



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación
y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobicí
San José, Costa Rica
14-15-16 de Abril 2010





XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

PROGRAMA PARA LA UNIFICACIÓN DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS CARGOS DEL ESTADO PANAMEÑO

Antecedentes:

Actualmente, el Ministerio de Economía y Finanzas, administra el Sistema de Clasificación de Cargos del Estado panameño. Sin embargo, la Ley No.9 de 20 de junio de 1994, crea la Dirección General de Carrera Administrativa, para dar cumplimiento a lo establecido en el Título XI de la Constitución Política de Panamá.

Este título de la Constitución, regula los derechos y deberes de los servidores públicos, especialmente los de carrera administrativa en sus relaciones con la administración pública, y establece un sistema de administración de recursos humanos para estructurar sobre la base de méritos y eficiencia, los procedimientos y las normas aplicables a estos servidores.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Objetivos Generales:

- Unificar los Cargos utilizados en el Presupuesto del Estado.
- Elaborar un Manual Descriptivo
- Estadísticas, que permita recoger y analizar información real y confiable
 - Cantidad de funcionarios
 - Nivel jerárquico cargos
 - Escala Salarial y promedios salariales.
 - Niveles educativos de los servidores públicos.
 - Identificar funciones que realizan los servidores públicos.
 - Desarrollar una Ley General de Sueldos.
 - Sistema único de Clasificación de Cargos del Estado



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici
San José, Costa Rica
14-15-16 Abril 2010

Objetivos Específicos:

- Unificar la coordinación de las instituciones que intervienen en el manejo de los cargos del Estado.
- Establecer un Catálogo Único y Uniforme de los Cargos del Estado.
- Reemplazar Sistema de Estructura de Cargos del Estado vigente, por el Nuevo Sistema de Clasificación de Puestos (SICLAR),



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

PROGRAMA DE HOMOLOGACION

I.- FASE

Revisión y análisis de la estructura de cargos de las distintas dependencias del Estado, tomando en cuenta en dicho proceso ciertas características de los cargos, tales como:

- Denominación del cargo
- Descripción del trabajo o tareas que se realizan
- Naturaleza de las tareas
- Perfil mínimo que exige el cargo
 - Experiencia laboral
 - Educación necesaria
 - Educación no formal necesaria
 - Conocimientos
 - Condiciones personales
 - Otros requisitos adicionales que se contemple para el cargo



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

II. FASE DE HOMOLOGACION

Esta segunda fase corresponde a la Homologación entre ambos catálogos.

El catálogo vigente, que actualmente se aplica VS el nuevo catálogo de cargos, que elabora DIGECA, permitirá hacer una comparación entre ambos catálogos, garantizando que los casi 3,000 cargos existentes hayan sido revisados, analizados y se les haya asignado su correspondiente denominación y código en el nuevo catálogo. Esto permitirá que a la hora del reemplazo, se suprima uno y automáticamente, entre en vigencia el nuevo cargo, garantizando que todos los servidores públicos contemplados en las planillas estatales contarán con la asignación presupuestaria que les corresponde.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici
San José, Costa Rica
14-15-16 Abril 2010

SOPORTE INFORMATICO

El Sistema de Administración de Cargos del Estado, se realizará de forma sistematizada, para lo cual el gobierno panameño, ha contratado los servicios de un Consultor, para el Análisis, Diseño, Desarrollo e Implementación de un Sistema de Información para la Administración del Recurso Humano de las Instituciones del Sector Público



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación
y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobicí
San José, Costa Rica
14-15-16 de Abril 2010





XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA, DIGECA

PROGRAMA PARA LA UNIFICACIÓN DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS CARGOS DEL ESTADO PANAMEÑO

Profesora: Mariela Jiménez Peralta

PONENCIA EN EL PANEL



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Antecedentes:

Actualmente, el Ministerio de Economía y Finanzas, MEF, administra el Sistema de Clasificación de Cargos del Estado panameño. Sin embargo, la Ley No. 9 de 20 de junio de 1994, crea la Dirección General de Carrera Administrativa, DIGECA, para dar cumplimiento a lo establecido en el Título XI de la Constitución Política de Panamá.

Este título de la Constitución, regula los derechos y deberes de los servidores públicos, especialmente los de carrera administrativa en sus relaciones con la administración pública, y establece un sistema de administración de recursos humanos para estructurar sobre la base de méritos y eficiencia, los procedimientos y las normas aplicables a estos servidores.

El Sistema de Administración de los Cargos del Estado, data de más de treinta años y no refleja una administración científica cónsona con nuestra realidad, como tampoco cuenta con elementos o herramientas técnicas en la materia, ni con la tecnología de punta, que permita el manejo adecuado de los cargos del Estado, como sistema básico para el desarrollo de los otros sistemas de la administración de los recursos humanos, que utilizan como insumo el referente “Manual de Cargos”.

Con el sistema actual, no se puede obtener información real de la función que ejerce el servidor público, como tampoco permite una interrelación entre el sistema de clasificación de puestos que maneja la Dirección de Presupuesto de la Nación, la Contraloría General de la República y la Dirección General de Carrera Administrativa.

El sistema vigente ha colapsado ya que el mantenimiento del mismo se ha estancado, y no refleja el desarrollo funcional, ni avance tecnológico, que trae los efectos de la globalización.

El gobierno actual, en conjunto con la Dirección General de Carrera Administrativa, muy responsablemente, ha asumido el reto de desarrollar e implementar en el Estado panameño, el programa para la “Unificación del Sistema de Administración de los Cargos del Estado”.

Objetivos generales:

- Unificar de una vez por todas la Clasificación de los Cargos utilizados en el Presupuesto del Estado, en las Planillas de la Contraloría General de la República y en todas las acciones de movilidad laboral y de recursos humanos que son



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

realizadas por las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos de las instituciones del Estado.

- Elaborar un “Manual Descriptivo”, que recoja todos los cargos que están contemplados en el “Catálogo Único de Cargos del Estado”, que ofrezca información, tanto a los usuarios internos de la administración pública, como al público en general sobre las tareas que se realizan en determinado cargo, el perfil que debe cumplir el ocupante del mismo, las leyes, normas y acuerdos gremiales existente en nuestra legislación y que regulan el ejercicio de algunas profesiones en el Estado.
- Obtener diversas estadísticas, que permita recoger y analizar información real y confiable para la toma de decisiones, tanto a nivel institucional, como a nivel de políticas de Estado, tales como:
 - Número de funcionarios que realizan determinadas funciones en el Estado.
 - Nivel jerárquico de estos cargos (de apoyo, técnicos, profesionales, directivos, etc.).
 - Escala salarial y promedios salariales que se pagan.
 - Identificar los niveles educativos o formación profesional de los servidores públicos, en razón de la función que realizan y la jerarquía del cargo que ocupan.
 - Identificar la gama o diversidad de funciones que realizan los servidores públicos en el Estado, detectando la relación de los puestos, con la organización y sus objetivos.
 - Obtener información para poder desarrollar una Ley General de Sueldos, al contar con información de una estructura de cargos uniforme y depurada.
 - Contar con un sistema único de Clasificación de Cargos del Estado, que permita hacer los estudios y análisis que propicien el ambiente, para que en un futuro cercano, se pueda considerar el desarrollo de un Sistema de Servicio Civil en Panamá, y dejar a un lado el manejo de carreras públicas aisladas, leyes especiales y gremiales, que amparan grupos de servidores públicos y que a nuestro juicio, hace onerosa y a la vez discriminatoria la planilla estatal, ya que cada grupo lucha por obtener de forma aislada beneficios, sobre todo salariales para sus agremiados.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

“Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública”

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Objetivos específicos:

- Unificar, con la coordinación de las instituciones que intervienen en el manejo de los cargos del Estado, como son: La Dirección de Presupuesto de la Nación, la Contraloría General de la República y la Dirección General de Carrera Administrativa, las denominaciones y codificaciones de los cargos que son utilizados por todas las dependencias del Estado, comprendiendo los Órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial.
- Establecer un Catálogo Único y Uniforme de los Cargos del Estado, bajo el sistema de Clasificación de Puestos (SICLAR), establecido por la DIGECA, y aprobado formalmente mediante la Resolución de Gabinete No. 164 de 24 de julio de 1997. *“Por el cual se adopta el sistema de clasificación y retribución de puesto, para la incorporación a las instituciones y servidores públicos en funciones al régimen de carrera administrativa y se dictan otras medidas”.*
- Reemplazar como meta a corto plazo, para el 2011 el Sistema de Estructura de Cargos del Estado vigente, por el Nuevo Sistema de Clasificación de Puestos (SICLAR), que implementa la DIGECA. Para esto se hará un corrido de prueba en marzo del presente año en cinco instituciones pilotos tales como: Ministerio de la Presidencia, Ministerio de Salud, Lotería Nacional de Beneficencia, Instituto de Acueductos y Alcantarillados Nacionales y la Autoridad de Seguridad de Alimentos.

Es nuestro objetivo que el Manejo del Recurso Humano se realice de forma integral y uniforme en todas las instituciones del Estado, a través de un sistema soporte informático, que minimice el trámite burocrático y reduzca el uso de “papel”, garantizando la efectividad y eficiencia de los procesos.

Programa de homologación

Para poder cumplir con los Objetivos Específicos, que en resumidas cuentas, logra la Unificación de un Sistema de Clasificación de Cargos del Estado, el personal de la DIGECA, se ha avocado a realizar algunas actividades que hemos definido como “Programa de Homologación”.

Este programa que actualmente se está desarrollando contempla dos fases:



I.- Fase

Revisión y análisis de la estructura de cargos de las distintas dependencias del Estado, tomando en cuenta en este proceso ciertas características de los cargos, tales como:

- Denominación del cargo.
- Descripción del trabajo o tareas que se realizan.
- Naturaleza de las tareas.
- Perfil mínimo que exige el cargo.
 - Experiencia laboral.
 - Educación necesaria.
 - Educación no formal necesaria.
 - Conocimientos.
 - Condiciones personales.
 - Otros requisitos adicionales que se contemple para el cargo.

Como producto de este análisis, se le otorga a cada cargo una Denominación y un Código Único, de acuerdo a la función y jerarquización que se le concede dentro del Sistema de Clasificación de Puestos, que ha establecido la DIGECA.

Este cargo homologado en cuanto a los aspectos antes mencionados, se incluye en el Catálogo Único de Cargos del Estado, que elabora la Dirección de Carrera Administrativa, quedando a disposición de las instituciones para ser utilizado en sus estructuras de cargos.

Esta homologación nos lleva a unificar bajo una sola denominación, varios cargos que el sistema vigente, les había asignado con denominaciones o nombres y códigos diferentes, cuando en realidad se refieren a una misma función.

Ejemplo:

Denominaciones institucionales	Código del cargo	Cargo homologado
Analista de Organización Administrativa	0035031	Analista de Organización y Sistemas Administrativos
Analista de Organización y Métodos	0035033	
Analista de Sistemas, Organización y Métodos Administrativos	0035034	
Analista de Sistemas Administrativos	0035035	



Todas las instituciones del Estado que tengan cargos con características similares a algunos de los contemplados en el Catálogo que elabora la DIGECA, debe adoptar la Denominación Única y el Código establecido para el mismo.

La DIGECA, es responsable del Mantenimiento del Catálogo de Cargos, por lo que cada vez que una institución necesite crear o modificar un cargo, deberá solicitarlo formalmente a DIGECA, y ésta realizará los estudios pertinentes y recomendará la viabilidad o no de la acción solicitada.

II. Fase de homologación

Esta segunda fase corresponde a la homologación entre ambos catálogos.

El catálogo vigente, que actualmente se aplica *vs* el nuevo catálogo de cargos, que elabora DIGECA, permitirá hacer una comparación entre ambos catálogos, garantizando que los casi 3.000 cargos existentes hayan sido revisados, analizados y se les haya asignado su correspondiente denominación y código en el nuevo catálogo. Esto permitirá que a la hora del reemplazo, se suprima uno y automáticamente, entre en vigencia el nuevo cargo, garantizando que todos los servidores públicos contemplados en las planillas estatales contarán con la asignación presupuestaria que les corresponde.

Soporte informático

El Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado, se realizará de forma sistematizada, para lo cual, el gobierno panameño, ha contratado los servicios de una consultoría, para llevar a cabo el Análisis, Diseño, Desarrollo e Implementación de un Sistema de Información Integral para todas las instituciones del sector público del país.

Este nuevo sistema se basa en los requerimientos de la DIGECA, y se está desarrollando en un ambiente *web*, utilizando como lenguaje de programación PHP (*open source*) con una Base de Datos SyBase 12.5.

Todas las instituciones del Estado, tendrán acceso a informaciones respectivas a su entidad, previa capacitación impartida; de esta forma podrán tener acceso a sus Manuales Institucionales, así como, al Manual General, con su respectiva seguridad; se podrán realizar Acciones de Personal, Procesos de Reclutamiento y Selección, Evaluación del Desempeño, todas estas acciones, a través del Portal *web*; otro aspecto adicional, es



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

mantener al servidor público con información publicadas a través del mismo portal, ya que contará con una sección de noticias e información.

El aspecto de la homologación representa un hito importante en el marco de la modernización, a través de la sistematización, donde los puestos que conforman el engranaje gubernamental, se está homologando con los Códigos del Sistema de Clasificación y Retribución de Puestos (SICLAR), consiguiendo de esta manera, darle a cada puesto su respectivo Código del Cargo según sus funciones; aspecto importante en las acciones del Recurso Humano del Estado y a la vez establecer un maestro único de cargos para todo el sector público.

La responsabilidad de llevar a cabo los procesos son obligaciones de las instituciones como la Contraloría General de la República de Panamá, Ministerio de Economía y Finanzas, por medio de la Dirección de Presupuesto de la Nación y el Ministerio de la Presidencia, bajo la acción de la DIGECA.

Para el Estado panameño, hacer realidad este proyecto representa un gran logro, ya que por años se ha tratado de modernizar y alinear la estructura del Estado a la realidad de los puestos con la Estructura de las Instituciones.