

INFORMA SOBRE LA GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL, DGSC, DURANTE EL PERÍODO 2002-2004 DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LOS PROGRAMAS DE AUDITORÍA DE PUESTOS, LA SOCIALIZACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL RÉGIMEN DEL SERVIDOR PÚBLICO, LA REESTRUCTURACIÓN DE LA DGSC Y LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EJECUTADAS.

## Introducción

La Dirección General de Servicio Civil, DGSC, tiene a bien presentar el Informe Nacional concerniente a los últimos adelantos y avances logrados en la tecnificación y modernización de los procesos de administración de recursos humanos, ocurridos durante

el periodo comprendido entre el 2002 y junio del 2004.

El aumento y la heterogeneidad de la población, la globalización del mercado, el desarrollo tecnológico de la información, entre otras variables, promueven nuevos conflictos y retos al gobierno y a la sociedad en general, que deberá revisar y ajustar sus valores, normas y creencias que representa el desafío del nuevo milenio, y poder asumir con responsabilidad su bienestar y desarrollo, acorde con el nuevo concepto de gobernabilidad, dirigido a la democracia participativa, donde la ciudadanía cobra su verdadera relevancia, con derechos, pero también con deberes en la solución de sus problemas y la satisfacción de sus propias necesidades.

A todo esto debe responder el Régimen de Servicio Civil y ponerse a la par de los avances, que sobre la Gestión de Recursos Humanos han incursionado otros países del área centroamericana y del mundo.

---

\* 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.

\*\* Despacho Presidencial de la República de Honduras.

La DGSC, ha asumido el reto con el apoyo irrestricto del Gobierno Central, y específicamente, se ha impuesto la tarea de modernizar su modelo de gestión creando espacios para el cambio en el campo de la administración del empleo público, potenciando las aptitudes y habilidades del empleado, con el propósito de mejorar la eficiencia y eficacia de su rol de servidor público, con la finalidad de que el ciudadano tenga una mayor y mejor calidad en los servicios que requiere, con transparencia y simplificación.

## **Antecedentes**

La Ley de Servicio Civil vigente desde 1968, tuvo su esplendor durante un poco más de una década (hasta 1982), donde la aplicación de sus normas, principios y objetivos alrededor del mérito y del reclutamiento, con base a Concurso Público por oposición, y de las escalas de salarios desde 1971, estaban estructuradas con un sueldo mínimo, 20 pasos intermedios, una paga máxima y 36 grados salariales, alcanzando su clímax al lograr una administración pública de respeto y credibilidad.

Sin embargo, con el devenir del tiempo estas estructuras comenzaron a derruirse, lo que paradójicamente ocurre al arribo de la democracia en nuestro país (en contraposición de los Gobiernos de Facto que la antecedieron), cuando el poder de los políticos menoscaba las bases en que se

sustenta la meritocracia del servidor público por la "recomendación partidaria" o padrinzago.

Es así, que la DGSC, en ese tiempo pretérito, se muestra débil ante el embate de los políticos de los diferentes gobiernos y su Ley, a pesar de ser consistente, pierde credibilidad tornándose inoperante ante los ojos de la ciudadanía, que demanda una adecuada y diligente atención a sus gestiones. Se pierde hasta el concepto de institución y no se considera que el citado cuerpo de leyes pueda mejorar los procesos de cambio, que requieren las nuevas exigencias de la modernización y de la gestión de recursos humanos, como lo es la reducción de la burocracia, la eliminación del paternalismo y la despolitización.

Es bajo este marco de divergencias y contradicciones, que el gobierno actual hereda, sin tener lugar a repudiarla, una DGSC que urgía de nuevos ideales, metas, y de otros principios que permitieran reconstruir el edificio del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Sin embargo, se asume el reto y auxiliada perentoriamente por otras leyes de modernización complementarias, como lo son: Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central, Ley de Racionalización de las Finanzas Públicas, Ley de Simplificación Administrativa, etc., es que surge el hasta hoy anteproyecto de la nueva Ley del Régimen del Servidor Público.

En el lapso transcurrido desde la época de decaimiento del Servicio Civil que hemos reseñado, hasta el

inicio del actual gobierno, y desde el breve período ocurrido de la XI Reunión de Directores celebrada en Panamá en agosto del 2002 hasta la fecha, el Servicio Civil en Honduras ha tenido meritorios avances y logros sobre lo que es la administración de recursos humanos, como se expone seguidamente.

## **Acciones**

La DGSC, ha llevado a cabo en el período 2002-2004, las siguientes:

- Reestructuración de la DGSC al inicio del gobierno actual.
- Se retoma el Sistema de Reclutamiento para optar a puestos del sector público, conforme lo dispone la Ley.
- Estudio comparativo, elaboración y socialización del Anteproyecto de “Ley del Régimen del Servidor Público”.
- Revisión de la organización de cada Secretaría en lo referente a los puestos, a través de Auditorías de Puestos e Inventario de Recursos Humanos, conforme al Sistema HAY “Escalas y Perfiles”.
- Capacitación de personal.
- Perspectiva para la automatización de expedientes.
- Preparación Escalas Salariales Instituciones Centralizadas y

aprobación de Escalas Salariales de Órganos Desconcentrados.

## **Avances**

### ***Reestructuración de la DGSC al inicio del Gobierno actual***

Tal y como lo enunciamos anteriormente, encontramos una Dirección de Servicio Civil extremadamente politizada, donde desde 1983 se dejaron de practicar las evaluaciones, una institución sumamente burocratizada con personal falto de profesionalismo en el área de recursos humanos, el papel directriz que la Dirección tenía en la administración pública, se convirtió en un ente para desarrollar labores de mero trámite y de complicada y tardía solución.

Se hizo un diagnóstico de la situación, y se logró una reducción del personal en un 50%, iniciando con ello una reestructuración de la Dirección, contratando personal idóneo, con el que se ha demostrado mayor eficiencia. Se reinició asimismo, las evaluaciones del personal y su capacitación continua.

### ***Se retoma el Sistema de Reclutamiento para optar a puestos del sector público conforme lo dispone la Ley***

Inicialmente, se implementa en la DGSC, haciendo las convocatorias

públicas correspondientes a toda la ciudadanía, para participar en los concursos por oposición para llenar plazas vacantes existentes al momento, cubriendo en principio 12 plazas, acción que se había obviado desde 1982, para dar paso a los recomendados políticos.

### ***Estudio comparativo, elaboración y socialización del Anteproyecto de Ley del Régimen del Servidor Público***

La nueva Ley del Régimen del Servidor Público podemos afirmar que es el mayor avance logrado en materia de Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública hasta la fecha, cuyos antecedentes históricos podemos resumirlo en los siguientes factores:

- Anacronismo e inoperancia de la Ley vigente.
- Demandas de la ciudadanía.
- “Acuerdo Nacional de Transformación para el Desarrollo Humano en el siglo XXI”, concertado en setiembre del 2001 entre el gobierno, los partidos políticos y más de 30 organizaciones de la sociedad civil con su Resolución: “Compromiso para la Modernización del Estado”.
- Plan de Gobierno 2002-2006.
- Gran Diálogo Nacional convocado por el Gobierno en el 2003.

- Ingerencia de las instituciones crediticias internacionales.

Los elementos esenciales de la citada Ley se circunscriben al servicio público ejercido con ética, profesionalismo, eficacia, eficiencia, transparencia, despolitización, estabilidad del servidor público, acceso a una carrera administrativa, y la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto público en base al mérito, capacidad e idoneidad mediante un proceso de concurso por oposición, previa convocatoria pública.

Se establece la elección del Director Ejecutivo a través de una terna propuesta por el Comité de Selección de Candidatos, que elegirá el Presidente de la República. La Dirección Ejecutiva será una entidad desconcentrada de la Presidencia, que no podrá ser vinculada sectorialmente a ninguna Secretaría de Estado u órgano desconcentrado y tendrá autonomía técnica, administrativa y financiera para asegurar la aplicación efectiva de la Ley.

La Ley regulará a los funcionarios públicos que presten sus servicios, tanto en los órganos centralizados del Poder Ejecutivo, como en los desconcentrados, estos últimos no están sujetos actualmente al Régimen del Servicio Civil, y mantienen un estatus laboral y salarial con profundas diferencias superiores en beneficios a los de las centralizadas. Quedaron excluidos, los gremios sujetos a regímenes especiales (estatutos), en la espera que gradualmente se crean las condiciones precisas para su

probable e ideal incorporación en el futuro.

Como un compromiso del Gran Diálogo Nacional, y de un acuerdo entre los gremios profesionales y sindicatos del sector público con el Soberano Congreso Nacional, y ante la perspectiva de la aparejada renuncia que tienen que hacer los políticos de sus influencias en la administración pública, se decide socializar el Anteproyecto de esta Ley con la intervención del Foro Nacional de Convergencia, FONAC, a los siguientes sectores:

- Empresa privada
- Colegios profesionales
- Sociedad civil
- Bancadas de partidos políticos
- Sindicatos y gremios del sector público
- Universidades públicas y privadas del país

Se puede decir que los resultados de la socialización fueron óptimos, y el 31 de mayo del 2004 se logró presentar el Anteproyecto de Ley al Honorable Congreso Nacional, para su discusión y aprobación, que se espera ocurra en los próximos seis meses.

Cabe mencionar que en este proceso de socialización, trascendió la satisfacción de estos sectores por haber participado en el discernimiento de este Anteproyecto, y ser escuchados, lo que ha permitido que éste sea

menos vulnerable y no sujeto de críticas *a priori*.

La aplicación del Derecho Comparado para la elaboración de esta Ley, fue muy importante y así se aprovechó la legislación sobre la materia de países como Bolivia, Panamá, República Dominicana, México, Guatemala, etc.

***Revisión de la organización de cada Secretaría en lo referente a los puestos a través de Auditorías de Puestos e Inventarios de Recursos Humanos, en aplicación del Sistema HAY de "Escalas y Perfiles"***

***Auditoría de Puestos***

El Sistema HAY de "Escalas y Perfiles", fue contratado por el Gobierno de la República con el Consorcio español "CINCORP HAY" en 1999, para sustituir el anacrónico Sistema de Clasificación de Puntos que aún prevalece, pero se piensa en sustituirlo en los siguientes dos meses.

A medida que transcurrió el tiempo, luego de la entrada en vigencia de la Ley de Servicio Civil presente, los puestos del sector público bajo este Régimen, se fueron modificando ya sea por asignación de nuevas funciones o por cambio de las mismas, etc, pero paralelamente no se dio la actualización correspondiente, y el Sistema de Clasificación fue perdiendo objetividad y consistencia, dando como resultado que la Clasificación de los Puestos no eran

equivalentes con sus funciones; razón por la que, la Dirección General se vio en la necesidad de revisar cada uno de los puestos a través de una auditoría, obteniéndose como resultado la ubicación correcta de los puestos en la clasificación respectiva.

Posteriormente, esta revisión se sigue implementando por dos razones importantes a saber:

- Necesidad de crear una Planilla Única de Pago del Gobierno Central.
- La promulgación de la “Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central”. Consecuentemente para dar respuesta al problema de la falta de clasificación de los puestos en las diferentes Secretarías de Estado con el nuevo método HAY de “Escalas y Perfiles”, con el apoyo de la Comisión Presidencial de Modernización del Estado, se tomó la decisión de proceder a realizar exhaustivas Auditorías de Puestos e Inventario de Recursos Humanos en las diferentes dependencias del Estado.

Mediante las Auditorías de Puestos se pretende analizar puesto por puesto, y asignarle la clasificación que corresponda con el nuevo sistema.

a) *Objetivos de la auditoría*

- Completar la cobertura del nuevo Sistema de Clasificación y Retribución del Servicio Civil con el Método HAY de “Escalas y

Perfiles”, para todos los puestos en todas las Secretarías de Estado que conforman la administración pública centralizada.

- Que ningún puesto de la administración pública centralizada quede sin ser analizado, clasificado, valorado y asignado al respectivo Puesto Tipo y Nivel Salarial.
- Estructurar los respectivos Manuales de Descripción de Puestos, incluyendo los Puestos Comunes y Puestos Específicos.

b) *Secretarías e instituciones estudiadas*

Secretarías

- Técnica y de Cooperación, SETCO
- Cultura, Artes y Deportes
- Relaciones Exteriores
- Finanzas
- Industria y Comercio
- Seguridad
- Agricultura y Ganadería
- Trabajo y Seguridad Social
- Obras Públicas, Transporte y Vivienda, SOPTRAVI (en proceso)

Hospitales

- Escuela

- General San Felipe y Asilo de Inválidos
  - Instituto Nacional del Tórax
  - Nacional Psiquiátrico Santa Rosita
  - Psiquiátrico Dr. Mario Mendoza
- c) *Secretarías e instituciones pendientes*
- Secretaría de Educación (personal administrativo)
  - Secretaría de Gobernación y Justicia
  - Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente
  - Secretaría de Salud ( en el nivel central). El estudio de esta Secretaría se asignó al Departamento de Clasificación
  - Resto de los hospitales del país
- d) *Hallazgos*
- Entre los más importantes y comunes encontrados en las auditorías, pueden mencionarse los siguientes:
- Tendencia generalizada a nombrar a los empleados en determinado puesto y dependencia, pero que en la realidad se desempeñan en otros y no se indican.
  - Proliferación en las Secretarías de Estado de puestos operativos o de apoyo en detrimento de los técnicos.
  - Falta de capacidad técnica de las Subgerencias, Departamentos o Secciones de Recursos Humanos o de Personal de las Secretarías de Estado, sus dependencias y órganos desconcentrados, que no están preparados técnicamente y se limitan a realizar trámites o a gestionar simples movimientos de personal.
  - Queja generalizada, principalmente del personal de los hospitales, de las condiciones en que desempeñan su trabajo, con muchas necesidades de recursos humanos, materiales, riesgos profesionales, y de apoyo logístico.

---

**CUADRO N° 1****DETALLE DEL NÚMERO DE PUESTOS AUDITADOS  
POR INSTITUCIÓN**

<b>Secretarías/Instituciones</b>	<b>N° de puestos auditados</b>
Agricultura y Ganadería	917
Seguridad	1.252
Industria y Comercio	214
Finanzas	592
Relaciones Exteriores	151
Trabajo y Seguridad Social	551
Secretaría Técnica de Cooperación	56
Cultura, Artes y Deportes	304
Obras Públicas, Transporte y Vivienda	2.193
Complejo Hospitalario (Hospital Escuela)	1.527
Instituto Nacional del Tórax	264
Hospital General San Felipe y Asilo de Inválidos	670
Hospital Nacional Psiquiátrico Santa Rosita	213
Hospital Psiquiátrico Dr. Mario Mendoza	113
<b>Total</b>	<b>9.017</b>

*Fuente: Dirección General de Servicio Civil, DGSC.*



## CUADRO N° 2

### NÚMERO DE PUESTOS AUDITADOS POR GRUPO OCUPACIONAL

Secretarías/Instituciones	Directivo	Ejecutivo	Técnico	Apoyo	Total
Agricultura y Ganadería	9	20	217	671	917
Industria y Comercio	8	20	110	76	214
Seguridad	3	6	277	966	1.252
Finanzas	17	27	308	240	592
Cultura, Artes y Deportes	5	15	128	156	304
Relaciones Exteriores	10	21	51	69	151
SETCO	2	5	29	20	56
Trabajo y Seguridad Social	8	13	290	240	551
Obras Públicas, Transporte y Vivienda (SOPTRAVI)*					2.193
Complejo Hospitalario (Hospital Escuela)			177	1.350	1.527
Hospital General San Felipe y Asilo de Inválidos			81	589	670
Instituto Nacional del Tórax			15	249	264
Hospital Nacional Psiquiátrico Santa Rosita			27	186	213
Hospital Psiquiátrico Dr. Mario Mendoza			16	97	113
<b>Total</b>					<b>9.017</b>

\* En proceso, con un 92% de avance.

Fuente: *Idem Cuadro N° 1.*

#### *Inventario de recursos humanos*

Se decidió aprovechar el esfuerzo para mediante un Inventario de Recursos Humanos, conocer la composición del recurso humano en las secretarías e instituciones incluidas en el estudio. Como resultado del inventario se obtiene información valiosa, para la gestión de los Subgerentes de Recursos Humanos en la toma de decisiones.

Cabe mencionar que se enfrenta alguna renuencia de los empleados

para proporcionar la información personal solicitada en el inventario. Caso contrario ocurrió con la información relativa a los puestos, pues en último caso pudo ser proporcionada por los jefes respectivos, mientras que la información personal solo puede ser proporcionada por el empleado.

Para solventar este problema, a cada institución se le entrega la información por medio electrónico, para que sea completada por los funcionarios de recursos humanos directamente en la institución.

A continuación se detalla la información que se obtiene a través del inventario:

- a) Recursos humanos por dependencia
- b) Ubicación en la estructura organizativa de la Secretaría o dependencia

- c) Datos generales del servidor público
- d) Perfil profesional
- e) Experiencia
- f) Áreas de especialidad
- g) Género
- h) Edad

### CUADRO N° 3

#### NÚMERO DE EMPLEADOS POR GÉNERO

Secretarías/Instituciones	Masculino	Femenino	Total
Trabajo y Seguridad Social	110	277	387
Agricultura y Ganadería	506	375	881
Finanzas	277	315	592
Seguridad	440	594	1.034
Cultura, Artes y Deportes	164	121	285
Industria y Comercio	64	125	189
Relaciones Exteriores	48	86	134
SETCO	15	29	44
Obras Públicas, Transporte y Vivienda			2.193
Complejo Hospitalario (Hospital... Escuela)	363	1.363	1.726
Instituto Nacional del Tórax	58	206	264
Hospital Nacional Psiquiátrico Santa Rosita	91	122	213
Hospital General San Felipe y Asilo de Inválidos	223	447	670
Hospital Psiquiátrico Dr. Mario Mendoza	79	34	113
<b>Total</b>			<b>8.725</b>

Fuente: *Idem Cuadro N° 1.*

## Capacitación de personal

Es responsabilidad de la DGSC formular las políticas de capacitación, y preparar las normas técnicas por las que deban regirse; asimismo, coordinar la elaboración de guías de instrucción comunes a todo el Sistema, procurando identificar las necesidades de capacitación del sector público.

Es importante destacar, que las capacitaciones en los tiempos de decaimiento de la Ley, perdieron su objetividad y el Estado invirtió considerables cantidades de dinero que no tuvieron retorno o aprovechamiento, pues además de que el mayor número de capacitaciones no eran las idóneas, o no obedecían a un plan determinado, otras preparaciones técnicas eran malogradas al arribar al poder otro partido político, que optaba por despedir a los becados recién venidos de distintos lugares del mundo, por lo

que el beneficio se tornaba en personal y no se traducía en beneficio del Estado.

Al retomar esta nueva administración el valor real de las capacitaciones, poco a poco se ha ido mejorando en tan importante aspecto de la Gestión de Recursos Humanos, y es así que se han coadyuvado esfuerzos a través del Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica, instituciones que han contribuido al desarrollo de la capacidad técnica e institucional en la gestión gubernamental, actualizando conocimientos con propósitos y secuencia definida, orientados a mejorar la productividad, eficiencia y eficacia de la administración pública.

A continuación se detallan algunos cursos sobre la capacitación mencionada.

### ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN IMPARTIDAS EN EL PERÍODO 2003 Y 2004

N°	Actividad	N° de participantes	Fecha
1	Curso sobre Calidad y Servicio al Cliente, efectuado en Tegucigalpa	30	12 al 14 de mayo, 2003
2	Curso sobre Calidad y Servicio al Cliente, efectuado en San Pedro Sula	30	15 al 17 de mayo, 2003
3	Cursos sobre Control de Gestión, efectuado en Tegucigalpa	30	11 al 13 de setiembre, 2003
4	Curso-Taller "Análisis Ocupacional y Administración Salarial", efectuado en Tegucigalpa	50	Marzo, 2004
5	Curso-Taller sobre Control y Evaluación de Resultados en la Gestión Pública, efectuado en Tegucigalpa	30	3 al 5 de mayo, 2004

Continúa...

...viene

N°	Actividad	N° de participantes	Fecha
6	Curso-Taller sobre Control y Evaluación de Resultados en la Gestión Pública, efectuado en San Pedro Sula	30	6 al 8 de mayo, 2004
7	Curso-Taller sobre el Anteproyecto de Ley del Régimen del Servidor Público, impartido a sindicatos y gremios del sector público	60	6 al 8 de mayo, 2004

Fuente: *Idem Cuadro N° 1.*

### ***Perspectiva para la automatización de expedientes***

El proyecto de digitalización de expedientes es congruente con el objetivo de agilizar el proceso de generación de los nuevos, o autorización de acciones de personal por parte de la DGSC, el de brindar un mejor servicio al empleado público que requiere información de la contenida en los expedientes, ya sea por parte de los servidores que actualmente desempeñan cargos en la administración pública, así como la emisión de certificaciones para jubilación de empleados que ya no laboran para la misma.

El manejo y tratamiento de expedientes de servidores públicos, actualmente genera a la DGSC diversas erogaciones y problemas tales como:

- Gastos en alquiler de espacios físicos para su ubicación (contenedores), en compra de archivadores nuevos y en papelería para su manejo.

- Su difícil localización impide expeditar los diversos requerimientos que se hacen.
- El deterioro acelerado que están sufriendo los expedientes de servidores públicos inactivos, debido a diversos problemas que el transcurso del tiempo y el abandono causan a los mismos.

Todos estos antecedentes han motivado a agilizar el proyecto de digitalización de expedientes, que consiste en crear imágenes digitales para cada uno dividiendo el mismo en: acciones de personal, hojas de vida, certificados de cursos recibidos, y otros documentos que el servidor público tenga en su expediente; a cada imagen se le asigna una llave (No. de identidad), que será única y servirá para su búsqueda a través de la base de datos.

Las ventajas de este proyecto serán:

- Acceso a los expedientes de forma inmediata y en todo momento.

- Ahorro de tiempo en la emisión de certificaciones y posteo de acciones.
- Reducción de gastos y personal.
- Control exacto del inventario de expedientes.

Para su ejecución, este proyecto está dividido en etapas, que son:

- Adquisición del equipo de cómputo (*hardware*) a través de licitación pública (actualmente con un 80% de ejecución).
- Obtención del *software* para la digitalización y manejo de imágenes (60% de ejecución).
- Contratación del personal para llevar a cabo la digitalización de expedientes (40% ejecución).

### **Reclutamiento y selección**

Si bien, en administración de recursos humanos como disciplina académica, se dice que el análisis ocupacional es la piedra angular del Sistema, desde la perspectiva de un Régimen de Servicio Civil, el pilar fundamental lo constituye la forma como se selecciona; de allí partimos para saber si estamos ante un sistema de méritos o de influencia política, lo demás es complementario.

La DGSC, en el marco de la modernización del Estado, ha considerado importante implementar nuevos procedimientos y técnicas en el Subsistema de Selección de Personal, y surge de la necesidad de objetivar y

hacer más eficientes las actividades relacionadas con las evaluaciones de los oferentes que aspiran a puestos dentro del Gobierno Central; aquí cabe mencionar la actualización y la elaboración de nuevas pruebas de conocimientos, con las que se pretende medir en los aspirantes aspectos reales y aplicables a la naturaleza de cada puesto.

Para la elaboración y desarrollo de estas pruebas, se ha hecho necesario avocarse con instituciones vinculadas con las áreas relacionadas a la naturaleza de cada puesto; asimismo, con personal especializado en los temas que se involucran en el contenido de las pruebas, y su correlación con las unidades de trabajo (puestos).

También se ha decidido poner en práctica la aplicación de pruebas psicométricas, aspecto que no se ha utilizado anteriormente debido a la falta de personal profesional en el área. Con la gestión de esta actividad se busca obtener información más completa de la personalidad, aptitudes e inteligencia de los oferentes, para así tener criterios más objetivos de la idoneidad de los candidatos, en relación a la complejidad de las funciones que incluye cada puesto.

### **Preparación de escalas salariales de instituciones centralizadas y aprobación de escalas salariales de órganos desconcentrados**

Los órganos desconcentrados son creados por leyes específicas, las que determinan el grado de

desconcentración de cada uno de ellos, su respectiva competencia, que ejercerán con autonomía administrativa, técnica y financiera, lo que les permite la gestión directa de los asuntos que por ley, les están encomendando.

Estas facultades, sobre todo la autonomía financiera, ha dado lugar a la creación de sus propios sistemas de administración y de recursos humanos, lo que ha provocado que cada institución tenga diferentes formas de asignación salarial para su personal, encontrándose de esta manera dentro de la administración pública regímenes salariales, (los que son en su mayoría elaborados sin aplicar ningún sistema técnico), sobredimensionados con relación a los de las instituciones descentralizadas, lo que trae como consecuencia el descontento de los demás servidores sujetos al Régimen del Servicio Civil, al percibir una falta de equidad y desigualdad aún entre puestos de igual categoría, responsabilidades y funciones.

A raíz de esta situación, el Poder Legislativo mediante Decreto N° 220-2003 emitió el 19 de diciembre del 2003, la "Ley de Reordenamiento del Sistema Retributivo del Gobierno Central", publicada en el Diario Oficial "La Gaceta" el 12 de enero del 2004, entrando en vigencia en la misma fecha. Esta Ley tiene como objeto el ordenar el régimen salarial del Gobierno Central y las instituciones desconcentradas del Estado, para lograr la equidad que garantiza la Constitución de la República.

Para una mejor ilustración, transcribimos a continuación lo dispuesto en el Artículo 5 de la citada Ley, que a la letra dice:

*"Artículo 5.- Todas las instituciones sujetas a la aplicación de esta Ley, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1°, aplicarán sistemas para determinar y administrar salarios o remuneraciones, a más tardar seis (6) meses después de su vigencia. Estos sistemas incluirán escalas salariales que consideren, entre otros, los requisitos y las responsabilidades de cada cargo. Las instituciones desconcentradas prepararán escalas salariales con la asistencia técnica de la Dirección General de Servicio Civil, la que deberá también aprobar las escalas una vez preparadas. Para las demás dependencias del Gobierno Central, la Dirección General de Servicio Civil preparará las escalas, con la colaboración de las diferentes entidades".*

La DGSC en cumplimiento de la Ley y a través del Secretario de Estado del Despacho Presidencial, Dr. Luis Cosenza, emitió una comunicación solicitando a cada uno de los órganos desconcentrados el cumplimiento de esta disposición.

Con el propósito de contar con una idea clara de lo que se requiere, la DGSC propició un curso sobre "Análisis Ocupacional y Administración Salarial", destinado para todos los Subgerentes de Recursos Humanos de las Secretarías de Estado y de sus

equivalentes de los órganos desconcentrados, con el que se buscó reforzar sus conocimientos y capacidades en la materia aludida, con el propósito de que les permitiera cumplir con lo dispuesto en la ley de referencia de la manera más adecuada, y con una mejor conciencia profesional, de la labor que deben desarrollar.

Empero lo anterior, se hace pro-  
ducente señalar, que se detectó en la gran mayoría de asistentes, profundas y notorias debilidades de conocimientos en la materia.

Los órganos desconcentrados son los siguientes:

- Marina Mercante Nacional
- Programa de Asignación Familiar, PRAF
- Dirección Ejecutiva de Fomento a la Minería, DEFOMIN
- Empresa Nacional de Artes Gráficas, ENAG
- Centro Nacional de Educación para el Trabajo, CENET
- Centro de Cultura Garínagu de Honduras, GARINAGU
- Ente Regulador de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento
- Dirección Ejecutiva de Ingresos, DEI
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros, CNBS
- Comisión Nacional de Telecomunicaciones, CONATEL

- Dirección de Ciencia y Tecnología Agrícola
- Cuerpo de Bomberos
- Oficina Normativa de Contratación y Adquisiciones
- Comisión Nacional Supervisora de los Servicios Públicos

De estas instituciones a la fecha solamente el CENET, el GARINAGU, la Comisión Nacional Supervisora de los Servicios Públicos y el Cuerpo de Bomberos, han presentado los estudios correspondientes de los que al CENET y al GARINAGU ya se les aprobó sus escalas de salarios.

Como se señaló anteriormente, en el Anteproyecto de la nueva Ley del Régimen del Servidor Público, se incorporó a su ámbito de aplicación los órganos desconcentrados, a partir de su vigencia, con lo que se pretende implantar una justa equidad salarial y disminuir el gasto público desproporcionado.

Asimismo, con los Subgerentes de Recursos Humanos de los entes descentralizados y sus equivalentes de los órganos desconcentrados, se hizo una labor de acercamiento y concientización de la nueva ley, así como también la enseñanza de cómo propiciar la agilización de los diversos trámites de personal, procedimientos de despido y aplicación de medidas disciplinarias.

Finalmente hemos de resaltar, que el Gobierno de Honduras, está

cumpliendo, con todas estas acciones relacionadas en pro de la nueva Gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública, como un apéndice de la Modernización del Estado, con su propuesta de Plan de Gobierno del 2002 al 2006. Su visión de dotar a nuestro país de un servicio

público a la ciudadanía basado en el mérito, que sea eficiente y eficaz, transparente, con igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, con honestidad y ética pública, es casi una realidad, y es un reto y un compromiso de obligatoria continuidad para las autoridades que precedan      ◇