



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DOMINICANA  
SECRETARÍA DE ESTADO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA -SEAP

## DESAFIOS DE INNOVACION DE LA FUNCION PÚBLICA DOMINICANA

*Lic. Ramón Ventura Camejo\**

### PONENCIA EN EL PANEL

---

\* Ministro de Administración Pública.



---

## Introducción

La profesionalización de la Función Pública es la apuesta de los estados modernos, como vía para llegar al desarrollo y colocar a la Administración Pública al servicio de los ciudadanos. Los países del Istmo centroamericano se inscriben dentro de esta corriente, cada uno hace sus esfuerzos según las posibilidades, cada uno tiene sus retos de acuerdo a las características que les son propias.

No obstante, todos enfrentamos retos comunes, los que se relacionan con la necesidad de innovar cada día para salir airoso de nuestros procesos; profesionalizar la Función Pública, gestionar los recursos humanos en estos tiempos imponen desafíos que nos obligan a la creatividad y a la innovación permanentes.

Por ello es saludable que uno de los paneles de este encuentro bianual de Responsables de Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana esté dedicado a compartir experiencias relacionadas con los retos de innovación que se nos presentan en el proceso de profesionalización y gestión de recursos humanos.

Es en el marco de este panel que preparamos esta ponencia, la que versa sobre los Desafíos de Innovación de la Función Pública Dominicana, y en la que abordamos aspectos referidos a la configuración jurídica actual del Sistema de Carrera Administrativa y las novedades de su contenido. En este mismo orden, tratamos el gran aporte de la nueva Constitución Política en materia de Profesionalización de la Función Pública.

También hacemos referencia a la situación actual de los distintos subsistemas de gestión de personal, especialmente sus novedades a partir de la reglamentación complementaria de la Ley de Función Pública y el desarrollo de los instructivos que ha sido preciso adaptar a la nueva normativa.

De la misma manera hacemos un esbozo de los más importantes elementos de innovación que caracterizan nuestra gestión, así como de los grandes desafíos que en este mismo sentido están pendientes de concluir o de enfrentar, como garantía de continuar en el proceso ascendente de profesionalización y modernización de la administración pública.

## Una mirada a la Función Pública Dominicana

No existe la menor duda de que la organización jurídica de la Función Pública dominicana, claro, después de muchos y sostenidos esfuerzos, ofrece todos los elementos



---

necesarios para avanzar en el deseado y necesario proceso de profesionalización, la Ley ha sido objeto de los más alentadores elogios por parte de la comunidad iberoamericana.

Y es que si analizamos capítulo por capítulo el contenido de la Ley de Función Pública nos daremos cuenta que es una formidable herramienta jurídica, la que no solo fue el resultado de una experiencia de más de quince años intentando avanzar con una legislación que no era suficiente, como lo fue la anterior Ley de Servicio Civil, sino que se tuvo el cuidado de revestir el sistema de las garantías necesarias.

Esta nueva Ley de Función Pública dispone no sólo una estructura de principios y normas con miras a la consagración del Sistema de Carrera administrativa, sino que ofrece las garantías para la aplicación de las mismas, lo que constituyó un de las más sentidas deficiencias de la derogada Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

De ahí el reforzamiento del principio de estabilidad de los servidores de carrera, la tutela judicial de los derechos de los servidores públicos, la responsabilidad civil del Estado y sus funcionarios, los plazos para materializar la Carrera Administrativa, entre otros. Todo esto, combinado con un sistema de garantía a favor de las propias instituciones públicas, para evitar que la carrera y la estabilidad se conviertan en guaridas de servidores públicos que nada aportan a la calidad de los servicios públicos.

Es importante resaltar que, como en todo proceso de reforma, hubo varios aspectos de la Ley en los que nos las jugamos todas, a pesar de la importante resistencia de sectores que no cedían ni un ápice, pero salimos airosos y hoy constituyen los pilares para el avance y sostén del proceso de aplicación del contenido de esta reforma.

Uno de esos aspectos fue el reposicionamiento jerárquico e institucional del órgano rector de la Función Pública, del diseño y rediseño de los órganos de la administración pública y de la evaluación del desempeño institucional y la gestión de calidad, partiendo siempre de la premisa de que estas actividades se inscriben en el ámbito de las funciones estratégicas del Estado.

Todo esto ha llevado al hecho histórico, dudamos de que se haya producido alguna vez antes en la región, de que en un período de más o menos dos años, el órgano rector pasa de ser Oficina Nacional de Administración y Personal a Secretaría de Estado de Administración Pública y luego a Ministerio de Administración Pública; como podrán imaginarse, cuesta todavía que los ciudadanos nos nombren de manera correcta, y los entendemos, pues aun a nosotros nos cuesta.

Ya hemos comentado en otros espacios que la Ley No. 41-08, del 16 de enero del 2008 fue el resultado de un sabio proceso de discusión y consenso con todas las fuerzas



---

políticas y sociales de nuestra Nación, lo que nos permite actuar con optimismo frente al desafiante proceso de aplicación de su contenido.

La normativa vigente, en la que ya contamos los reglamentos de aplicación emitidos por el señor Presidente de la República, nos lleva a convencernos de que nuestro país ha tomado un camino sin retorno hacia el establecimiento de un sistema de mérito en la administración pública, el cual procuramos inscribir, sin ningún tipo de ambages, en el marco de un proceso de reforma integral del Estado.

Una cuestión de gran importancia ha sido la colocación, en la opinión pública y en la agenda política, del tema de la Carrera Administrativa y la necesidad de avanzar en la profesionalización de la Función Pública dominicana; podemos afirmar que el tema está colocado en la agenda del gobierno y en el discurso de los partidos políticos, y ya un amplio sector de la sociedad empieza a entender la importancia del mismo.

### **Nueva Constitución Política**

Por si alguna duda quedaba respecto a la decisión firme de dotar de las garantías jurídicas necesarias al servicio civil de carrera, el revisor constitucional ha saldado una deuda pendiente con la profesionalización de la Función Pública, deuda de vieja data, pues desde 1854 la constitución no era permeada por ningún postulado que oliera al principio del merito para el ejercicio de los cargos públicos, lo cual era una especie de espada de Damocles sobre los esfuerzos de profesionalización que se venían desplegando, pues dependía su sostenibilidad de la voluntad del jefe de Estado.

La Constitución proclamada el 26 de enero del 2010 dedica un conjunto amplio de disposiciones a la regulación fundamental de la administración pública, lo que sugiere la gran importancia que le asigna, por primera vez en toda la historia constitucional; dentro de esas disposiciones, precisamente da particular importancia al tema de la profesionalización y desarrollo de la Carrera Administrativa.

Dentro de los principios que se establecen para la administración pública se destacan el mérito, la eficacia y la transparencia, los que inciden de manera capital en la profesionalización; además, se ordena el estatuto de la Función Pública como base de la profesionalización de los servidores públicos. Se dispone la estabilidad como pilar de la Carrera Administrativa.

En este orden, la Constitución establece que la cancelación de un servidor de carrera, en violación de lo que establece el Estatuto de la Función Pública, se considera una violación a la Constitución de la República. Como han podido notar, este era uno de los grandes sueños del reformador dominicano, y particularmente de quienes hemos



---

tenido la responsabilidad de llevar hacia delante los procesos de profesionalización; hoy el arraigo constitucional de la Carrera Administrativa constituye una realidad que nos anima a continuar avanzando y nos asegura que hemos tomado el camino correcto.

### **Situación de la Gestión de los Recursos Humanos**

Un error muy recurrente en los reformadores de la región, muy particularmente aquellos influenciados por las corrientes juristicistas, es pretender que las reformas legales constituyen un fin en sí mismas; si bien es cierto que la consolidación de un Estado de derecho es la consecuencia directa de la aprobación de normas apropiadas, no menos cierto es que estas normas no son más que un medio para alcanzar los objetivos de colocar al Estado en condiciones de enfrentar las demandas ciudadanas.

Debemos entender que la aplicación de la norma es lo que determina su eficacia, por ello la premisa que acompañó siempre nuestros esfuerzos en el proceso de aprobación de la Ley de Función Pública, y que sigue acompañando los demás esfuerzos que desplegamos con otras propuestas normativas, está basada en que, una vez lograda la aprobación, es cuando comienza el gran desafío, de ahí que diseñamos con sumo cuidado el plan de aplicación.

Conscientes de que el éxito de la profesionalización está supeditado a la aplicación y desarrollo de los subsistemas de gestión de recursos humanos, pusimos particular empeño en el desarrollo reglamentario de la Ley, especialmente en lo relativo a los subsistemas de personal, que resultaban ser los más perentorios.

De ahí que en el último semestre del año pasado fueron emitidos los Reglamentos de Relaciones Laborales, de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, de Reclutamiento y Selección de Personal, de Evaluación del Desempeño y Promoción de Personal. También fue emitido el Reglamento Orgánico y Funcional del Ministerio de Administración Pública.

A la par, y a posteriori, hemos ido diseñando los instrumentos técnicos que permiten adaptar los procesos de intervención de las instituciones públicas al nuevo esquema jurídico y al nuevo enfoque de profesionalización, lo que ha requerido, en algunos casos, de un apoyo significativo por parte de consultores internacionales y locales, con el acompañamiento constante de nuestro personal de planta.

*Estructuras organizativas.* Nos encontramos aplicando en las instituciones estatales, no olvidemos que nuestro ámbito de acción fue ampliado por la nueva legislación, la nueva metodología de análisis, diseño y rediseño de las estructuras organizativas, la que garantiza un involucramiento de los técnicos de nuestro Ministerio



---

y los actores fundamentales de las distintas instituciones públicas en las discusiones que genera esta actividad.

Además, esta metodología procura que la estructura organizativa esté alineada con la misión y visión institucionales, desde una perspectiva estratégica, a los fines de darle, no sólo coherencia técnica, sino también esencia misional y garantizar que represente cada una de las funciones críticas de la organización.

En la actualidad se discute una propuesta de Ley Orgánica de Administración Pública, que entre otras cosas procura establecer los principios y normas básicas para la creación, diseño y modificación de órganos de la Administración Pública, lo que también reforzará la rectoría del Ministerio de Administración Pública, MAP, en esta materia.

*Clasificación y Valoración de Cargos.* Se ha diseñado, y está aplicándose, aunque tímidamente todavía, un nuevo sistema de clasificación y valoración de cargos, el que procura dotar este subsistema de mayor objetividad y transparencia, a partir de la cantidad de trabajo, la naturaleza, complejidad y requerimientos de las funciones, la conexión de éstas con las actividades misionales, la responsabilidad, entre otros factores. En este orden, la administración pública dominicana, como cualquiera otra, tiene uno de sus más desafiantes retos, pues estos subsistemas son transversales a toda la gestión.

No existe discusión en que la organización del trabajo parte de una adecuada clasificación de los distintos cargos existentes, este axioma recobra mayor fuerza en las instituciones del gobierno, dadas las complejidades naturales de la administración pública. Esto es lo que determina la apropiada valoración de los cargos, y la valoración de cargos es, a su vez, la fuente de donde toma su esencia el principio laboral universal que se refiere al salario justo; por ello este es un tema que demanda de particular cuidado en cualquier esquema organizacional.

*Sistema Salarial.* Como consecuencia del Sistema de Clasificación y Valoración de los Cargos, estamos inmersos en un proceso de diseño de escalas salariales, para enfrentar así uno de los lastres más molestos de la administración pública dominicana, la inequidad salarial, lo que constituye uno de los más grandes desafíos de la profesionalización de la Función Pública.

No nos hemos conformado con la aprobación de un reglamento que manda al diseño de escalas salariales para los niveles medio y bajo de la administración pública, sino que hemos preparado una propuesta de ley que procura regular los salarios de los altos cargos también; y con el propósito de establecer los principios, rubros, factores y mecanismos de transparencia y control de la política salarial de todo el Estado, la misma se denomina Ley General de Salario del Sector Público Dominicano.



---

*Reclutamiento y Selección.* Estamos convencidos de que la base de la gestión efectiva de los recursos humanos al servicio de las instituciones públicas la constituye el sistema de Reclutamiento y Selección, materializado por la vía de los concursos públicos, que permitan atraer y seleccionar a ciudadanos capaces y honestos, verificado esto mediante procedimientos técnicos y científicos.

Somos conscientes de las grandes dificultades que en nuestro medio este subsistema presenta, pues se trata de romper con una cultura secular de clientelismo en la asignación de los cargos públicos, de falta de transparencia, de personalismo, entre otras limitantes; es uno de los aspectos de aplicación de la ley donde más resistencia encontramos, pero son varias las instituciones que llenan sus vacantes de carrera por vía de los concursos de libre competición.

Por ello ya hemos hecho las adaptaciones instrumentales correspondientes e iniciado el proceso de aplicación de los concursos, en una primera etapa, sobre la base de la educación, la sensibilización y el compromiso, pero vamos ya a una segunda etapa que incluye la presión, haciendo uso de las herramientas que la norma pone a nuestra disposición, como es un levantamiento o medición sobre el nivel de aplicación de la Ley de Función Pública, con el propósito de publicar los resultados.

*Evaluación del Desempeño.* Uno de los aspectos que abordamos sin descanso desde que asumimos nuestro mandato en el órgano rector de la Función Pública es la evaluación del personal al servicio del Estado, pues nuestra convicción en relación con la gestión de calidad nos permite entender que sólo puede ser mejorado aquello que se evalúa constantemente, aquí la esencia de la mejora continua.

Hemos evaluado un promedio de treinta y cinco mil servidores públicos por año, durante los últimos seis años, algo nunca visto en nuestro país, lo que nos permite afirmar que hemos establecido la cultura de la evaluación del desempeño; ahora nos encaminamos a aplicar un nuevo sistema de evaluación del desempeño, el que procura dotar de más objetividad el proceso, pues hasta ahora el sistema utilizado es la evaluación lineal o jerarquizada por factores, método que ha sido cuestionado desde hace un tiempo, por los altos riesgos de sesgos.

Se trata de probar ahora un sistema que intenta combinar los resultados individuales con los institucionales o de equipos, se procura que la puntuación individual impacte la institucional, y viceversa; por lo que para su aplicación se requiere de una adecuada planificación institucional, el establecimiento de objetivos y metas, así como del diseño de indicadores que permitan verificar y contrastar objetivamente los resultados.

*Incorporación a Carrera.* Desde 1995 se vienen efectuando procesos de incorporación a Carrera Administrativa, bajo los influjos de la anterior ley, los que han



---

continuado con la nueva Ley; a la fecha han sido incorporados al sistema treinta y seis mil empleados públicos, la mayoría de ellos por vía de la evaluación interna, el resto por concursos públicos. El universo de incorporables asciende a unos 200 mil servidores, por lo que se trata más o menos del 18 % de incorporados.

Como podrán imaginarse, no estamos conformes con estas cifras, y somos conscientes de que el desafío es extremo, especialmente si reflexionamos en que la Ley nos conmina a tener incorporados a todos para el 2016; pero estamos confiados en que lo lograremos, pues estamos buscando alternativas que nos permitan avanzar dramáticamente, conscientes de que a veces nos aferramos a esquemas tradicionales y no le damos mucho espacio a la innovación, permanentemente estamos observando lo que pasa en otros países cuya experiencia es más dilatada que la nuestra.

Estamos en una revisión constante de la metodología de trabajo, flexibilizando allí donde es posible, sin permitirnos entrar en contradicción con la normativa vigente. Para el presente año entra en vigencia un sistema automatizado de incorporación que permitirá agilizar y dar más confiabilidad al proceso, pues ya no tenemos excusa para avanzar, antes era la insuficiencia de la ley, ya el legislador hizo lo que tenía que hacer.

*Ascenso y Promoción.* Si bien tenemos un número considerable, aunque no satisfactorio, de servidores incluidos en la Carrera Administrativa, tenemos pendiente definirle a ellos sus posibilidades de hacer verdaderamente carrera, que es la esencia del sistema; es que como consecuencia de la realidad dominicana lo más importante era luchar por la estabilidad de los servidores que habían demostrado sus méritos.

Si bien se han producido promociones de servidores de carrera, éstas no han respondido ni a rigor técnico ni a una proyección sistémica, más bien han sido el resultado de las contingencias que se han ido presentando en las instituciones y que el órgano rector ha debido dar respuesta.

Ahora que parece que la estabilidad marca tendencia en nuestra administración pública, debemos preocuparnos por proyectar el progreso de quienes son acreedores de esta estabilidad, es decir, los servidores de carrera; la nueva Ley y el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción trazan la ruta a seguir, por lo que ya se han diseñado los instrumentos a estos fines, toda vez que la Ley de Función Pública es categórica al establecer que la base de la promoción la constituyen los resultados de la evaluación del desempeño y la formación y capacitación permanentes.

*Registro y Control de Personal.* Este subsistema reviste de una importancia particular, pues su configuración y contenido dependen de todos los demás subsistemas de personal y éstos a su vez dependen de él, la información de que dispongamos y la confianza que en ella tengamos depende todo del proceso de gestión, lo que impacta toda



---

la administración estatal y a la sociedad. Nuestra administración pública ha sufrido dificultades serias por la falta de información confiable.

Todo esto llevó al Estado dominicano a una gran inversión en materia de registro y control de la información relacionada con los servidores públicos; en esto se inscribe el diseño e implementación del Sistema de Administración de Servidores Públicos, SASP, el que representa uno de los desarrollos más importantes en materia de gobierno electrónico.

El mismo consiste en una plataforma, con base en la tecnología de la información, constituido por una base de datos única, bajo la administración del MAP, a partir del cual se gestionan y se actualizan en línea las nóminas o plantillas de personal público y todos los Subsistemas de Recursos Humanos, con el propósito de dar racionalidad, confianza y transparencia a los datos que se manejan.

El SASP debe implementarse para todo el Estado en varias etapas, la primera, que está en fase de culminación, cubre a todo el Gobierno Central, la segunda abordará a los organismos descentralizados y en una tercera están incluidos los municipios. Este sistema habrá de constituirse además, en un instrumento de agilización de las incorporaciones a Carrera Administrativa.

*Capacitación y Desarrollo.* Hoy día los avances de la tecnología y de la información obligan a que los conocimientos sean constantemente renovados y evaluados, como forma de encarar con éxito los nuevos desafíos; como hemos visto antes, en materia de gestión pública esto toma mayor dimensión, por lo que este subsistema adquiere particular relevancia, a lo que debemos sumar, reiterando, que la Ley supedita a él y a la evaluación la promoción en la carrera.

Es preciso que el servidor público esté formándose y capacitándose continuamente, no solo en los aspectos atinentes al cargo que ocupa, sino en aquellos que le permitirán asumir posiciones de mayor complejidad, también tenemos el desafío de desarrollar nuestras competencias, como tendencia moderna de gestión.

Bajo esta convicción es que estamos realizando alianzas con instituciones académicas locales e internacionales, como la Autónoma de Santo Domingo, la Católica Madre y Maestra, la Tecnológica de Santiago, la Católica Tecnológica del Cibao, la Escuela Nacional de Administración de Francia, la Universidad Estatal de UTAH de Estados Unidos, la Carlos III de Madrid, la Escuela de Administración y Políticas Públicas del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD, entre otras.



Con estas academias nos encontramos desarrollando programas de maestría, especialización, diplomados, cursos y talleres, con relación a los temarios científicos que inciden en la eficacia del Estado moderno, como son administración pública, gestión y análisis de políticas públicas, alta dirección pública, derecho administrativo, gestión de calidad, planificación estratégica, gestión de recursos humanos, gestión para resultado, desarrollo organizacional, gobierno electrónico, entre otros.

*Relaciones Laborales.* La institución ha montado un sistema a través del cual se orienta a todos los servidores públicos que entienden que ha sido violado su sistema de derechos, de la misma forma reciben orientación las autoridades responsables de velar por la preservación de los intereses del Estado, cuando entienden que los servidores públicos han incurrido en violación de sus deberes.

También se presiden los procesos de Resolución Alternativa de Conflictos entre los servidores públicos y las autoridades, por medio de los instrumentos y mecanismos establecidos por las normas vigentes. Además, se promueve la creación y el adecuado funcionamiento de las asociaciones de servidores públicos.

### **Esfuerzos de Innovación**

En cada uno de los aspectos que hemos abordado en relación con los subsistemas técnicos de gestión de personal se verifica el sello innovador que hemos querido impregnar a nuestra gestión, pero hay algunos aspectos donde éste se manifiesta con mayor énfasis, es el caso de la adopción de un plan estratégico, el que fue concebido a cuatro años y orienta la actuación de nuestra institución, haciendo las revisiones según demandan las circunstancias, a través de las líneas estratégicas que identifican nuestra misión.

También se verifica el espíritu innovador en la asunción e implantación de un modelo de gestión de calidad, avizoramos que esto sería de gran significación y utilidad para la administración pública dominicana, pues los modelos de calidad permiten tocar los aspectos nodales de la gestión e identificar los problemas fundamentales de las instituciones.

Hoy, para orgullo nuestro esto se ha confirmado, la aplicación del Marco Común de Evaluación (CAF), desde hace más de cinco años ha marcado la diferencia, incluso nos hemos dado cuenta de que constituye un motor para avanzar con la Carrera Administrativa. Podemos decir que se ha impuesto la cultura de la calidad en el sector público, lo que era exclusivo de algunas empresas elite del sector privado; se afirma incluso que hemos contribuido a que otros ámbitos privados se sumen al movimiento de la calidad.



Una gran cantidad de instituciones públicas se han autodiagnosticado con esta metodología, lo que les permite compararse con el modelo y conocer sus fortalezas y áreas de mejora, lo que luego les lleva a aplicar sus planes de mejoras, lo que además contagia a sus servidores y autoridades con la magia de la calidad.

Un toque innovador de esta gestión fue también acompañar el proceso de la calidad del reconocimiento a los mejores, esta es una premisa básica, si premiamos motivamos; por ello la participación en el movimiento ha sido creciente. Instituímos el Premio Nacional a la Calidad y Reconocimiento a las Prácticas Promisorias, por medio del cual muchas instituciones públicas han sido reconocidas, en el marco de las cinco versiones que se han desarrollado, con prácticas promisorias, medalla de bronce, de plata, de oro y el gran premio nacional.

En este mismo orden, hemos también instituido a lo interno del MAP el Premio Interno a la Calidad y Reconocimiento a Prácticas Promisorias, habiendo resultado reconocidas en la primera versión la Dirección de Reclutamiento, Selección y Evaluación de Personal y la Dirección de Tecnología de la Información.

Otro tema que identifica nuestra actitud innovadora es el de las alianzas, el cual nos ha ayudado mucho en nuestra complicada labor; estas alianzas las desarrollamos, en el ámbito internacional, con administraciones públicas de la región y más allá, con organizaciones internacionales de carácter técnico y científico, de carácter financiero, académico como ya hemos visto, de representación multilateral, como el CLAD, con las embajadas, entre otras.

También en el plano local tenemos y seguimos desarrollando alianzas que son determinantes, con otras instituciones estatales, con la sociedad civil, con las academias, como ya hemos dicho, con las iglesias, con la prensa, con la empresa privada; todo esto le ha reportado al MAP un aceptable grado de aceptación y legitimidad social que le facilita llevar a cabo sus actividades y hacer opinión pública efectiva.

### **Otros desafíos de innovación**

Para nosotros la actitud innovadora constituye un valor institucional, especialmente en estos tiempos en que la gestión pública demanda de cambios constantes y de adaptación a los mismos. Por ello no cesamos en buscar nuevas formas de hacer las cosas y garantizar así la eficiencia y el logro de los objetivos, independientemente de los obstáculos que siempre se presentarán.

Debemos avanzar, ya hemos dado los primeros pasos, en la planificación de los Recursos Humanos de las instituciones del gobierno, con base en los planes estratégicos



---

institucionales, lo que permitirá proyectar las necesidades relacionadas con todas las acciones de personal y evitar así las improvisaciones que en nada contribuyen, más bien obstaculizan una buena gestión.

Otro desafío lo tenemos en adoptar un sistema de control de gestión que permita al MAP dar seguimiento y monitorear la ejecución de sus diversas acciones, con base en el plan estratégico, pues dada la complejidad de su función rectora en materia de profesionalización, fortalecimiento institucional y gestión de calidad, es preciso hacer uso de las herramientas técnicas y tecnológicas que viabilicen el control.

Un reto de gran importancia en materia de innovación es el aprovechamiento de la propuesta de Estrategia Nacional de Desarrollo, procurando que la modernización de la Administración Pública y la profesionalización de la Función Pública sean debidamente planteadas, para que éstas se conviertan en indicadores indiscutibles del desarrollo del país y sean medidas en el marco de una política de continuidad de Estado.

## **Conclusiones**

Las perspectivas del Servicio Civil y la Carrera Administrativa en el país están dadas en función de que el contenido novedoso de la Ley de Función Pública sea aplicado debidamente, lo mismo que las disposiciones que al respecto contiene la nueva Constitución sean valoradas y reclamada su aplicación por toda la sociedad, ya que es una oportunidad que pone a prueba la institucionalidad y la voluntad política y social de avanzar en uno de los ejes fundamentales del desarrollo.

Se hace necesario valorar en su dimensión justa la gestión de recursos humanos, asumiéndola con una visión estratégica y como lo que efectivamente es, un presupuesto del desarrollo de nuestras naciones. Así han actuado los países del continente que están inmersos en el afianzamiento sostenible de la profesionalización de los servidores públicos, y que como consecuencia de ello han dejado atrás, o están en vía de dejar, la nefasta práctica del clientelismo político.

Dado el movimiento de opinión que se levantó durante el proceso de discusión de la propuesta legislativa, el tema de la profesionalización de la Función Pública tiene gran actualidad en el país, y, como hemos afirmado, ocupa un lugar importante en la agenda nacional, y de la misma manera existe gran expectativa en relación con la aplicación de la normativa, pues no hay duda de que ya existe una masa crítica que vigila de cerca el proceso.

La administración pública dominicana despliega importantes esfuerzos con miras a avanzar, los mismos han sido ya reconocidos y confirmados por valoraciones y mediciones



---

como la del Barómetro del Servicio Civil de Centroamérica, Panamá y República Dominicana del 2008, entendemos que en una próxima medición seguiremos ocupando un lugar de relevancia, pues muchos de estos esfuerzos a penas están en ciernes.

No obstante, tenemos serios desafíos, como sensibilizar a determinados sectores políticos que aún no creen, o por lo menos son indiferentes, en el proceso de profesionalización, también es preciso involucrar a los funcionarios de alto nivel en estos procesos, en esto el perfil innovador de los reformadores dominicanos está sometido a prueba.

Confiamos en que continuaremos teniendo éxito en la lucha que llevamos hacia delante, pero sabemos que no podemos descuidarnos un solo momento, no podemos dormirnos un segundo, debemos mantenernos activos, escrutando cada hecho que nos permita obtener experiencia para continuar avanzando, sabemos que los desafíos son muchos, por lo que nuestra capacidad innovadora para profesionalizar la Función Pública y gestionar las personas al servicio del Estado debe colocarse por encima de las circunstancias