



GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE
PANAMÁ

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Resultados 2015 Desafíos 2016



MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA

“Orgullosos de servir a Panamá”



Glorieta Raymore
25 años de Servicio



Rubén D. Delgado
32 años de Servicio



Autoridad de Aseo
Urbano y Domiciliario

EJECUTORIAS 2015



Seminario de Ética en la Gestión Pública



Capacitación en Atención al Ciudadano



Seminario de Acciones de Recursos Humanos



Curso de Informática



Encuentro en materia de Recursos Humanos



Firma de Convenio de Cooperación con la Universidad de Panamá



Misión:

“Regular, asesorar, fortalecer y profesionalizar al Recurso Humano del Estado panameño”

Visión:

“Organización líder, a la vanguardia del desarrollo del recurso humano al servicio de Panamá”

Valores de DIGECA:

**Honestidad, Eficiencia, Respeto
Igualdad y Transparencia**



RESUMEN

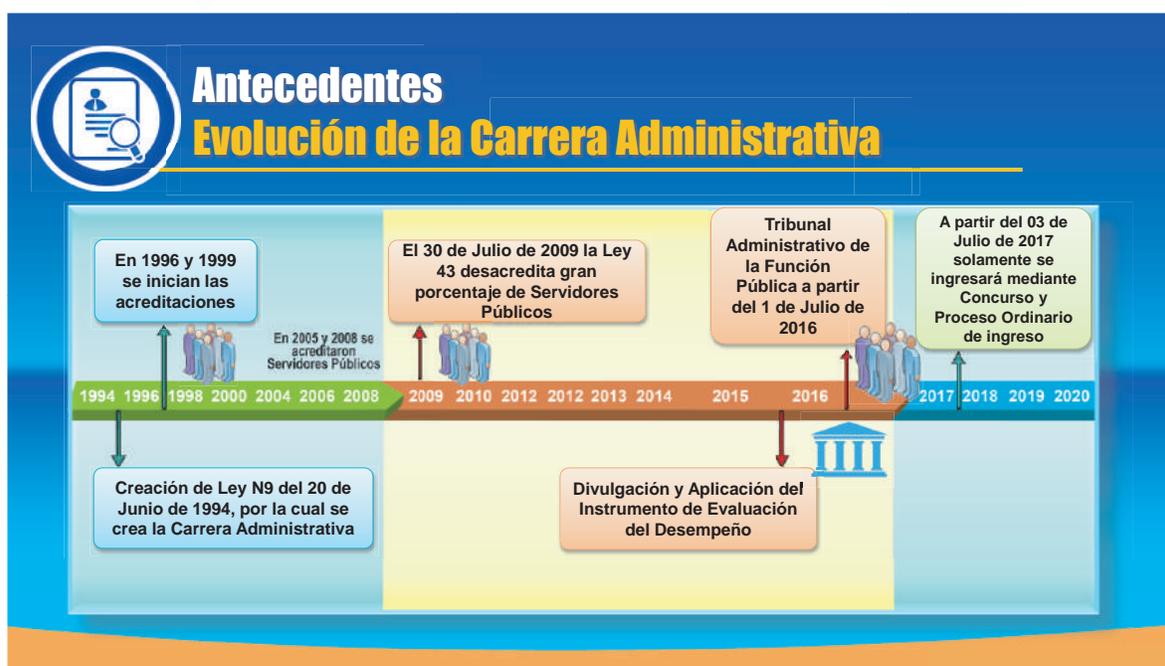
La Dirección General de Carrera Administrativa ha tenido avances significativos en el campo de la administración de los recursos humanos del estado panameño, a la fecha contamos con alianzas estratégicas con instituciones gubernamentales, organismos internacionales y empresas privadas en busca de colaboración mutua implementando programas que beneficien a los servidores públicos y por consiguiente su labor reflejada en el servicio al ciudadano.



AVANCES

Desde su creación el desarrollo e implementación de la Carrera Administrativa ha sufrido alteraciones en su marco legal y funcional, lo cual ha obstaculizado la correcta aplicación de la misma. Siendo Panamá, un país moderno y de avanzada con respecto a la región latinoamericana la tendencia global nos lleva a mantener el nivel de profesionalismo y trabajar en constante proceso de mejora continua en buenas prácticas en la gestión pública, iniciando con el recurso más valioso del país, su recurso humano.

Para entender la situación facilitamos una línea de tiempo en que se representa gráficamente los altibajos y grandes hitos de la Carrera Administrativa en Panamá desde su creación.



La Dirección General de Carrera Administrativa tiene la responsabilidad de capacitar y profesionalizar a los Servidores Públicos en su totalidad, independientemente de estar o no acreditados; al invertir en capacitaciones para los servidores públicos se busca obtener el retorno de dicha inversión al ver mayor calidad en el trabajo desempeñado, trámites y procedimientos mejorados y elevando el grado de satisfacción en la atención al ciudadano, este principio se ve interrumpido por las destituciones o salida del servidor por bajos salarios.

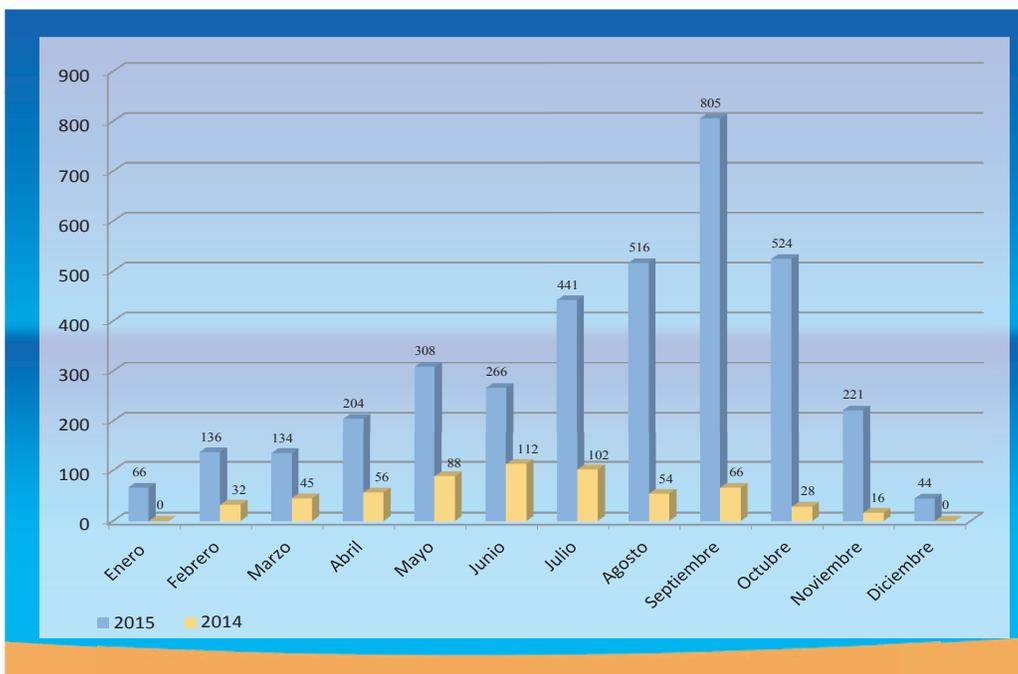
El propósito de la Carrera Administrativa, como herramienta conocida en la gestión pública a nivel internacional y de la región latinoamericana; es garantizar la estabilidad laboral del servidor público mediante su acreditación, garantizar la continuidad de las políticas de estado a través de los cambios de administraciones, eliminar la política partidista que genera un retraso e incumplimiento de programas, afectando la calidad de vida de los ciudadanos y por consiguiente obstaculizando el desarrollo del país.

CARRERA ADMINISTRATIVA EN CIFRAS



- Total de Servidores vs Servidores sujetos a Carrera Administrativa
- Total de Servidores que van acreditarse en el Regimen de Carrera Administrativa

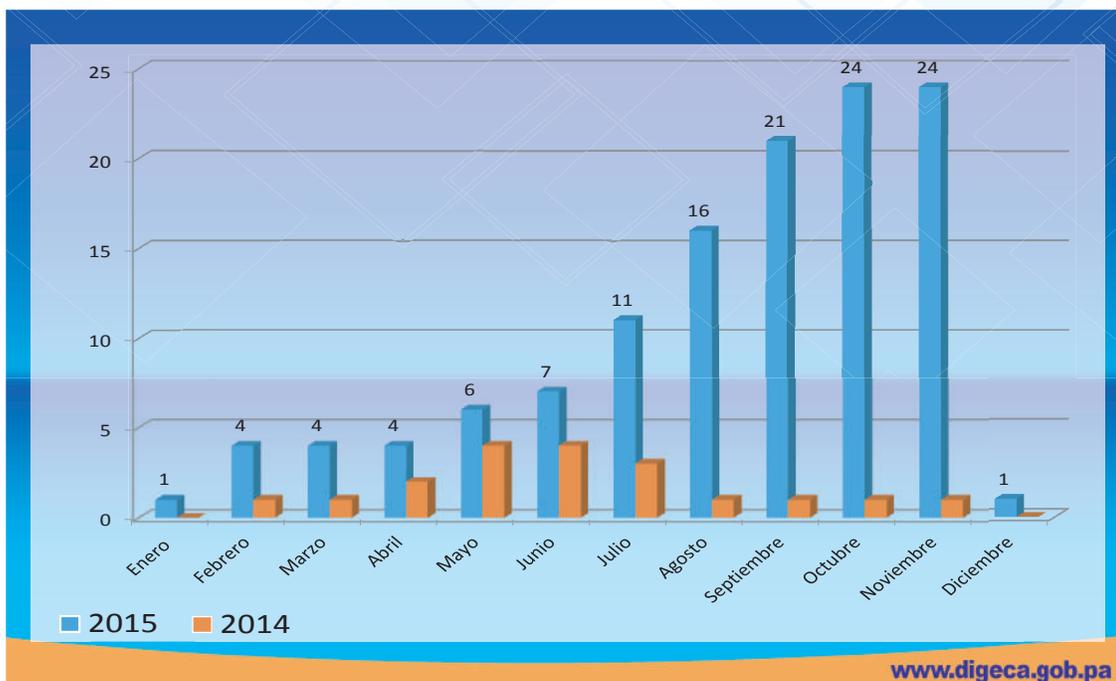
DATOS ESTADÍSTICOS DE CAPACITACIONES IMPARTIDAS DURANTE 2014 vs 2015



Total 3,665 Servidores Públicos Capacitados en 2015 vs 599 Servidores Públicos Capacitados en 2014

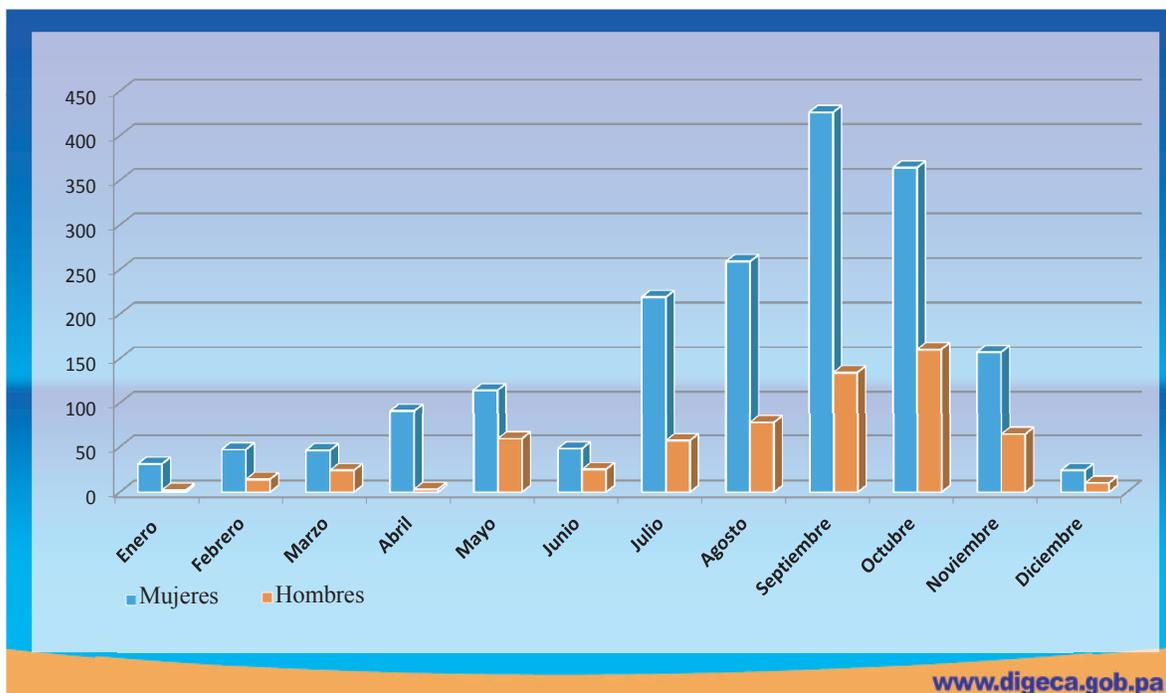


CANTIDAD DE CURSOS IMPARTIDOS A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL SERVIDOR PÚBLICO COMPARATIVO 2014 VS 2015



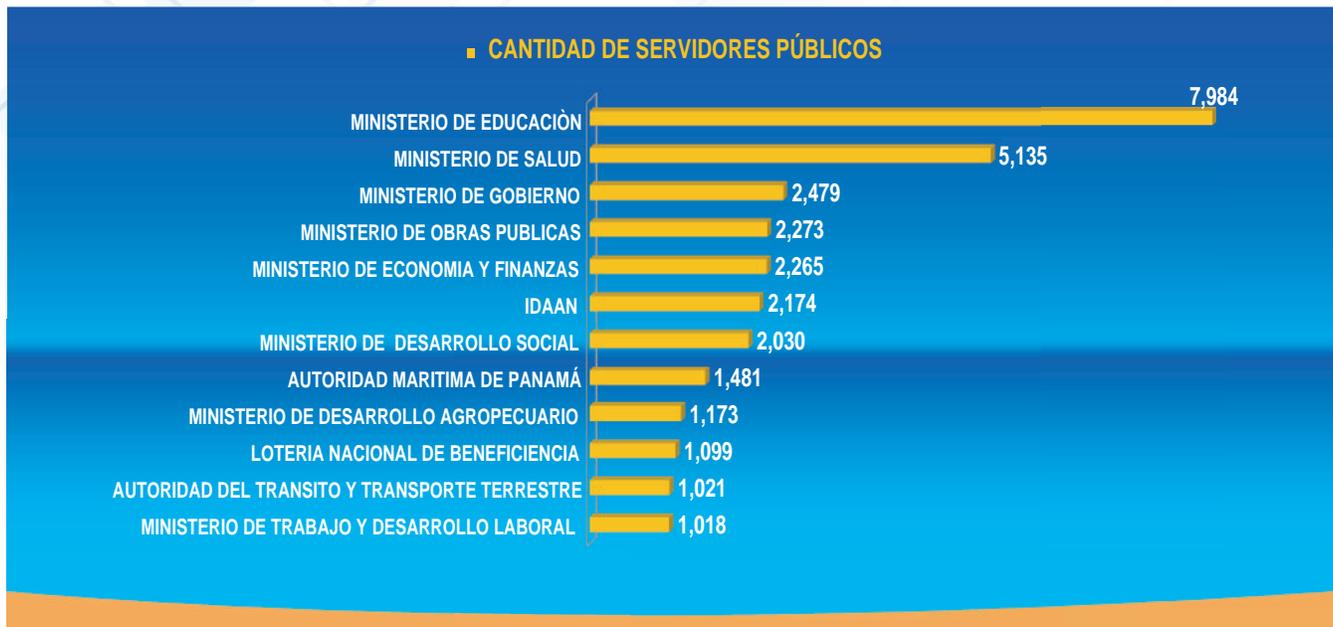
Total de 123 Capacitaciones Impartidas en 2015 vs 19 Capacitaciones Impartidas en 2014

CANTIDAD DE SERVIDORES PUBLICOS CAPACITADOS POR GÉNERO DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015



Mayor Participación de Mujeres en Capacitaciones Impartidas

DESAFÍOS Y PROYECCIONES PARA LA ACREDITACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS



Entidades con Mayor Número de Servidores Públicos Afectados por las Desacreditaciones y Actualmente Sujetos a la Carrera Administrativa

DESAFÍOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS



20 Instituciones están preparadas para iniciar el proceso de Acreditaciones.



Reactivación del ingreso de los servidores Públicos al Régimen de Carrera Administrativa

Procesos de ingreso

PEI
(Procedimiento
Especial de Ingreso)



Se utilizará temporalmente para reincorporar Servidores Públicos afectados por la desacreditación.
A Partir de la promulgación de la Ley hasta el 2 de Julio de 2017

POI
(Procedimiento
Ordinario de Ingreso)



A Partir del 3 de Julio de 2017 SOLO se podrá incorporar a la administración publica en puestos de Carrera Administrativa mediante concurso

**Evaluación del
Desempeño**

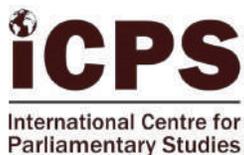


Instrumento de Evaluación del Desempeño: EDES
Mejorar la calidad de servicio. (ciudadano)
Sera utilizado como método de acreditación. (servidor público)

Opciones de ingresos a Carrera Administrativa



ALIADOS ESTRATÉGICOS A PARTIR DE 2015





ACUERDOS PÚBLICOS-PRIVADOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS



Del Istmo

40% de Descuento en Licenciaturas
48% de Descuento en Estudios de Especialización y Maestrías



UNIVERSIDAD AMERICANA

45% de Descuento en Licenciaturas y Maestrías
40% de Descuento en Estudios en Doctorados



POWER CLUB

Tarifa Especial Mensualidad de
B/. 52.00



Tarifa Especial Mensualidad de
B/. 4.60



40% de Descuento en Licenciaturas
30% de Descuento en Maestrías
20% de Descuento en Doctorados



Convenio de
Cooperación Técnica
Descuentos en Maestrías



5%, 20% y 30%
de Descuento



1 Presa de Pollo Gratis
por compra de un Combo de
3 Presas de Pollo



MAPFRE

Plan Colectivo de Hospitalización
cobertura hasta **B/.150,000.00**
Asegurado Principal **B/. 28.90**



10%

de Descuento sobre precio regular



2x1 Pizza Regular de 1 ingrediente
2x1 Pizza Personal de 1 ingrediente



1 Crunchwrap Supreme y Soda Regular

por **B/. 3.50**

Válido Lunes a Viernes
12:00am a 6:00pm



10%

de Descuento sobre precio regular



10%

de Descuento sobre precio regular



Promociones
Corporativas



1 Sundae 3oz. Gratis
por compra de un Combo

Válido Lunes a Viernes 10:30am a 6:00pm
1 Promoción por Persona



20% de Descuento por la compra de Antejos completos y lentes de sol
10% de Descuento por la compra de lentes de contacto con receta

Almacén
Los Ángeles Outlet

Todas las prendas de vestir a **B/. 5.95**
Todos los Zapatos a **B/. 9.95**



2% de Descuentos en Víveres o descuento promocional
6% de Descuentos en Farmacia, Escolar, Electrónica, Línea Blanca, Tarjetas Telefónicas
10% de Descuentos en Ropa, Mueblería, Ferretería

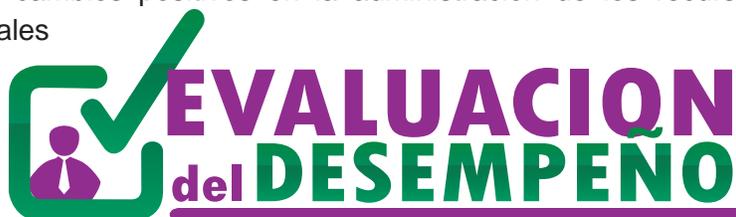
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SU APLICACIÓN POR PRIMERA VEZ

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Valorar la eficiencia y productividad del Servidor Público en su puesto de trabajo, para contribuir con la misión, visión y metas de la Unidad Administrativa donde trabaja. Por primera vez en la historia, la Dirección General de Carrera Administrativa ha iniciado la aplicación de la Evaluación del Desempeño, aprobada mediante Resolución de Gabinete No.3 del 18 de octubre del 2008.

La Evaluación del Desempeño como Estrategia de Cambio Administrativo

Con el proceso de Evaluación del Desempeño se detectan los problemas que afectan el rendimiento del Servidor Público, determinando las acciones encomendadas a resolverlos, lo que constituye un camino para obtener cambios positivos en la administración de los recursos humanos y de los programas institucionales



IPACOOOP es la primera institución en el Estado en aplicar la Evaluación del Desempeño



Iniciamos con el proceso de divulgación, paso primordial para la aplicación de la Evaluación del Desempeño en ACODECO



DIGECA EN CIFRAS

**EJECUCIÓN
PRESUPUESTARIA**

98%

**SERVIDORES
PÚBLICOS
CAPACITADOS**

3,665

**INCREMENTO
DEL**

260%

EN CONSULTAS JURIDICAS

**INCREMENTO
DEL**

700%

EN CAPACITACIONES IMPARTIDAS

12

**INSTITUCIONES
CUENTAN CON MEDIADORES
FORMADOS POR
DIGECA**

20

**INSTITUCIONES
EN ETAPA DE AUDITORIA DE PUESTOS
PREPARADAS PARA INICIO DEL
PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE
INGRESO**

DESAFÍOS Y PROYECCIONES 2016

1. LEGISLACIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En Julio de 2014 la Dirección General de Carrera Administrativa retoma el compromiso de trabajar por un servidor público con sensibilidad social, dignificando su trabajo, otorgándole estabilidad laboral y velando por el respeto a sus derechos.

Se inicia un proceso de modernización en la gestión de los recursos humanos del estado. Como fundamento a este proceso de reformar la administración pública buscando profesionalizar al servidor público y hacer más eficientes todos los procesos, se presenta en Consejo de Gabinete el Proyecto de Ley de Carrera Administrativa, posteriormente el mismo ingresa a la Asamblea Nacional de Panamá en espera de su aprobación.

Actualmente es el Proyecto de Ley No. 230 “Que Adapta Medidas para la Modernización del Sistema de Recursos Humanos del Estado”, presentado en la Asamblea Nacional el día 12 de Agosto de 2015, por el Ministro de la Presidencia, Álvaro Alemán; Actualmente el proyecto está en revisión en la Comisión de Trabajo, Salud y Desarrollo Social; el mismo se esta consultando con actores interesados como lo son sindicatos, asociaciones y grupos de la sociedad civil.

Los objetivos específicos del Proyecto de Ley de Carrera Administrativa están:

- Crear el Tribunal Administrativo de la Función Pública
- Revisar los Procedimientos de Ingreso a la Carrera Administrativa
- Reactivar la elaboración del Manual de Cargos y Clases Ocupacionales del Estado
- Promover la Ley General de Sueldos
- Actualizar el régimen de las Asociaciones de los Servidores Públicos
- Reconocer derechos a los Servidores Públicos



BENEFICIOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y LA CIUDADANÍA PANAMEÑA CON LOS CAMBIOS EN LA LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA



Profesionalizar
al Servidor Público y
fortalecer la institucionalidad.

Profesionalizar al Servidor Público fomentando la capacitación continua y desarrollo profesional. Fortaleceremos la institucionalidad; dignificando el trabajo de cada uno de los servidores públicos incentivando el orgullo por trabajar por Panamá.



Más de 21,858
Servidores públicos serán
sujetos a crédito y gozarán
de estabilidad laboral.

Resolver el Problema de estatus de Eventualidad, proceso en el cual 21,858 servidores públicos serán sujetos de crédito y gozarán de estabilidad laboral.



Más de 25,000
Servidores públicos ingresarán
al régimen de Carrera
Administrativa.

Más de 25,000 servidores públicos ingresarán al régimen de Carrera Administrativa mediante el Proceso Especial de Ingreso (PEI), los servidores públicos que fueron afectados por desacreditaciones anteriores serán quienes ingresen mediante este procedimiento siempre y cuando se mantengan ejerciendo sus funciones y cumplan con el perfil establecido por Carrera Administrativa.



Impulsar
la Ley General de
Sueldos y su aplicación por
primera vez en la historia.

Impulsar la Ley General de Sueldos y su aplicación por primera vez en la historia, homologando salarios de acuerdo al cargo entre otros factores, beneficiando y aportando balance a la Gestión de los Recursos Humanos en el Estado Panameño.



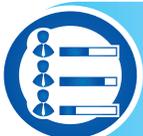
Implementar
el ingreso a la administración
pública mediante concursos.

Se implementará el ingreso a la administración pública mediante concursos, a partir del 3 de julio de 2017, por lo tanto quien ingrese a un cargo público mediante concurso, obtendrá el estatus de Carrera Administrativa inmediatamente.



Creación
de un Tribunal dedicado
a la apelación y consulta
en la administración pública.

Estará integrado por tres (3) Magistrados los cuales serán nombrados mediante concurso por el Presidente de la República, al igual que sus respectivos suplentes personales.



Aplicar
evaluaciones de desempeño
mejorando la calidad de
procesos de la gestión pública.

Implementar las Evaluaciones de Desempeño mejorando la calidad de procesos de la gestión pública mediante la aplicación de una metodología científica de acuerdo al manual EDES.



Fortalecer
las asociaciones y reconocer
los derechos a los servidores
públicos.

Se establecerá que el Derecho de Asociación no estará limitado a los acreditados al Régimen de Carrera Administrativa, sino abierto para todos los Servidores Públicos y el arbitraje se llevará a cabo en un Tribunal Arbitral ad-hoc, sujeto a las reglas adoptadas mediante reglamento expedido por el Órgano Ejecutivo.

2. CREACIÓN DE UN CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO DEL RECURSO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO

Uno de nuestros pilares y razón de ser, es capacitar al recurso humano al servicio del estado; logrando la profesionalización del servidor público y la modernización de los procesos en la administración pública. Tenemos la visión de reestructurar a corto plazo nuestro Centro de Perfeccionamiento del Recurso Humano del Sector Público (**CERPRHUSEP**).

Estamos comprometidos en desarrollar una nueva forma de Administración Pública basada en el mérito, eficiencia y profesionalismo de los servidores públicos; estamos implementando soluciones innovadoras en la Evaluación del Desempeño, Reclutamiento e Ingreso a la Carrera Administrativa, fundamentado en los concursos y postulaciones a cargos públicos; razones por las cuales debemos fortalecer nuestro Centro de Perfeccionamiento del Recurso Humano del Sector Público.

Estamos estableciendo conexiones con otros países que cuentan con legislaciones de avanzada en esta materia y organizaciones internacionales, que nos apoyan en nuestros proyectos y consideran a Panamá como un país emergente en el modelo de desarrollo y modernización en procesos gubernamentales y administración pública de América Latina; por este motivo requerimos ubicar nuestro Centro de Perfeccionamiento en un punto estratégico que apoye los principios con los cuales estamos comprometidos: educación, investigación, desarrollo humano, conciencia social y ambiental.

PROYECCIONES DEL CERPRHUSEP

Al funcionar en su máxima capacidad el Centro de Perfeccionamiento estará atendiendo a un **20% o 30% de la totalidad de servidores públicos** anualmente en sus instalaciones principales.

24,000 Servidores Públicos Atenderán cursos de Ofimática, Software e Informática impartidos anualmente en las aulas con equipo computacional de este centro.

168,000 Horas de capacitaciones y seminarios a más de 20,000 servidores públicos anualmente en temas de diversas índoles dada la cualidad de las aulas propuestas las cuales funcionan y cumplen los requerimientos de capacitaciones y charlas tipo exposición magistral.

4,000 Servidores Públicos participarán de cursos intensivos con talleres prácticos y temas específicos al campo profesional de acuerdo a la institución donde laboran.

Hasta **1,000 casos atendidos** en el salón de resolución de conflictos y mediación trabajando a su máxima capacidad eficientemente de acuerdo a las normas internacionales de mediación.

3. RELACIONES LABORALES Y BIENESTAR DEL SERVIDOR PÚBLICO

- Ética y Transparencia

Fortalecer los componentes éticos del servidor público, desde la perspectiva de la Transparencia, Desarrollo Institucional, Servicio y Valor Público.

- Proyecto Formación de Mediadores

Durante el año 2015, se formaron 77 Servidores Públicos como Mediadores, expertos en resolución de conflictos laborales, con el propósito de implementar un programa de resolución alterno de conflictos en las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos de las diversas instituciones gubernamentales, que busca la sensibilización a servidores públicos y municipales en cuanto a una cultura de paz, convivencia laboral y trabajo en equipo, a través del uso de las herramientas de negociación, mediación y conciliación, proporcionando el adecuado seguimiento y cumplimiento.

Ante el incremento de la exigencia ciudadana de mejoras en la calidad de los servicios, atención transparente, expedita y oportuna, se hace prioritario fortalecer las herramientas con que cuentan los distintos estamentos de la administración pública para proveer servicios eficientes y con altos estándares de calidad. Ello implica que la administración pública tiene una clara obligación y necesidad de mejorar la capacidad de los servidores públicos al enfrentar y transformar positivamente los conflictos a nivel interno, y a nivel de la administración pública y asociaciones de servidores públicos.

- Diagnóstico de la Salud Ocupacional y Bienestar del Servidor Público

La Dirección General de Carrera Administrativa comprometida con el desarrollo profesional e integral de los servidores públicos, estará realizando un Diagnóstico de la Salud Ocupacional, Bienestar y Motivación del Servidor Público de todas las Instituciones nivel nacional, facilitando recomendaciones a las Oficinas Institucionales de Recursos Humanos y posteriormente verificando su cumplimiento. El propósito es garantizar el bienestar del Servidor Público, proporcionándole un ambiente laboral propicio para el desarrollo de sus funciones y como resultado, estar en la capacidad de brindar servicios de óptima calidad al ciudadano, respetando las políticas de inclusión y género.

4. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Con la modernización de los procesos en la gestión de los recursos humanos, se producen beneficios no solo para las instituciones sino que generan ahorros para el Estado ya que reduce el impacto ambiental y social. Con la iniciativa de sistematizar procedimientos que anteriormente se hacían enteramente manuales implicando gastos de papel, impresiones, manejo de mensajería, emisiones de carbono y horas hombre, para realizar tareas que con los avances tecnológicos y la buena infraestructura tecnológica que mantienen las oficinas públicas en Panamá se podrían automatizar reduciendo todos estos impactos negativos y generar valor agregado al servicio al ciudadano facilitando el acceso a consultas y trámites en línea.

El propósito final del proceso integral en el que la Dirección General de Carrera Administrativa se ha comprometido con las reformas a su Ley; implica la actualización de manuales de clases ocupacionales, implementación de programas de bienestar del servidor público y un proyecto de modernización en los sistemas tecnológicos de gestión de los recursos humanos del estado. También se trabaja cada día en elevar la calidad en todos los procesos de la gestión pública, a fin de brindar servicios de excelencia con calidad y eficiencia a los usuarios tanto empresariales como ciudadanos en general.





MODERNIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO DEL ESTADO

Mejoras a la Gestión Pública

Calidad de Servicio

Institucionalidad

Satisfacción del Ciudadano

**MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA
DIRECCIÓN GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA**



Vía España, Edificio Dorchester, Piso 1,4,5.

Tel: 505-4500 / Fax: 527-9382

 DigecaPanama |  @DigecaPanama | digeca@presidencia.gob.pa

www.digeca.gob.pa