

# El ICAP en Centroamérica

## Asociación de egresados de cursos de proyectos del ICAP

---

### Introducción

La ejecución oportuna y eficiente de proyectos de inversión en Costa Rica y toda el área centroamericana, ha tenido severas limitaciones básicamente por la falta de recurso humano capacitado para asumir estas responsabilidades.

El ICAP ha tomado conciencia de este problema y teniendo en cuenta la oportunidad que se le brinda a la región centroamericana de impulsar el desarrollo, a través de programas de cooperación, y de préstamos regulares que los bancos internacionales proporcionan para la ejecución de proyectos, ha diseñado dos valiosos cursos por año, para capacitar personal del sector público centroamericano en Evaluación y Administración de Proyectos.

Recientemente se hizo un seminario con el propósito de actualizar los conocimientos que en estos campos se han venido impartiendo a través de los mencionados cursos.

Una de las importantes conclusiones que tuvo el seminario, fue la necesidad de formar una *asociación costarricense de egresados de ICAP*, en el área de Evaluación y Administración de Proyectos, con los siguientes objetivos:

- Colaborar con el ICAP en la atención de demanda de capacitación donde sea necesario y promover la expansión de esta formación, a todos los sectores posibles del país.

- Mantener una relación más directa con los profesionales egresados de ICAP en los cursos del área de Proyectos que se encuentran ubicados en diferentes instituciones del Sector Público.
- Intercambiar experiencias, conocimientos y capacitación, entre todos los miembros de la asociación.
- Utilizar la experiencia adquirida, para asesorar a las instituciones del Sector Público, en la escogencia de los participantes a cursos de ICAP, esto con el propósito de capacitar al personal más idóneo de acuerdo con las necesidades de las organizaciones.
- Promover la formación de este tipo de *asociaciones* en toda el área centroamericana, con el fin de aplicar los anteriores objetivos en cada país y entre asociaciones.

### Formación de la Asociación

Durante el desarrollo del Seminario de *Revisión, Seguimiento y Actualización de Egresados de Cursos de Proyectos*, realizado del 2 al 10 de mayo de 1985, se concretó la idea de formar la *Asociación de Egresados de ICAP* en este campo en Costa Rica.

En esta oportunidad se nombró una Junta Directiva provisional con las siguientes responsabilidades inmediatas:

- ◆ Redactar los Estatutos de la Asociación. Dentro de estos aspectos establecer claramente las finalidades y las responsabilidades de la asociación; los deberes y derechos de los miembros asociados, así como todos los aspectos administrativos relacionados con la inscripción y el nombramiento de los miembros directivos.
- ◆ Convocar a una reunión general de egresados para el 21 de junio de 1985, con el propósito de conocer esos estatutos, nombrar la Junta Di-

rectiva definitiva e inscribir a todos los egresados como miembros de la asociación.

Las metas propuestas se cumplieron y en la Asamblea General del día 21 de junio de 1985, quedó debidamente consolidada la Asociación de Egresados de cursos de Proyectos del ICAP, Capítulo Costa Rica, AEICAP.

La Junta Directiva General quedó integrada por los siguientes miembros:

Cargo en la Junta Directiva de la Asociación	Nombre de los integrantes	Institución
Presidente	Licda. Gladys Chaves Gutiérrez	IFAM
Vicepresidente	Lic. Rafael A. Campos Porras	ICE
Tesorero	Ing. Julieta Benavides Gamboa	MOPT
Secretario	Ing., Jorge Castro Gamboa	MOPT
Vocal I	Ing. Roberto Mariaca Collajos	UCR
Vocal II	Ing. Luis Navarro Garita	INVU
Fiscal	Ing. Roberto Fuster	IDA

### Consideraciones finales

Es importante que todos los miembros de la Asociación contribuyan al cumplimiento de las metas futuras, que los objetivos planteados se hagan una realidad lo antes posible, para bien de nuestro

país, de la Asociación y de todos los miembros.

Cualquier información adicional o la inscripción en la Asociación, la puede hacer a través de los miembros de la Junta Directiva, que pueden ser localizados en el teléfono 23-37-14.

# referencias

ESTA SECCION INCLUYE INFORMACION CONCERNIENTE AL ESTADO Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN CENTROAMERICA CON EL PROPOSITO DE ESTRECHAR VINCULOS ENTRE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS, LOS ACADEMICOS Y LOS INVESTIGADORES.

## Investigaciones

- "Perfiles ocupacionales de los cargos del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica".

Esta investigación se realizó como parte del programa de Investigaciones del Departamento de Planeamiento de la Dirección General de Servicio Civil, en conjunto con la Escuela de Administración Pública de la U.C.R., finalizando en el año de 1984.

La finalidad de esta investigación fue conocer con exhaustividad las características de los puestos del Régimen de Servicio Civil, de tal manera que sirviera de base o de apoyo a una serie de investigaciones colaterales propias de la administración del sector público. Comprendió puestos técnicos, técnico-profesionales, en varias áreas de especialización. Se recurrió en mucho al análisis ocupacional en sus variados enfoques, tanto metodológicos como instrumentales.

Los frutos de esta investigación se han utilizado para analizar la relación entre las tareas que desempeña el administrador público y el currículum de formación en administración pública de la U.C.R. Adicionalmente se utilizó como

insumo para elaborar el nuevo manual de clasificación de puestos, producto del Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos de la Dirección General de Servicio Civil de Costa Rica.

Para mayor información comunicarse con:

Departamento de Planeamiento,  
Dirección General de Servicio Civil,  
San José, Costa Rica.

- "Administración de personal y de servicio civil en Costa Rica".

Esta investigación se inicia con un enfoque crítico de la conceptualización del Servicio Civil, sus bases democráticas, sus fundamentos filosófico-administrativos, para continuar con un análisis de los antecedentes del mismo, tanto a nivel de Historia Universal como de Costa Rica. Analiza la trayectoria del Servicio Civil costarricense en los campos técnicos, de estructura organizacional, etc. y las perspectivas de la Institución.

Para mayor información comunicarse con:

Sidney Brautigam,  
Dirección General de Servicio Civil,  
San José, Costa Rica.

## Referencias

- ◆ La RCAP y la administración de recursos humanos.
  - RCAP 3 — Julio-Diciembre — 1984.
- La capacitación de cuadros para la administración estatal y la planificación y dirección de la economía en Nicaragua.  
*Miguel de Castilla Urbina*
- Características y experiencias preliminares de un programa de capacitación en administración municipal en Panamá.  
*Fernando Fuentes Mohr*
- ◆ Otras referencias
  - Tesis que sobre el tema se encuentran en el Centro de Documentación del ICAP, elaborados por los graduados de la Maestría en Administración Pública U.C.R.-ICAP.
  - La relación entre los resultados de la capacitación y el nivel de desempeño en el puesto de trabajo. (El caso de Nicaragua).  
*Delfina Malespín Gurdíán*
  - Detección de necesidades de capacitación en el Sector Público Centralizado de Nicaragua: Una propuesta metodológica.  
*Violeta Pallavicini Campos*
  - Diagnóstico de evaluación de la capacitación de funcionarios del Sector Público de Nicaragua y propuesta de creación del subsistema de evaluación.  
*Agnes Aldano Centeno*
  - Análisis administrativo del recurso humano en el sector público agropecuario salvadoreño.  
*Ana Carolina Vidales Gregg de Vidal*
- La formación y la capacitación gerencial y sus contribuciones en el desempeño de los funcionarios en cargos de dirección de programas productivos en el Ministerio de Agricultura y Ganadería de Costa Rica.  
*José Antonio Guzmán Chávez*
- Análisis de la problemática administrativa del programa nacional de capacitación a distancia en Nicaragua.  
*María Isabel Cornejo Arévalo*
- El reclutamiento y la selección del personal en el sector público de la República de Panamá.  
*Yolanda E. Bayard J. de Castañeda*
- Un sistema de capacitación para los funcionarios del Régimen de Servicio Civil de Costa Rica.  
*Gloria E. Chicas de Márquez*
- Perfeccionamiento de los cuadros superiores de la administración del Instituto de Recursos Hidráulicos y Electrificación. IRHE - Panamá.  
*Angel Mario Atencio Urefia*
- Tesis que sobre el tema se encuentran en el Centro de Documentación del INAP de Guatemala, elaboradas por los graduados de la Maestría en Administración Pública de la Universidad de San Carlos-INAP.
- Motivación y su adaptación en la dotación de recursos humanos para la administración pública. INAP, Guatemala, 1981.
- Evaluación de la efectividad del programa de adiestramiento en el servicio del Instituto Nacional de Administración Pública. INAP, Guatemala, 1982.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación para secretarios municipales. INAP, Guatemala, 1982.
- Análisis de las actitudes del personal administrativo en su relación directa

con el usuario de los servicios públicos. INAP, Guatemala, s.f.

- Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal en la administración de centros de salud. INAP, Guatemala, s.f.
- Perfil del comportamiento gerencial del ejecutivo guatemalteco. INAP, Guatemala, s.f.

## Libros y autores

Gingras, André

● *Los fundamentos de la administración en la historia*

San José, C.R., 1983.  
301 p. 23 x 16 cms.

¿Cuáles son las prácticas administrativas?—¿En cuáles esferas de la actividad humana se manifestaron por primera vez? ¿Cuáles son los autores más importantes que se interesaron por estos temas? Es dentro de estas interrogantes que André Gingras emprendió la redacción de este texto como producto de un trabajo de investigación. El objetivo manifiesto de este libro es llenar un vacío en las publicaciones sobre administración en lengua francesa y española y permitir al mismo tiempo a los estudiantes e investigadores encontrar en un solo documento algunos de los fundamentos históricos de las teorías modernas de la administración. El libro consta de cuatro partes: las tres primeras corresponden a las grandes vías de investigación histórica elegidas: panorama histórico de las organizaciones sociales y políticas; panorama histórico de los tipos de organización administrativa, y por último, las principales contribuciones individuales a la teoría de la gestión. La parte cuarta es dedicada a dos enfoques específicos en la teoría de la gestión: primero la contabilidad desarrollada como instrumento financiero en el curso de la historia; segundo el nacimiento y evolución de la economía política.

enero-junio/1985

Bergeron, Jean-Louis y otros

● *Los aspectos humanos de la organización*

San José, C.R., 1983.  
350 p. 23 x 16 cms.

Compilación que contiene temas que se refieren a los diferentes aspectos de lo que en los países de habla inglesa se llama *comportamiento organizacional* y que en los países de lengua francesa se conoce bajo la expresión de *psicosociología de las organizaciones*. Por lo tanto se refiere al comportamiento burocrático y al comportamiento en organizaciones formales e informales. La ciencia del comportamiento coincide con varias disciplinas por lo que trata desde las teorías de la personalidad y la percepción, las actitudes y la motivación en psicología hasta las teorías sociológicas del poder, el fenómeno del liderazgo pasando por campos intermedios como la teoría de grupos y conceptos básicos de la teoría de la comunicación. En síntesis, permite reconocer el conjunto de factores pertinentes a la descripción y comprensión del comportamiento humano en las organizaciones y destacar las interdependencias o interrelaciones que existen entre esta multitud de factores.

## Documentos que han servido de apoyo, como material didáctico en los Cursos de Capacitación del Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP)

Naciones Unidas

● *Guía práctica para mejorar de forma programada el rendimiento de las organizaciones públicas*

23 p. 27 x 22 cms.

La presente guía se centra en la evaluación de experimentos para programar la mejora de rendimientos que fueron realizados en cuatro grandes corporaciones

de la Comunidad del Africa Oriental dentro del marco de un proyecto de las Naciones Unidas. Se procuró obtener pautas para programar unos resultados mejores en las organizaciones públicas en general. La utilidad del instrumento así como sus posibles limitaciones quedan claramente explicadas.

La guía compila una multiplicidad de fuentes de donde se obtuvieron ideas para desarrollar ese proceso y escribir cómo se debe utilizar este instrumento. Esta guía permite orientar al administrador público en la búsqueda de mejores rendimientos organizacionales.

#### **Ramírez Cardona, Carlos**

- *Algunas variaciones metodológicas para la capacitación y adiestramiento*

San José, C.R., 1976.  
26 p. 27 x 21 cms.

Se incluyen en este trabajo comentarios relacionados con la metodología de la enseñanza en programas de capacitación. No se tiene el ánimo de tratar a fondo este tema. Se intenta dar una breve idea a fin de que aquellos que *Administran* programas de Capacitación, se informen de las posibilidades y requerimientos de técnicas de enseñanza para que puedan dar una correcta orientación en los programas y el apoyo necesario a los profesores e instructores según el método que se vaya a utilizar.

A cualquier nivel de *enseñanza-aprendizaje*, sea operativo o de alta dirección, las normas generales de la pedagogía y de la metodología son aplicables. En los casos particulares aquellas normas deben adaptarse a la modalidad específica.

En general, este trabajo orienta sobre algunos de los aspectos metodológicos a manera de introducción de un programa de adiestramiento para instructores.

#### **Ramírez Cardona, Carlos**

- *En busca de estrategias para el mejoramiento de la capacitación administrativa y técnica de funcionarios públicos*

San José, C.R., 1976.  
13 p. 27 x 21 cms.

Este documento fue presentado en la III Reunión de Directores del Servicio Civil y Jefes de Personal de los países del Istmo Centroamericano. Enfoca este documento la Capacitación y/o el Adiestramiento en Centroamérica. La diferencia de significado de estas dos palabras (capacitación / adiestramiento) es muy sutil. Capacitar es hacer a uno, apto para alguna cosa. Adiestrar es desarrollar en uno, la habilidad para hacer algo.

Ambos términos vienen usándose en una y otra parte para indicar aquella actividad, aprendizaje o complementación de los conocimientos y de desarrollo de habilidades y aptitudes que los empleados deben aplicar en las tareas que ejecutan. Este tema desarrollado por el señor Carlos Ramírez Cardona enfoca con gran propiedad los contenidos de las políticas, planes, programas y acciones del sector público, encaminados al desarrollo de los recursos humanos que están en servicio.

#### **Ramírez Cardona, Carlos**

- *Orientaciones para la administración de los procesos de capacitación*

San José, C.R., 1976.  
51 p. 27 x 22 cms.

Este trabajo se ha preparado para orientación y guía de los funcionarios encargados de dirigir, promover, coordinar o supervisar las actividades de capacitación y adiestramiento que se desarrollan en las instituciones públicas. Aborda aspectos sobre la necesidad de la capacitación, su importancia, los tipos de programas y su contenido, los métodos de la *enseñanza-aprendizaje*, los aspectos peda-

gógicos y psicológicos envueltos en el proceso, la vinculación de la capacitación con la sucesión de desarrollo, la transferencia y aplicación de tecnología, la formación de adiestradores docentes, etc.

Contempla enfoques, procesos, técnicas que pueden ser útiles y aplicables tanto por los funcionarios que trabajan en los grandes sistemas y centros de capacitación como en las unidades más simples.

---