido una experiencia de servicio en el cargo de 15 años en adelante. (Artículo 108)
24. Se establece como medida temporal, el asegurar una transición adecuada y de que exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente, y de no causar ningún trastorno en la buena marcha de la administración pública, que los exámenes de capacidad que habla el Artículo 108, se practicarán en un plazo de cuatro años, debiendo someterse a este proceso un porcentaje equivalente del 25% anual de los servidores públicos elegibles.

Conclusiones

Como corolario de esta exposición, debo expresar con particular

satisfacción, que la jornada ha sido larga, de mucho trabajo y entrega, pero gracias a ese esfuerzo colectivo, puedo acreditar que la nueva ley es un compendio de normas, fines y principios que llenan las expectativas de todo ciudadano que inspira a la transparencia, la equidad, la igualdad de oportunidades, la ética y el deseo inmanente de que el servicio público sea eficiente y eficaz.

Yo soy uno de esos ciudadanos, que hoy se siente honrado de que se le haya confiado la consecución de tan importante y trascendental proyecto de ley, que de alguna forma representa la aportación de un ladrillo significativo en la construcción de nuestra nueva Honduras.

Agradezco profundamente que ustedes nos acompañen en el preámbulo de la aurora de un nuevo día, de una nueva era para mi país; estoy seguro que con la aprobación de esta

ley, podemos vislumbrar un mejor destino y colocar a nuestra patria en el lugar que le corresponde en el concierto de las naciones que luchan en este milenio, por enaltecer sus valores morales y éticos a través de una carrera administrativa que propicie un óptimo servicio público que, como propone el ilustre Dr. Idalberto Chiavenato, "rompa con las viejas estructuras del pasado y colocar a nuestro país en un mundo globalizado y competitivo en que todos los gobiernos deben reconocer el carácter persistente y universal de las diferencias de conocimientos y de los problemas de información y administración de recursos humanos, sustituyendo las organizaciones mecánicas y burocráticas, verticales y piramidales por organizaciones dotadas de autonomía y flexibilidad". La loable tarea que el gobierno actual se ha impuesto, apenas empieza, tenemos que aspirar a mucho más y seguir caminando ◇