

referencias

Centro de Documentación del ICAP

ILUSTRAR LA TEMÁTICA DE LOS NÚMEROS DE ESTA REVISTA, CON ALGUNOS ARTÍCULOS RECIENTES QUE EXPLICITAN LAS NUEVAS ORIENTACIONES Y CONCEPCIONES DE LA GESTIÓN PÚBLICA EN GENERAL, Y DEL RECURSO HUMANO EN PARTICULAR.

Iturbe de Blanco, Eglé. *Lecciones de la experiencia en gestión pública de alto nivel: Experiencias comparadas de países de la región.* [en línea]. 2002. 29 p. [fecha de consulta: 29 noviembre 2004]. Disponible en: <<http://www.iadb.org/sds/doc/sgc-ExperienciaGestion-S.pdf>>

Esta investigación nos habla de un nuevo ciclo de revaloración del papel del Estado en América Latina, después de largos años de deterioro de los valores públicos, consecuencia, entre otros, de la corriente de pensamiento liberal que dominó las últimas décadas del siglo pasado, y que aún persiste con menor fuerza. Los modelos de gerencia privada aplicados, a veces a contrapelo en instituciones públicas, la desregulación, la simplificación de modelos y trámites, el abandono de la preocupación por la visión de largo plazo y, sobre todo, la deslegitimación del papel político y social

del Estado, son algunas de las características propias de esta etapa.

Las reformas estructurales no solo dejaron afuera el concepto de desarrollo, sino que cuando lo plantearon lo hicieron en función del mercado y no del ciudadano, con lo que, los problemas sociales se han agravado; las distancias entre ricos y pobres se han agrandado, el acceso a los servicios públicos se ha limitado aún más; la corrupción lejos de reducirse con la desregularización y la privatización, se ha extendido y profundizado, y la ineficiencia del Estado para definir y aplicar políticas es manifiesta.

Se trató de conocer los principales elementos que han limitado o favorecido la gestión pública, para sacar experiencias y establecer marcos de reflexión para el futuro de la función pública.

Se utiliza un enfoque integrador que trata de relacionar la gestión de alto nivel con las condiciones

institucionales prevalecientes en el momento de la gestión. Agrega a los análisis convencionales, que se fundamentan en marcos legales, procedimientos y normas, una dimensión más amplia que permite analizar los factores de orden político y social, para de esta manera, tratar de comprender las verdaderas fuerzas que están detrás de las distintas actuaciones de los gobiernos.

La toma de decisiones oportuna y de calidad es la expresión de un buen gobierno. Ésta no solo consiste en aplicar técnicas y herramientas adecuadas, en el campo público, es más que eso, es relacionar lo deseable con lo posible a costos económicos razonables, con alto beneficio social, y tomando en cuenta la capacidad institucional, el entorno económico, el político y el social.

Navarro Fallas, Román A. "Necesidad de alinear la gestión desconcentrada de los recursos humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social, CCSS, con el interés público". Gestión: Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social. (2): 13-40, 2003.

El primer punto de este trabajo es poner de manifiesto la conexión existente entre el ejercicio de la función pública, la gestión del recurso humano de la CCSS y su régimen jurídico, con el interés público encomendado a la Institución.

Se pretende demostrar que si ha habido un cambio en el interés público, por ende debe ocurrir uno en la gestión del recurso humano y en su régimen jurídico, en aras de responder a las nuevas exigencias.

Se hace ver la necesidad de la reforma, a la luz de los valores y bienes jurídicos que se persiguen.

El artículo se compone de un análisis inicial sobre el concepto de servidor, funcionario y empleado público, y de las características principales del Derecho de la Función Pública en contraste con el Derecho Laboral. El objetivo del trabajo es informar acerca de las diferencias entre uno y otro, y de las razones que justifican esta diferenciación a los efectos de comprender por qué es un peligro la laboralización pura y simple de la función pública por un lado, y de la rigidez del Derecho de la Función Pública, frente a las exigencias de los nuevos tiempos:

"Analizamos la conexión de la gestión del recurso humano con el interés público. Creemos que el interés público es el motor del cambio, tanto en la organización como en la gestión del recurso humano".

El artículo persigue, motivar el cambio y dar razones para intensificar y profundizar el proceso de desconcentración. Sugiere, asimismo, la introducción de algunas reformas jurídicas y administrativas que el autor considera indispensables para el éxito del proceso.

Ollás de Lima, Blanca. *La Nueva Gestión Pública*. Madrid : Pearson Educación, 2001.

La idea central de esta obra es el intento de dar cuenta, reflexionar y discutir sobre cómo alcanzar fines públicos con la mayor eficiencia, eficacia y satisfacción del ciudadano.

La teoría que aquí se despliega parte del examen de las corrientes doctrinales hegemónicas, y de las aplicaciones más o menos afortunadas a que vienen dando lugar, para examinar las distintas posibilidades que se ofrecen a las organizaciones públicas.

Las ideas sobre gestión pública o los temas priorizados, han ido sufriendo una innegable evolución a pesar de la variedad de opciones nacionales y locales, aspectos que también se tratan en este libro.

Redefinir las funciones del Estado desde una nueva perspectiva se convierte, durante algún tiempo, en uno de los principales objetivos para devolver a las fuerzas del mercado, extensos sectores de la actividad pública.

El mundo ha cambiado y la gestión pública no es una excepción. Usar los recursos públicos con la máxima eficiencia para lograr satisfacer las demandas de los ciudadanos, aprovechar las oportunidades de un mundo globalizado y competitivo para alcanzar sociedades más acordes con los deseos colectivos, exige cambios, imaginación e innovación. De ahí la Nueva Gestión Pública. Por más que

la Administración proporcione servicios adecuados que puedan cubrir las aspiraciones esenciales de los ciudadanos, si no existe la convicción de que los proveedores del servicio actúan con absoluta honestidad, de poco servirá todo lo demás.

La reflexión sobre la problemática de una gestión pública que requiere responder ante su tiempo, es nuestra manera de hacer el camino.

Ramió Matas, Carles. “Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones públicas latinas: modelo de Estado y cultura institucional”. *Reforma y Democracia*. (21): 75-116, 2001.

El artículo hace un rápido repaso al contexto, causas y contenidos de la nueva gestión pública, estructurando las diferentes estrategias que se agrupan en dos corrientes: una mayoritaria, las neoempresariales, y otra minoritaria, las neopúblicas. La visión neoempresarial se ha impuesto de forma unilateral entre los políticos y los gestores profesionales de los países latinos sin muchas resistencias, un ejemplo más de unos tiempos muy aficionados al “pensamiento único”. Ante esta situación, el objeto básico de este estudio es presentar y analizar los problemas de la implantación de las corrientes neoempresariales de la nueva gestión pública en nuestros países.

Cinco son los problemas analizados: 1) el impacto de la nueva gestión pública sobre la definición del papel y las características de los modelos de Estado y regímenes de bienestar; 2) los problemas derivados de implantar estrategias de modernización que adoptan como referencia a países con una muy diferente tradición administrativa; 3) el impacto de la nueva gestión pública sobre las culturas administrativas de los países latinos; 4) las consecuencias negativas de algunas estrategias de la nueva gestión pública sobre el control de la agenda pública por parte de las instituciones públicas, y los problemas de "capturas" y de potenciales pautas de corrupción; la flexibilidad que aporta la nueva gestión pública y que permite, a un nivel teórico, configurar un modelo de gestión posburocrático pero que, en algunas ocasiones, puede derivar en sistemas preburocráticos de base clientelar. Finalmente, el artículo expone un conjunto de propuestas tentativas que contribuyan a superar los problemas antes descritos, y que faciliten la optimización de una buena parte de las estrategias neoempresariales de la nueva gestión pública, sin derivar en situaciones no deseadas y disfuncionales para las administraciones públicas de nuestros países.

Finalmente, hace referencia a algunos problemas relacionados con la externalización de los servicios públicos, que es la base de la denominada Administración Relacional.

Es evidente que este estudio no tiene la fuerza ni el espacio

suficiente para agotar todos los problemas y disfunciones derivadas de la implantación de las estrategias de modernización, vinculadas a la nueva gestión pública, en los países latinos, pero representa un esfuerzo por priorizar y ordenar las disfunciones más relevantes detectadas hasta el momento, y para presentar unas primeras propuestas tentativas que contribuyan a iniciar un proceso de superación de los problemas descritos y analizados.

Saravia, Enrique. "La Gerencia de Recursos Humanos del Sector Público". En: *Revista de Servicio Civil*. (9): 38-54, 2000.

Plantea la necesidad de introducir modificaciones en la forma de prestación de las actividades del Estado, y encarar reformas de la máquina estatal, y de las personas que desempeñan diversas funciones públicas.

La necesidad de flexibilizar la función pública orienta a la discusión sobre los sistemas de empleo del Estado.

Las estructuras administrativas necesitan estar preparadas para un cambio continuo si quieren enfrentar los desafíos que encaran. Por ello, muchos países deberán encarar problemas de capacitación, reclutamiento y retención del servicio civil.

Define el concepto de funcionario público, y los diversos sistemas de

empleo los que se agrupan en dos tipos.

Explica algunos elementos esenciales del sistema de carrera, los estatutos del funcionario público, los estatutos especiales, los estatutos de los grandes cuerpos especiales de funcionarios que se rigen por normas estatutarias específicas, el estatuto de la alta gerencia, y el estatuto de agencias independientes.

Explica que uno de los elementos esenciales del sistema de carrera, y en general de todo el régimen de empleo público es la estabilidad.

Destaca la importancia de la motivación y participación del personal público con ejemplos en diversos países, y sobre los sistemas que utilizan para la estimulación de los funcionarios, y la participación permanente y estructurada en determinadas funciones.

El último punto señala la capacitación como instrumento indispensable para motivar los cuadros administrativos y facilitar la reforma.

Spink, Peter; Longo, Francisco; Echebarría, Koldo; Stark, Carlos. *Nueva gestión pública y regulación en América Latina. Balances y desafíos.* Caracas : Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, 2001.

Enfoca que uno de los principales consensos a los que se arribó a

finis del Siglo XX es que los obstáculos al desarrollo son más de orden administrativo que económico. Actualmente hay aún más conciencia de ello, tanto es así que las reformas económicas que en la mayoría de los países están realizando, están siempre superpuestas a las reformas administrativas realizadas por esos estados nacionales.

Desde la década de los ochentas, se ha dado una verdadera revolución gerencial dentro de las administraciones públicas de países desarrollados, extendida a América Latina, tomando muy en cuenta las circunstancias de estos países, así como las variables y requerimientos democráticos para asegurar la gobernabilidad.

El CLAD con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, ha impulsado un proyecto de investigación dirigido a determinar los cambios que deben ser introducidos en el eje estratégico del aparato del Estado. Esos estudios permiten extraer importantes conclusiones, tanto en futuras investigaciones, como en el enriquecimiento de orientación de políticas del cambio administrativo, todo dirigido a que la población se beneficie con los cambios políticos y económicos de cada país.

Un tema presente en todos los trabajos que se incorporan en este libro, es el del rezago de los recursos humanos responsables de promover y ejecutar los cambios hacia una nueva gestión pública. Son fundamentales, en este sentido, el manejo del

liderazgo interno e institucional, la definición precisa de las metas y objetivos de la organización, así como el desarrollo del personal público necesario.

El personal público de nuestros países tiende a estar preparado, sin expectativas de carrera, dados el clientelismo y la politización prevalentes, y sin incentivos suficientes para acompañar los procesos de cambio. Por tanto, la creación de un servicio civil moderno, con herramientas técnicas adecuadas, desarrollo de carrera y sentido de

dirección y responsabilidad, es una de las grandes tareas pendientes.

Tan importante como el desarrollo de un servicio civil profesionalizado es la existencia de una dirigencia pública de alto nivel, con valores políticos, claridad en la visión de futuro del país, con alta capacidad de concertar con las distintas fuerzas que integran el mosaico nacional e internacional, y con sentido de responsabilidad y pertenencia para impulsar los objetivos fundamentales de largo plazo de transformación de la sociedad latinoamericana

◇

Lineamientos para los colaboradores de la Revista Centroamericana de Administración Pública del ICAP*

NORMATIVAS PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS, CON EL PROPÓSITO DE ORIENTAR A LOS COLABORADORES DE LA REVISTA CENTROAMERICANA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE EDITA EL INSTITUTO CENTROAMERICANO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, ICAP.

Introducción

La Revista Centroamericana de Administración Pública, es una publicación semestral del Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, con sede en San José, Costa Rica. Su propósito consiste en promover una mejor comprensión de los asuntos gubernamentales y de la administración pública. Con este fin, publica los resultados inéditos, de creación propia y originales concernientes a investigaciones, estudios comparados de interés regional, artículos firmados, cifras e información documental, destinadas a facilitar perspectivas y antecedentes sobre la actualidad y los fenómenos novedosos; así como reseñas de libros de reciente aparición en esta materia.

Propósito

El propósito de la Revista es publicar lo mejor del material pertinente y relevante a las áreas del conocimiento que más frecuentemente apoyan los trabajos académicos, políticos y técnicos de esa especialidad de las ciencias sociales denominada Administración Pública, que a la vez sean de interés particular para la región centroamericana. Para permitir la mayor profundización posible en los trabajos de los eventuales colaboradores, se aclara que las opiniones expresadas en los artículos no tienen que reflejar necesariamente la política de las entidades para las cuales trabajan, así como tampoco

* Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP.

la orientación del ICAP, o la Editora de la Revista Centroamericana de Administración Pública.

Esta Revista es la única publicación a nivel regional especializada en Administración Pública, está incluida en varios índices bibliográficos de circulación mundial y en bancos electrónicos de datos: SIDALC, METABASE y UNPAN. A partir de los números 48 y 49 estará disponible en versión digital en el sitio *web* del ICAP: www.icap.ac.cr

Instrucciones para los colaboradores

Además de su papel central en la educación y de su objetivo fundamental de proveer un medio de difusión de la información concerniente a las instituciones gubernamentales, realiza esfuerzos para promover la excelencia en la preparación de los manuscritos para publicación. Así las orientaciones aquí contenidas son producto del ajuste para cumplir con los requisitos internacionales de publicaciones de las ciencias sociales:

- Los artículos deben enviarse a la Editora de la Revista en original impreso o vía electrónica a la siguiente dirección: info@icap.ac.cr Se reciben trabajos en disquete (programas *Word XP*, *Power Point XP* y *Office 2002* bajo *Windows*), con su correspondiente documento impreso. La extensión máxima es de cuarenta páginas a doble espacio y en tamaño carta. En casos especiales, el Comité Editorial acepta trabajos más extensos según la importancia del tema.
- Si el artículo incluye gráficos, diagramas, cuadros estadísticos o cualquier otro anexo, se deben suministrar originales impresos y electrónicos suficientemente nítidos para el proceso de edición.
- De acuerdo con la naturaleza de los artículos y documentos presentados, éstos pueden ampliarse con anexos, cuya incorporación dependerá del criterio del Comité Editorial.
- Toda colaboración debe estar acompañada de un resumen de contenido en que se presenten las ideas más significativas del artículo. Además, debe adicionarse una nota en la que aparezca el nombre completo del autor, su afiliación institucional, y una síntesis de su hoja de vida en la que se destaque su preparación académica y experiencia profesional.

- Con respecto a los artículos y documentos enviados para su publicación, merecen especial atención las notas al pie de página y la bibliografía al final, para lo cual, se deben seguir las normas APA sobre presentación de informes científicos. Las notas deben limitarse a las estrictamente necesarias; se ruega revisar cuidadosamente las citas al pie de página y al final del texto.
- Cada autor tiene derecho a recibir (5) ejemplares del número de la revista en la cual aparezca su contribución:
 - Pueden presentarse revisiones bibliográficas, ensayos, casos, trabajos de investigación, de creación propia, no sometidas anterior o simultáneamente a publicación en otra fuente.
 - Podrán someterse a consideración, artículos o documentos presentados en reuniones o congresos siempre que se indique el evento.
 - Asimismo, se podrán presentar trabajos basados en tesis de grado, monografías u otras ponencias de carácter académico y creación propia, que no hayan sido objeto previo de publicaciones en revistas o libros.

Procedimiento para la aceptación de las colaboraciones

Los trabajos sometidos a consideración del ICAP serán evaluados por el Comité Editorial, quien se reserva el derecho de aceptarlos o rechazarlos para su publicación, y quien recurre a especialistas internos y/o externos en su campo, para complementar sus criterios. La decisión final del Comité Editorial es inapelable.

Todos los trabajos aceptados para su publicación en la Revista podrán ser reproducidos en libros u otras revistas, mencionando la fuente respectiva.

No se devolverá el manuscrito al autor, quien debe guardar copia, ya que la Revista no se hace responsable de daños o pérdidas del mismo ◇

Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP
100 mts. Al sur y 50 mts. Al oeste de la Heladería POPS,
Curridabat
Apartado postal 10.025-1000, San José, Costa Rica
Teléfonos: (506) 2234-1011 – 2225-4616
Centro de Docencia y Centro de Documentación:
(506) 2253-4059 – 2253-2287
Imprenta: (506) 2224-2666
Fax: (506) 2225-2049
Correo electrónico: info@icap.ac.cr
Web-site: www.icap.ac.cr