



DOCUMENTOS

**ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA
LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA
DE LA REPÚBLICA DOMINICANA***

*Dr. Mario Negrón Portillo***

Monseñor Agripino Núñez, Rector de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra de la República Dominicana; Dr. **Raymundo Amaro**, Director de la Oficina Nacional de Administración y Personal de la República Dominicana; Lic. **Radamés Mejía**, Vice-Rector Ejecutivo de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; Dr. **Jorge Morales Yordán**, Coordinador de los Programas de Post-Grado de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra; distinguidos miembros del panel, amigas y amigos todos:

Es para mí motivo de doble satisfacción encontrarme junto a ustedes en la tarde de hoy. Primero, porque tengo nuevamente la oportunidad de visitar esta hermosa tierra y saludar personalmente a los queridos amigos —*los muchachos*— Raymundo Amaro, Víctor Melitón Rodríguez y Luis Scheker, así como al amigo y maestro de siempre (y responsable por mi presencia hoy aquí) Jorge Morales Yordán. Segundo, porque puedo compartir con ustedes este momento de júbilo en el que celebramos la aprobación de la *Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa* de la República Dominicana.

Y es precisamente la implantación de esta ley el tópico de esta ponencia.

Como bien aprendimos del movimiento de Administración Comparada, existe una relación muy estrecha entre los conceptos de desarrollo socio-económico y desarrollo administrativo. Si parafraseamos a **Fred Riggs**, la administración pública es el motor que impulsa el desarrollo y como bien señalara el Prof. **Kearny** en el *Seminario sobre Servicio Civil en el Caribe*, celebrado aquí el año de 1989, no es posible identificar país alguno

* Ponencia presentada en el Conversatorio sobre la *Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de la República Dominicana*, celebrada en la **Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra**, República Dominicana, 20 de agosto de 1991.

** Director de la **Escuela Graduada de Administración Pública**, Universidad de Puerto Rico, Río Piedras.

que haya alcanzado un alto grado de desarrollo sin tener una administración pública moderna que lo promueva.

Asimismo, no es posible hablar de una administración pública moderna sin hablar de un servicio civil moderno. Un servicio civil que proteja y asegure, frente a presiones indebidas, la selección, promoción, evaluación, remuneración y desarrollo del personal con base en el principio de mérito.

Precisamente, en este sentido la nueva ley de servicio civil y carrera administrativa viene a constituir el primer eslabón de este proceso de desarrollo al que hacíamos referencia.

Sin embargo, es importante señalar que la ley debe verse como eso: un primer paso. No debemos esperar que el recién aprobado estatuto resuelva por sí solo los problemas del servicio civil dominicano. En este sentido me parece que hay unos pasos adicionales, neurálgicos, que deben darse. En primer término, debemos entender que la ley es un documento general que fija unos lineamientos. La posibilidad de modernizar la carrera administrativa recae primordialmente en la elaboración de un buen reglamento. Permítanme darles dos ejemplos:

Con relación al ingreso a la carrera administrativa la ley establece los requisitos generales, mientras que el reglamento deberá cubrir lo concerniente a convocatorias (títulos y naturaleza de los cargos), tipo y frecuencia de los exámenes, calificaciones, procesamiento de solicitudes, registro de elegibles así como revisión, certificación y selección de los recursos humanos.

Por otro lado, la ley establece los principios de calificación y valoración de cargos. El reglamento por su parte se encargará de establecer las guías sobre agrupación y relación de cargos, títulos, período probatorio así como la asignación de las escalas de valoración a las clases de cargos.

Es importante también señalar que el éxito de la ley depende del pensamiento político-administrativo del que la implanta. Es por ello necesario el convencimiento del liderazgo político del país de que un servicio civil eficiente, libre de patronazgo político, es indispensable para el desarrollo y modernización de la República Dominicana y que como tal no debe obstaculizar la implantación de este estatuto. De igual forma, dicha actitud de respeto y de no intervención político-partidista en el servicio civil debe ser compartida no tan solo por el sector político administrativo del país, sino por todos los sectores de la sociedad dominicana. Esto permitirá generar un consenso que facilite la *operacionalización* de la Ley.

De igual forma es pertinente establecer que el servicio civil de la República Dominicana no es un caso único, ya que situaciones similares se

producen en otros países hermanos. Como ejemplo de ello quisiera presentar algunas de las observaciones recogidas en una publicación de la escuela Superior de Administración Pública (ESAP) de Colombia titulada *Una Estrategia para optimizar la productividad social de los recursos públicos*. Dicha publicación recoge el informe final de la comisión nombrada por el ex-presidente Virgilio Betancourt para la Reforma de la Administración Pública en Colombia. Entre otras la Comisión recomienda:

1. *Revalorizar la Función Pública, avanzando en un efectivo sistema de carrera administrativa que proteja frente a las presiones indebidas y separe la selección, promoción, evaluación y desarrollo del personal con base en el mérito.*
2. *Establecer un sistema que se fundamente en el entrenamiento y la productividad y que garantice una mejor selección de los funcionarios eficientes y la exclusión de los funcionarios ineficientes...*
3. *Extender la carrera administrativa y el sistema de mérito hasta los niveles superiores. Adoptar una política de permanente formación del funcionario.*

Por último, cuando estos y otros cambios se materialicen en el servicio civil dominicano, éste se habrá convertido en el paradigma tan luchado de los *muchachos* y el mismo servirá de ejemplo para otros países de Latinoamérica.

