

Estrategias de reforma y profesionalización de la función pública en la República Dominicana*

Ramón Ventura Camejo**
Gregorio Montero***

EXPONE LA EXPERIENCIA DE REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA, SEÑALANDO EL PROCESO PARA IMPULSAR LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA, NORMATIVA QUE MODERNIZA EL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO Y EL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA.

PALABRAS CLAVES: PROFESIONALIZACION / FUNCIÓN PÚBLICA / REFORMA DEL ESTADO / REPÚBLICA DOMINICANA

El Servicio Civil en la República Dominicana: Antecedentes normativos

Luego de muchos esfuerzos, la República Dominicana pasó a formar parte de aquellos que optaron por configurar un sistema de gestión de personal en el sector público, basado en la profesionalización de la

función pública, asumiendo el modelo de la Carrera Administrativa. A partir del 20 de mayo de 1991 los intentos por dotar a la administración pública de un régimen laboral para los servidores públicos, y de un sistema que tiene como norte la profesionalización de la función pública, pasaron a ser parte de la concreta realidad dominicana, al promulgar la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

* Documento presentado en el XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: "Profesionalización de la Función Pública y Gestión de Calidad", realizado del 16 al 18 de julio del 2008, en Santo Domingo, República Dominicana, y organizado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP, de República Dominicana.

** Secretario de Estado de Administración Pública.

***Subsecretario de Estado de Función Pública de la SEAP.

Recibido: 4 de julio del 2008.

Aceptado: 12 de setiembre del 2008.

En este sentido, las normas jurídicas en que se enmarcaba el Sistema de Servicio Civil y Carrera Administrativa en la República Dominicana, eran las siguientes:

Ley No. 14-91, de Servicio Civil y Carrera Administrativa del 20 de mayo de 1991

Está considerada como una verdadera conquista de los servidores públicos, consagró beneficios laborales sin precedentes en la administración pública dominicana, salvo en aquellos casos excepcionales de instituciones descentralizadas y autónomas con sus propios reglamentos internos de recursos humanos.

Es a partir de esta norma que al servidor público, en sentido general, se le reconocen derechos laborales trascendentales, como vacaciones, indemnización, estabilidad, acción laboral, entre otras.

Asimismo, los capítulos de la Ley se erigían para regular aspectos del servicio civil como la vinculación de los servidores públicos, dirección del sistema, carrera administrativa, clasificación y valoración de los puestos, evaluación y promoción y desvinculación.

Así también la Ley disponía un derecho trascendental, como es el de reclamación, en una instancia conciliatoria que crea la misma Ley, denominada Comisión de Personal

(Artículo 9 de la Ley), de los derechos y prerrogativas instituidos a favor del empleado y de la propia administración.

Sin embargo, cabe señalar algunas debilidades de esta norma, según algunos estudiosos, atribuidas al contexto político en el que fue dictada. Nos referimos a su carácter excluyente y a sus disposiciones insuficientes, contradictorias, etc.

A pesar de que la Ley, al definir su ámbito de aplicación, en el Artículo 1º establecía que sus disposiciones eran de aplicación a todo el personal de las Secretarías de Estado, de las Direcciones Generales y Nacionales, y demás organismos que dependen directamente del Poder Ejecutivo, el Artículo 3 expresaba que las normas y procedimientos de la Carrera Administrativa y carreras especiales serían implantadas de forma gradual, según el orden que dispusiera el Presidente de la República.

Es por ello que previo a las labores de ingreso de los servidores públicos al Régimen de Carrera Administrativa, era preciso que un decreto del Presidente de la República autorizara los trabajos de incorporación en la entidad de que se tratara. Así tenemos que todas las Secretarías de Estado y sus equivalentes (veinticuatro en total) con todas sus dependencias, al día de hoy han sido autorizadas en ese sentido.

Dada la característica de Ley "marco" de la norma que sustentaba

el Servicio Civil y la Carrera Administrativa, se requería de un Reglamento para que pudiera ser aplicada, especialmente en lo que concierne a la Carrera Administrativa. Es por ello que el inicio de aplicación concreta del sistema es a partir del 29 de marzo de 1994, que es cuando el Presidente de la República dicta el Reglamento de Aplicación.

Reglamento No. 81-94 del 29 de marzo de 1994

El Reglamento No. 81-94 de Aplicación de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera Administrativa, del 29 de marzo de 1994, amplía el contenido de la Ley instituyendo el Régimen Ético y Disciplinario de los servidores públicos, y los recursos y vías de acción a ser ejercidos para garantizar el disfrute de los derechos y legítimas prerrogativas, consagradas en la Ley.

Como hemos mencionado, la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa constituía una declaratoria de principios, en consecuencia dejaba muchos aspectos para ser planteados en este texto, tales como el propio sistema de capacitación de los servidores públicos y el mecanismo de recursos, en aquellos casos de violación de los derechos ya instituidos.

A tal efecto fueron dictados varios decretos:

Decreto No. 586-96 Mod. Decreto No. 468-05

Los Artículos 13, 14 y 15 de la Ley establecen las disposiciones para elaborar y desarrollar un Sistema de Clasificación y Valoración de todos los cargos que conforman el Servicio Civil; luego, el Artículo 34 del Reglamento de Aplicación dispone que los cargos serán agrupados en clase de acuerdo a complejidad y dificultad en el desempeño, deberes, responsabilidades y requisitos de idoneidad para su ejercicio. Además, establece que este sistema debe ser aprobado por el Presidente de la República, aunque su actualización corresponde al órgano central de personal.

En coherencia con lo anterior, el órgano rector, ha procedido a realizar la revisión del Manual de Cargos Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo, aprobado mediante Decreto No. 586-96, modificado por el Decreto No. 468-05, reestructurando los cargos en cinco Grupos Ocupacionales, a saber:

- I Servicios Generales
- II Apoyo Administrativo
- III Técnicos
- IV Profesionales
- V Dirección y Supervisión

Decreto No. 538-03

Este importante Decreto fue dictado el 4 de junio del 2003, con el

propósito de corregir una de las más grandes dificultades que presentaba la administración pública dominicana, y que impedía que se avanzara adecuadamente en la implantación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; es el caso de las diversas nóminas existentes en las instituciones del gobierno. El Decreto dispone que todas las nóminas que existen sean unificadas en una sola (fondo 100), siendo esta la única destinada al pago de salario de los servidores oficiales.

Por otra parte, dispone que todo el que ingrese a la administración pública a ocupar un cargo perteneciente a la categoría de carrera, deberá someterse al procedimiento técnico de concurso de oposición dispuesto por la Ley, de lo contrario no podrá recibir el pago del salario correspondiente. En este mismo orden, la norma establece una alianza estratégica entre la Oficina Nacional de Administración y Personal, ONAP, hoy Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP, el Órgano de Presupuesto y la Contraloría General de la República, para garantizar el cumplimiento del mismo.

Decreto No. 369-04

El Decreto No. 538-03 que ya analizamos, entre otras cosas se refiere al trámite que debe seguirse para llenar las vacantes de cargos de carrera; el decreto que ahora

vemos, que fue dictado el 23 de abril del 2008, faculta a la SEAP, al Órgano de Presupuesto y a la Contraloría General de la República para revisar y autorizar todos los movimientos de personal que se generan en todas las dependencias del Gobierno Central.

Con este Decreto se procura principalmente descongestionar el despacho presidencial de estos trámites menudos, los que probablemente por un exceso de presidencialismo han sido tramitados históricamente por la Presidencia, lo que de alguna forma desvía al Presidente de la República de sus fundamentales, variados y delicados encargos. De esta forma, todo lo referido a traslado, ascenso, reajuste salarial, sustituciones, cambios en designaciones de cargos, y otros, a partir de este Decreto, será manejado por la SEAP y los otros dos órganos mencionados.

Decreto No. 668-05

Este Decreto declara de alto interés nacional la profesionalización de la función pública y la aplicación integral de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Instructivos

El Reglamento No. 81-94 atribuye al Director de la ONAP, hoy

SEAP, la facultad de emitir los instructivos complementarios necesarios para la aplicación de los diferentes subsistemas técnicos de la gestión de recursos humanos:

- No. 1-96, del 27 de febrero de 1996, aprueba el Instructivo para el Reclamo de las Prestaciones Económicas de los Servidores Públicos.
- No. 3-96, del 30 de abril de 1996, aprueba el Instructivo sobre Regímenes Ético y Disciplinario de los Servidores Públicos.
- No. 5-96, del 15 de agosto de 1996, aprueba el Instructivo de Evaluación del Desempeño, Promoción y Movimientos del Personal de Carrera Administrativa.
- No. 9-99, del 29 de junio de 1999, aprueba el Manual para la Organización de las Oficinas de Personal de las Instituciones Públicas.
- No. 12-99, del 29 de julio de 1999, aprueba el Instructivo de Evaluación del Desempeño.
- No. 13-99, del 31 de agosto de 1999, aprueba el Instructivo de Registro, Control e Información del Personal del Sector Público.
- No. 1-2001, del 28 de setiembre del 2001, aprueba el Instructivo para la Incorporación

de Servidores Activos a la Carrera Administrativa.

- No. 19-2001, del 23 de noviembre del 2001, aprueba el Instructivo para la Constitución de las Asociaciones de Servidores Públicos.
- No. 21-2001, del 28 de diciembre del 2001, aprueba el Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal para la Carrera Administrativa.
- S/N, del 3 de julio del 2003, aprueba el Instructivo sobre Ingreso de Nuevo Personal a la Carrera Administrativa General. Este Instructivo es para la aplicación del Decreto No. 538-03, y fue emitido conjuntamente por el Director de la ONAP, el de Presupuesto y el Contralor General de la República.
- No. 78-2006, aprueba un Instructivo para el diseño de las estructuras organizativas en el sector público.

Experiencia de la Reforma del Sistema de Profesionalización de la Función Pública

Transcurrieron diecisiete años de vigencia de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y luego de varios años de intentos por aplicar sus disposiciones, habiendo

tenido éxitos en algunos aspectos, no así en otros, se llegó a la conclusión de que la modificación de la misma era necesaria.

En este sentido, la ONAP, con los auspicios del Programa de Apoyo a la Reforma y Modernización del Estado, PARME, inició los trabajos para la elaboración de un Anteproyecto de modificación de la referida Ley, para lo cual se partió de un diagnóstico que permitió identificar los puntos débiles de la legislación, y que dificultaban avanzar satisfactoriamente en la Profesionalización de la Función Pública.

Como se ha dicho, al inicio de esta intervención, nuestro objetivo fundamental es presentar la experiencia de la profesionalización de la Función Pública en la República Dominicana, desde la perspectiva de las estrategias y acciones encaminadas en nuestra administración pública, y de los retos que enfrentamos para la implantación de un sistema meritocrático de contratación y permanencia de servidores públicos.

El establecimiento de un conjunto de derechos para los servidores públicos, de los que resalta la estabilidad en el servicio público, es una característica fundamental de todo sistema de carrera. Así también, la promoción de aquellos servidores con las cualidades y competencias identificadas como necesarias para desempeñar adecuadamente los puestos. Basados en estas premisas, se estableció un

plan de acción en la búsqueda de la modificación de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa que regía la gestión de la Función Pública dominicana.

Resultados del diagnóstico

Una primera etapa consistió en una labor de diagnóstico detallado del conjunto de debilidades e insuficiencias de la Ley hasta ese momento vigente en relación con sus propios objetivos. El propósito inicial era identificar las incoherencias y limitar el área de la reforma a los elementos incuestionables e indiscutidos. Ese primer diagnóstico fue objeto de una amplia difusión interna en el seno de la administración pública, en específico a nivel de los encargados de recursos humanos.

Para nadie era un secreto que la existencia de la Ley No. 14-91 no garantizaba los objetivos que estaba llamada a cumplir, entre otras razones porque la propia Ley limitó la Carrera Administrativa, la Ley era excluyente por principio, dejando fuera de su ámbito al sector descentralizado, autónomo, especiales, los municipios y los otros poderes del Estado, lo que propiciaba una disgregación de normas que afectaba el principio de igualdad en la aplicación de la Ley, y la coherencia y racionalidad del Sistema de Carrera.

También se destacaba la debilidad institucional del órgano rector,

la ONAP, que se ubicaba en un nivel de tercera categoría en la estructura básica de la Administración Pública Dominicana, lo que no le permitía intervenir adecuadamente los demás órganos, a los fines de sus funciones y responsabilidades.

Importante es advertir el insuficiente vínculo de este órgano con las oficinas institucionales de personal, lo que se convirtió en un obstáculo para que las directrices emanadas en función de las disposiciones legales fueran debidamente acatadas a lo interno de las dependencias públicas.

Otro aspecto de gran relevancia se refería al régimen laboral, el que resultaba incoherente, insuficiente, contradictorio y excluyente; se evidenciaba también la ausencia de mecanismos de control y responsabilidades que garantizaran la efectiva aplicación de su contenido; por otro lado, se hacía omisión de los principios rectores que sustentaban la Profesionalización de la Función Pública.

En este mismo orden, la Ley se orientaba en un criterio excesivo de gradualidad para la implantación de la Carrera Administrativa en los organismos públicos, pues debía preceder un decreto de incorporación. De la misma forma, el principio de estabilidad que, como se ha afirmado es la base de la profesionalización de los servidores públicos, resultaba contradictorio, ya que el Artículo 28 permitía la cancelación injustificada de los servidores de

carrera, siempre que fueran debidamente indemnizados.

Si bien el Artículo 42 establecía la posibilidad de que los servidores activos ingresaran a la Carrera Administrativa, el mismo no establecía un límite, por lo que una disposición que debió tener un carácter transitorio, se convirtió en el mecanismo natural de ingreso a la carrera, cuando lo debió ser el concurso de libre competición.

Además, se destacó la ausencia de sistematización de los distintos subsistemas técnicos de gestión de recursos humanos, así como la falta de regulación del subsistema de planeación de recursos humanos. De la misma forma, no estaban presentes criterios que permitieran desarrollar modelos de gestión modernos, que ayudaran a la administración pública a responder con mayor eficacia a los requerimientos de la ciudadanía.

No se incluyeron los recursos administrativos y contencioso-administrativos que se pueden incoar como consecuencia de los conflictos que se susciten en materia del Régimen de Función Pública, ni ciertas situaciones administrativas que permitieran gestionar el talento humano con mayor flexibilidad y provecho, es el caso de la coordinación o comisión de servicio.

Fue este conjunto de factores lo que sirvió de impulso para la propuesta de modificación de la Ley No. 14-91 de Servicio Civil y Carrera

Administrativa. Esto implicó una serie de estudios destinados a identificar los aspectos que habrían de ser modificados.

Estrategias para impulsar La Ley de la Función Pública

La estrategia adoptada para laborar la cuestión de la normativa de la Función Pública fue basada en la prudencia: en un país donde, por tradición, ser funcionario público es sobre todo una forma de retribución del militancia político, en consecuencia, cualquier propuesta de cambio necesariamente debía ser objeto de un consenso logrado con paciencia, perseverancia y pasión. Bajo ese modelo de resistencia, los avances solamente podían hacerse paso a paso, teniendo en cuenta, tanto la resistencia de los militantes como de los partidos políticos, que habrían de asumir un costo político posiblemente alto en el corto o mediano plazo.

Algunas de las acciones emprendidas se describen a continuación.

- *Elaboración del proyecto.* Para el 2003, con los auspicios de la Unión Europea, UE, técnicos dominicanos elaboraron la Propuesta de Ley de Función Pública, con la opinión de consultores internacionales y con la participación de los distintos actores institucionales.
 - *Diálogo Nacional.* A principios del 2005, ya en una gestión de gobierno diferente, se presentó el Anteproyecto de Ley de la Función Pública a los debates del Diálogo Nacional (instancia que reúne las principales fuerzas sociales en la República Dominicana: gremios patronales, sindicatos, iglesias, partidos políticos, asociaciones, Organizaciones No Gubernamentales, ONG, etc.), para armar el proceso de consulta y obtener el debido consenso social antes de ser sometido al Congreso Nacional. El Diálogo Nacional estudió y discutió cada articulado hasta satisfacer las inquietudes de los grupos.
 - *Otros foros de debate.* En paralelo a las reuniones con el equipo del Diálogo Nacional, fueron organizadas consultas complementarias para reforzar el consenso deseado. Se hicieron reuniones con Participación Ciudadana, Fundación Institucionalidad y Justicia, prestigiosas organizaciones de la sociedad civil con los que se propiciaron debates acerca del tema de la Carrera Administrativa.
- Igual, se hicieron encuentros específicos con algunos sectores claves de la sociedad: universidades, organizaciones profesionales, el Consejo Nacional de la Empresa Privada, CONEP, y la Asociación Na-

- cional de Jóvenes Empresarios, ANJE, y demás gremios, así como con la prensa escrita y televisiva, con quienes se llevaron a cabo varias reuniones de trabajo.
- *Puesta al día.* Una preocupación fue que, por lo regular la perspectiva científica de la administración pública es de manejo exclusivo de una élite profesional, por lo que se decidió compartir con todos los involucrados los fundamentos teóricos y doctrinarios del tema, así como las corrientes modernas que lo acompañan; para ello se contó con las conferencias y seminarios impartidos por los profesores Francisco Longo, Director del Instituto de Dirección y Gestión Pública ESADE y Julio César Fernández, Secretario General del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD.
 - *Lobbying político.* La pieza fue bastante discutida por los técnicos de la comisión especial de la Cámara de Diputados, la que estuvo presidida por Lidio Cadet. Luego de ser aprobada por la Cámara de Diputados, pasó al Senado. Esta pieza logró el apoyo unánime de ambas cámaras legislativas, donde senadores y diputados entendieron la importancia de la estabilidad y profesionalización de la función pública.
 - *Promulgación de la Ley.* A inicios del 2008 se aprueba la nueva Ley de Función Pública, la que traza las pautas para lograr la implantación de una cultura de calidad en los servicios públicos en la República Dominicana, a través de la profesionalización y capacitación de los recursos humanos que laboran en las instituciones públicas, a la vez que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP.
- En la actualidad nos encontramos en la fase de elaboración de los reglamentos, y, de la misma manera se pretende llevar a cabo una labor de discusión y consenso con los actores involucrados. Se estima que los reglamentos han de ser aprobados por el Poder Ejecutivo entre agosto y setiembre del 2008.

Contenido de la Reforma: Ley de Función Pública

Como ya se indicó, a raíz del diagnóstico se decidió avanzar más que en una reforma de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, en regular un nuevo enfoque que consistió en sustituir el modelo vigente por otro completamente nuevo, esto debido a la obsolescencia e inadecuación de la Ley a la realidad de los nuevos fenómenos.

Es decir, en lugar de presentar una propuesta de modificación, se decidió *redactar una nueva Ley*, a

los fines de sustituir la de Servicio Civil y Carrera Administrativa de 1991, con el propósito de adecuarla a la realidad política y administrativa del país, e incorporar recomendaciones contenidas en la Carta Iberoamericana de la Función Pública promovida por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD.

El elemento central de la propuesta fue la introducción de parámetros racionales para el ingreso, ascenso y permanencia en la función pública.

En este orden, y tal como se indicó en el acápite de la Estrategia para impulsar la Ley de la Función Pública, luego de un amplio proceso de discusión, análisis, reflexión, debate, etc., con los distintos sectores del país fue aprobada, a unanimidad en ambas cámaras legislativas, la Ley de Función Pública, promulgada el 16 de enero del 2008, la que contiene *los principios y las definiciones* que sirven de marco y orientación al Sistema de Empleo Público y al Régimen de Carrera Administrativa, lo que permitirá la adecuada comprensión de su contenido, tan importante para la aplicación de este tipo de legislación.

La Ley asume como regla la característica de incluyente, y por excepción excluye a aquellos órganos de la administración que por la naturaleza jurídica de sus funciones así corresponde. Además se elimina el criterio de gradualidad y se dispone desarrollar de manera inmediata

la Carrera Administrativa en todas las dependencias que conforman su ámbito de aplicación, otorgando al órgano rector, un plazo de ocho años para culminar con la incorporación de los servidores activos.

Una de las novedades fundamentales del proyecto es la reconfiguración del Órgano Rector, convirtiendo la ONAP en la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP. La elevación jerárquica de la ONAP, constituye el mecanismo más importante a lo interno de la propia administración, para hacer aplicable todas las potencialidades de la Ley.

Contiene también la sistematización de los distintos subsistemas técnicos que permiten una adecuada gestión de los recursos humanos, tomando como base la planeación de los recursos humanos a partir de la descripción de los cargos presupuestados. Se plantea un vínculo más convincente entre el órgano rector del sistema y las oficinas institucionales de personal, toda vez que son éstas las responsables de poner en práctica los distintos instrumentos de gestión generados y dispuestos por el órgano rector.

Se aprobó un conjunto de disposiciones encaminadas a reposicionar jerárquica e institucionalmente el órgano rector de la función pública, y del diseño y rediseño de los órganos de la administración pública, partiendo siempre de la premisa de que ambas actividades se inscriben en el ámbito de las funciones estratégicas del Estado.

Se hizo un replanteamiento del sistema de capacitación y desarrollo de los servidores públicos, imprimiéndole criterios estratégicos, ya que, además de ser obligatoria para todos los servidores públicos, constituye la base principal de la promoción de los servidores de carrera; además, le otorga al órgano responsable un mayor nivel de independencia para la formulación y ejecución de los planes y programas de formación.

También se le da mayor fuerza a las comisiones de personal, y aunque se mantiene su naturaleza conciliadora, se le atribuye carácter vinculante a los acuerdos que en el marco de ella asuman las partes en conflicto.

Ante la necesidad de que el país avance en la línea de la modernización de la administración pública, se han incluido nuevos conceptos y modelos de gestión pública relacionados con la evaluación y la calidad de la gestión institucional, el desarrollo de la carrera del directivo público, establecimiento de cuadros de mando integral, etc.; temas éstos que hoy por hoy constituyen elocuentes indicadores de los niveles de desarrollo de administraciones públicas en América Latina.

Bajo el convencimiento de que es necesario fortalecer y desarrollar la carrera administrativa se incluyen disposiciones que hacen más riguroso el proceso de ingreso y dan mayor garantía al principio de estabilidad que ampara a los servidores de carrera.

Se acogió un régimen laboral más garantista para los servidores y que da mayor control al Estado, a partir de la reconfiguración del régimen de derechos, al que se le da mayor coherencia, y de los regímenes ético y disciplinario, a éstos últimos se les imprime un carácter unitario, asumiendo los principios orientadores, y reorganizando el sistema de faltas y sanciones, todo esto acompañado del principio del debido proceso disciplinario.

A partir de la nueva legislación se establece la responsabilidad civil de los funcionarios públicos que, como consecuencia de la violación de la Ley, ocasionen un daño a los servidores públicos.

Se corrigen algunas dificultades en relación con las vacaciones, la indemnización económica, la organización laboral, etc. En este mismo tenor se disponen los recursos administrativos y contencioso-administrativos, que pueden hacer valer los funcionarios y servidores públicos cuando han sido lesionados en un interés jurídicamente protegido.

Se establecen plazos para la tramitación del pago de indemnización económica de los servidores públicos, a la que tendrán derecho una vez hayan cumplido un año en la administración pública y sean cancelados sin justificación; se establecen serias limitaciones para la cancelación de las empleadas embaazadas. Se prohíbe definitivamente la cancelación de servidores de ca-

rrera, salvo que sea por motivos establecidos en la propia ley; se establece como un motivo de cancelación de servidores de carrera resultados insatisfactorios en dos evaluaciones del desempeño consecutivas.

Además, se crean normas con las que se articulan mecanismos de control que permitirán una aplicación más eficaz de la Ley, en este sentido se establecen como órganos responsables de su aplicación el órgano rector, la Contraloría General de la República y la Dirección General de Presupuesto; también se establece la responsabilidad civil solidaria de funcionarios y servidores públicos.

Es preciso destacar que se contemplan algunas disposiciones dirigidas a proteger a los servidores públicos que califican para pensión, o jubilación del Estado, estableciendo la prohibición de que éstos sean sacados de nómina, así como impedir de que, aunque sean enviados a sus casas, sean mantenidos en la nómina con sus salarios íntegros, y manda a que sean agilizadas las pensiones que corresponden.

Avances en la Profesionalización de la Función Pública: Desarrollo de los Subsistemas Técnicos de Gestión de Recursos Humanos

Si bien el criterio de gradualidad que se expresa en el modelo de Carrera Administrativa que se había

adoptado en el país, sumado a algunos defectos de la legislación, no permitió un avance suficiente, ha habido un progreso considerable en el ingreso de servidores a este sistema, el que se ha expresado con mayor énfasis en los últimos ocho años. En este sentido los trabajos se han estado llevando a cabo en todas las Secretarías de Estado y equivalentes, con sus dependencias.

Mediante los mecanismos de concurso y evaluación interna han ingresado al Sistema de Carrera Administrativa un total de treinta y tres mil servidores públicos, en el marco de dieciocho actos de incorporación que se han realizado.

El órgano rector ha desplegado grandes esfuerzos que le han permitido obtener un conjunto de productos que sin duda contribuyen a darle mayor racionalidad, coherencia y sostenibilidad a la Profesionalización de la Función Pública en el país. Dentro de estos productos podemos citar:

- Plan Estratégico del Órgano Rector.
- Instalación Infraestructura Tecnológica del Sistema de Administración de Servidores Públicos, SASP.
- Rediseño Institucional del Órgano Rector.
- Metodología para Auditoría de Recursos Humanos.
- Guía para la Aplicación de Estudio de Clima Organizacio-

- ...nal en Instituciones del Poder Ejecutivo.
 - Propuesta de Sistema Salarial.
 - Diseño, discusión, prueba y elaboración de Metodología de Valoración de Cargos.
 - Línea de Base del Índice de Gestión de Recursos Humanos y del Perfil Básico del Servidor Público.
 - Medición de la Línea de Base del Índice de Desarrollo Burocrático.
 - Estudio sobre Propuesta de Ajuste Salarial a Altos Funcionarios Públicos.
 - Diagnóstico situación actual de Carreras Especiales.
 - Lanzamiento Premio Nacional a la Calidad.
 - Decreto que dispone la estandarización de las Estructuras Transversales a la Reforma Institucional.
 - Metodología para revisión, diseño y rediseño de las estructuras organizativas.
 - Metodología de Planeación de Recursos Humanos.
- En la actualidad se está haciendo el desarrollo reglamentario correspondiente, con el propósito firme de que en agosto del 2008 se haya concluido esta etapa crucial para el afianzamiento de la institucionalización de la Reforma de la Función Pública ◇