

**LA FUNCION PÚBLICA EN VENEZUELA: ANTECEDENTES, SU
DIMENSION Y FUNCIONAMIENTO.**

CESAR D. RINCON G.

Febrero, 2015

ESQUEMA DEL TRABAJO

- I. Introducción.
- II. Marco conceptual sobre el concepto de la función pública.
- III. Antecedentes y evolución de la Función Pública Venezolana, en los periodos democráticos desde el año 1958 hasta el año 2015.
- IV. La Función Pública Venezolana: Marco Legal, , Principios, Organización y Sistema de Gestion de Recursos Humanos.
- V. Analisis Descriptivo de los Subsistemas de Gestion de Recursos Humanos Aplicados en la Función Publica Venezolana
- VI. Conclusiones y recomendaciones.

I. INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar en forma general los antecedentes que han sustentado las reformas en la Función Publica en Venezuela (FPV) desde mediados del siglo XX hasta la actualidad. Donde sus objetivos fundamentales han sido declarados por la constitucionalidad que nos ha acompañado desde el derrocamiento de la dictadura militar en el año 1958.

Para poder obtener una perspectiva conceptual de la evolución de la Función Publica en Venezuela, describiremos en este trabajo los antecedentes teóricos sobre el concepto de función pública, una breve síntesis sobre los antecedentes históricos-políticos durante últimos 50 años de periodos democráticos (1958-2014) Dando como resultado una aproximación teórica y conceptual de lo que entendemos por función pública y los modelos de gestión de la FPV

Una vez conceptualizados los antecedentes sobre la evolución de la FPV dedicaremos un apartado del trabajo para describir el marco conceptual, jurídico, la estructura actual del Estado, al igual que los principios y fundamentos de la organización la Función Publica en Venezuela. También describiremos un análisis sobre el sistema y subsistemas de gestión de recursos humanos que se aplican, desde el punto de vista normativo - investigación teórica - y la observación de la realidad actual de la gestión de la FPV en base a la reforma del Estado.

Para finalizar el presente trabajo sobre la Función Pública en Venezuela se plantean unas conclusiones y consideraciones que a mi juicio, han sido determinantes en la aplicación y administración de las normas establecidas para la sana gestión del funcionariado técnico y profesional que dignamente trabaja en la Administración Pública Venezolana.

II. MARCO CONCEPTUAL SOBRE EL CONCEPTO Y EVOLUCION DE LOS MODELOS DE GESTION DE LA FUNCION PÚBLICA.

Hacer una aproximación teórica del concepto de la función pública es un ejercicio académico interesante, dado que su etimología nos remonta al verbo latino: *Fungi* (*cuplir, emplear o desempeñar una función*) de donde la palabra Función y Público (del latín: *Funtio y Poblicus*) por antonomasia definiría a la Función Pública: *como la ejecución y cumplimiento del deber de los órganos o instituciones que estan subordinados al pueblo.*

Desde el punto de vista jurídico, la Función Pública puede considerarse como el objeto de regulación por excelencia del derecho funcionarial administrativo, en donde podemos enunciar dos significados esenciales: por una parte, con ella se identifica a un conjunto de personas naturales denominados "Funcionarios o Empleados" por los órganos del Estado, que como sujetos de derecho actúan bajo normas y relaciones jurídicas; y por la otra, con dicha noción se identifica también a un conjunto de actividades que resultan de la gestión del interés general (actividad administrativa) realizada generalmente por esos mismos funcionarios. Hay, por tanto, al menos un concepto orgánico y un concepto material de la Función Pública; y ambos interesan al derecho administrativo (Brewer, Allan. 2004)

Desde el punto de vista administrativo podemos entender la Función Publica como el conjunto de normas, principios, instituciones, procedimientos, y trámites que regulan la relación entre el empleado o funcionario público y la administración. Las personas que trabajan en los distintos sectores y ramas de la Administración constituyen los activos intangibles de la organización, el conocimiento de como se hacen las cosas a favor de los beneficiarios de las políticas publicas – los ciudadanos – se basa en un sistema de empleo publico adecuado, que incorpore a personas capacitadas y bien preparadas (De Lima, Blanca. 2006)

En resumen La función pública es la actividad realizada en cabeza de personas naturales en nombre del Estado, sometida a un Régimen estatutario o legal con el cual se garantiza la igualdad, la eficiencia, la formación de competencias para alcanzar la profesionalización de los servicios que brinda el Estado, a través de sus órganos o entes de la administración publica.

III. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN VENEZUELA, EN LOS PERIODOS DEMOCRÁTICOS DESDE EL AÑO 1958 HASTA EL AÑO 2015.

Para poder obtener una perspectiva conceptual de la evolución de la Función Pública en Venezuela (FPV) se presenta una breve síntesis histórica de los modelos de gestión de la función pública en Venezuela desde mediados de siglo XX hasta la actualidad, en base a la siguiente orden cronológico:

3.1 Modelo Funcionario de Empleo Público: Normas de ingreso, de ascenso, de traslado, de suspensión y de retiro en la Administración. Constitución (1943 -1953)

3.2 Modelo de Funcionario de Servicio Público: Reglamento de Administración de Personal para los Servidores del Gobierno Nacional. (1960-1970)

3.3 Modelo de Carrera Administrativa de la FPV: Ley de Carrera Administrativa y su reglamento, amparados en precepto constitucional (1975 – 2002)

3.4 Modelo Estatutario y Carrera de la FPV: Estatuto de la Función Pública y reglamento de la carrera administrativa, amparados en la reforma del Estado de 1999. (2003 – Actual)

3.1 Modelo Funcionario de Empleo Público: Normas de ingreso, de ascenso, de traslado, de suspensión y de retiro en la Administración (1943 -1953)

Al finalizar la dictadura cívico – militar de los años 40, entra un periodo democrático donde se forja una Constitución moderna, y en ese intento de ordenar al Estado y su administración, es a partir de 1945 cuando de una manera clara, se plantea la voluntad de tecnificar las labores del funcionariado. En efecto, la Carta Magna de la época en su artículo 90, disponía que un estatuto regiría las relaciones de los funcionarios con el Estado. En dicho estatuto deberían establecerse normas de ingreso, de ascenso, de traslado, de suspensión y de retiro en la Administración, lo efímero de la vigencia del Texto Constitucional y del régimen político que la aprobara, así como el periodo político que se abrió a partir de 1948 hasta el 23 de enero de 1958, del gobierno militar del Gral. Marcos Pérez Jiménez, no propiciaron que el ejercicio de una función pública

tecnificada formara parte de la estructura administrativa del Estado. Es bueno señalar, al efecto, que la Constitución de 1953 no sólo eliminó la disposición constitucional de 1945 sino que se limitó en este aspecto, a consagrar disposiciones tradicionales sobre el particular contenidas en anteriores Constituciones.

3.2. Modelo de Funcionarial de Servicio Publico: Reglamento de Administración de Personal para los Servidores del Gobierno Nacional. (1960-1970)

Una vez derrocada la dictadura en el año 1958, se estableció un gobierno cívico-militar de transición hasta realizar elecciones para dar inicio al periodo democrático. Dada la importancia de tener una administración pública moderna y demostrar que el gobierno de transición apostaba por un proceso de tecnificación y profesionalización del servicio público, dentro del contexto global de la reforma del Estado que propiciara el nuevo régimen, actividad a cargo de la Comisión de Administración Pública, creada según Decreto Nro.287 de 27-06-1958. El comienzo del proceso funcional venezolano se origina con el Informe Herbert Emmerich, preparado para la Administración Técnica de la Organización de Naciones Unidas.

La labor de la Comisión de Administración Pública se materializó con la promulgación del Decreto Nro. 394 de 14-11-1960 (Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro. 26.406 de la misma fecha), contentivo del Reglamento de Administración de Personal para los Servidores del Gobierno Nacional. Dicho Reglamento es el antecedente inmediato de la Ley de Carrera Administrativa y en él se recogen las instituciones fundamentales de la misma.

Desde 1960, fecha en que se introduce ante las Cámaras Legislativas un proyecto de Ley de Carrera Administrativa, hasta 1970 que se comienza a discutir un nuevo proyecto, van a transcurrir diez años en que la falta de voluntad política de los gobernantes y el sistema de botín de los partidos políticos bloquearon la instrumentación del necesario texto legal. En consecuencia la función pública se ejercía entre una dualidad de mérito y partidocracia que organizaba los entes del Estado. No es hasta 1970, cuando el Parlamento sancionó la Ley que fue promulgada ese mismo año.

3.3. Modelo de Carrera Administrativa de la FPV: Ley de Carrera Administrativa y su reglamento, amparados en precepto constitucional (1975 – 2002)

A pesar de los grandes esfuerzos en la aprobación de la Ley de Carrera Administrativa aprobada en 1970, la misma se aplica con muchas limitaciones, obviamente los gobiernos de turno, mantuvieron por 5 años en una especie de letargo la aplicabilidad obligatoria del texto de la Ley. No es hasta el año 1975, cuando se dan los grandes procesos de nacionalización de las empresas básicas y un ajuste fiscal por parte del gobierno de la época, con la finalidad de garantizar la continuidad administrativa de los empleados públicos, ya de forma permanente, y obligando a respetar su estabilidad y grado de profesionalización alcanzado para la administración del Estado.

Es en este periodo que se produce la caída de los precios del petróleo, la moratoria de pagos de deuda externa, alto endeudamiento público y la aplicación de las medidas del famoso consenso de Washington, el cual con su decálogo de medidas de carácter fiscal, privatizaciones y desmembrar la función del Estado a su mínima expresión, nos encontramos en Venezuela que en 1986 la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE) adelantaba un conjunto de proyectos en el área de recursos humanos, dentro de los cuales resaltaba el Proyecto para la Profesionalización de los Niveles Directivos y Supervisorios en el Sector Público. Diagnosticado como era y es actualmente una grave deficiencia de capacidades gerenciales imprescindibles para liderar las instituciones públicas, la COPRE presentaba a la consideración de los partidos políticos, previa anuencia del Ejecutivo Nacional, un Proyecto de Acuerdo, cuya firma crearía el marco de condiciones políticas que garantizara el desarrollo en el tiempo de sistemas de personal para gerentes del sector público, con el propósito de dotarlos de equipos directivos y supervisorios idóneos, estables, con expectativas ciertas de desarrollo personal, económico, intelectual y social; con la suficiente autoridad y recursos que requieren en función de las atribuciones y responsabilidades de su cargo, dotados de una preparación tecnológica del mejor nivel, consustanciados con los objetivos y políticas de la organización y plenamente identificados con los grandes problemas socio-económicos y objetivos nacionales. Asimismo se contemplaba como parte fundamental del Acuerdo, el apoyo al establecimiento de un Instituto de la Alta Dirección Pública, que garantice la formación de nivel superior para gerentes actuales y futuros. La firma del acuerdo implicaba el compromiso de los firmantes (partidos

políticos) a respetar las cláusulas descritas en el mencionado documento y a respaldar su instrumentación en las diferentes etapas que contempla la realización del proyecto, este buen intento de profesionalización de los niveles directivos y supervisorios mediante la ejecución de este acuerdo fracasó, por cuanto los suscriptores no llegaron a firmarlo.

3.4. Modelo Estatutario y Carrera de la FPV: Estatuto de la Función Pública y reglamento de la carrera administrativa, amparados en la reforma del Estado de 1999. (2003 – Actual)

A pesar de los grandes esfuerzos de modernizar y adaptar la administración pública venezolana basada en gestión de calidad y centrada en objetivos en los años 90, no fue hasta finales de esa época, que nos topamos con la idea de una Administración Pública participativa como parte de una **“revolución democrática”** para lograr el equilibrio político y transformar las estructuras que median entre el Estado y la ciudadanía. Tal propuesta equivaldría a la ruptura con el modelo burocrático clientelar que regía en parte de los entes del Estado, que pesar de haber logrado modernizar gran parte de la administración, todavía viciaba el aparato público. En este sentido, el modelo debía apalancar la transformación de las instituciones públicas en un sistema abierto y flexible orientado a la transparencia donde el secreto sea la excepción y no la regla, y estimular estrategias orientadas hacia una mayor participación ciudadana en los procesos decisorios de la administración. Se fortalece la descentralización de la Administración Pública, cada nivel, nacional, regional y municipal definiendo su rol como rector, promotor y regulador del desarrollo, así como la relación que debe haber entre cada uno de esos niveles en razón del buen funcionamiento de la administración como un todo.

En este sentido se impulsa un conjunto de reformas legales que impulsan la simplificación administrativa a través de: desburocratización por medio de una política coherente y sostenida de reconversión de personal, basada en política de recursos humanos modernas, automatización de procesos y búsqueda permanente de la eficacia y eficiencia en la Función Pública mediante su evaluación y mejora continua.

Dado a la reforma del Estado Venezolano mediante un pacto social impulsado por el Gobierno del momento, partidos políticos y la sociedad civil organizada, cuyo resultado

fue la aprobación por referéndum la Constitución de 1999, donde se estableció una variación en relación con el régimen de los funcionarios públicos, al preverse los principios para el establecimiento de un Estatuto de la Función Pública más que para la Carrera Administrativa como lo establecía la Constitución de 1961.

En el nuevo texto Constitucional se dispone que en el Estatuto de la Función Pública se establezcan las normas sobre el ingreso, ascenso, traslado, capacitación, evaluación del desempeño, suspensión y retiro de los funcionarios de la Administración Pública en el cual, debe proveerse su incorporación a la seguridad social. Además remite a la ley para determinar las funciones y requisitos que deben cumplir los funcionarios públicos para ejercer sus cargos.

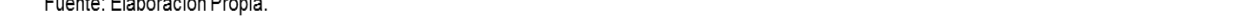
En conclusión, en gran aporte de la reforma de la Constitución del 1999 es que estableció, con carácter general, que los cargos de los órganos de la Administración Pública son de carrera, exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los contratados, los obreros al servicio de la Administración Pública y los demás que determine la Ley. En consecuencia del principio de la carrera es que el ingreso de los funcionarios públicos y a los cargos de carrera deben realizarse mediante concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. En cuanto al ascenso, debe estar sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro debe ser de acuerdo con el desempeño de los funcionarios.

IV. LA FUNCION PÚBLICA VENEZOLANA: MARCO LEGAL, PRINCIPIOS, SISTEMA DE PERSONAL, ORGANOS DE DIRECCION Y GESTION.

4.1 Marco Legal

Como la mayoría de los países occidentales, y a raíz de la reforma del Estado planteada en la nueva constitución de la Republica aprobada por votación de los ciudadanos en el año 1999, se crean una serie de disposiciones legales para modernizar y adaptar la FPV con principios y fundamentos para su organización en base a los conceptos de la nueva gestión pública, y con la firme convicción del concepto del buen gobierno, las cuales enunciaremos a continuación:

- ✓ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 (CRBV)
- ✓ Ley Orgánica de la Administración Pública (LOAP, Octubre 2001)
- ✓ Ley del Estatuto de la Función Publica (Septiembre 2002)
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.
- ✓ Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (Diciembre 2002)
- ✓ Ley Contra la Corrupción (Abril 2003)
- ✓ Constituciones de los Estados Federales y Ley Orgánica del Poder Público Municipal.
- ✓ Código de Ética para el Funcionario Publico (Agosto 1997)
- ✓ Sistema de Remuneraciones de las Funcionarias y Funcionarios de la Administración Publica Nacional
- ✓ Sistema de Remuneraciones de las Obreras y Obreros de la Administración Publica Nacional
- ✓ Ley Orgánica de Emolumentos, Pensiones y Jubilaciones de los Altos Funcionarios y Altas Funcionarias del Poder Público (Enero 2011)
- ✓ Manual descriptivo de competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública nacional (2008)



4.2 Principios y Sistema de Gestion de Personal

En nuestro caso particular, y como se observa en el esquema aterior, la Ley del Estatuto de la Función Pública tiene como objetivo principal: Crear el marco regulador que conforme un sistema de incentivos definidos para el funcionario público, con reglas claras de actuación para que su gestión, fundamentada en los principios y valores que orienten a garantizar que la Administración Pública Nacional esté al servicio de los ciudadanos. Para ello se organiza en un sistema de gestion de personal que garantice las condiciones para que los funcionarios que ingresen y permanezcan en la Administración Pública tengan acceso a los más altos niveles de capacitación y experiencia técnica y profesional, como se resume en la siguiente tabla:

PRINCIPIOS	SISTEMA DE GESTION DE PERSONAL FUNCIONARIAL
<ul style="list-style-type: none">▪ Legalidad.▪ Honestidad.▪ Participación.▪ Celeridad.▪ Eficacia.▪ Eficiencia▪ Transparencia.▪ Rendición de cuentas.▪ Servicio de los Particulares.▪ Responsabilidad en el ejercicio de la función pública.▪ Responsabilidad patrimonial del Estado	<ul style="list-style-type: none">▪ Planificación de Recursos Humanos▪ Reclutamiento, selección e ingreso▪ Capacitación y desarrollo de carrera▪ Evaluación de Méritos y desempeño▪ Valoración y clasificación de cargos▪ Remuneración y beneficios▪ Ascensos, traslados y transferencias▪ Retiro y reingresos▪ Régimen disciplinario

Fuente: CRBV, Ley del Estatuto. Elaboración propia.

4.3 Organos de Direccion y Gestión de la Función Publica

4.3.1 Direccion de la Función Pública Nacional, Regional y Municipal.

El Presidente de la República ejerce la dirección de la función pública. A tal fin le corresponde:

1. Dictar políticas generales de recursos humanos para la Administración Pública Nacional.

2. Dictar las políticas de remuneración para los funcionarios públicos.
3. Establecer en Consejo de Ministros los criterios técnicos y financieros, de obligatorio cumplimiento, que atenderán quienes representen a la Administración Pública Nacional en las convenciones colectivas.

En la administración pública descentralizada (Gobernaciones y Municipios) los gobernadores y alcaldes respectivamente. También se especifica que en los institutos autónomos, bien sean nacionales, estatales o municipales, la ejercerán sus máximos órganos de dirección.

4.3.2 Gestión de la Función Pública

La gestión de la función pública le compete, en el Poder Ejecutivo Nacional al Vicepresidente Ejecutivo y a los ministros. A nivel estatal y municipal a los gobernadores y alcaldes; y a las máximas autoridades directivas y administrativas de los institutos autónomos, bien sean nacionales, estatales o municipales. Se observa que estos últimos, tienen tanto la dirección como la gestión.

4.3.3 De la ejecución de la Gestión

La ejecución de la gestión de la función pública corresponde a las oficinas de recursos humanos de cada órgano y ente de la Administración Pública Nacional, las cuales harán cumplir las directrices, normas y decisiones del órgano de dirección, del órgano rector y de los órganos de gestión, así como los planes de personal aprobados de conformidad con este Decreto Ley y sus reglamentos.

4.3.4 Órganos de Dirección y de Gestión de la Función Pública Nacional

4.3.4.1 Órgano rector de la Dirección de la FPV

Queda en la Ley del Estatuto que el Ministerio de Planificación y Desarrollo, es el órgano rector de la planificación, políticas, desarrollo y control de la función pública nacional.

Corresponde al Ministerio: Asesorar y asistir al Presidente de la República en el ejercicio de las competencias que le acuerde la Ley del Estatuto, así

como evaluar, aprobar y controlar la aplicación de las políticas en materia de función pública nacional mediante la aprobación de los planes de personal que ejecuten los órganos y entes de la Administración Pública Nacional. En particular, dicho Ministerio tendrá las atribuciones siguientes:

1. Organizar el sistema de la función pública y supervisar su aplicación y desarrollo. A tal fin, dictará normas y procedimientos relativos al reclutamiento, selección, ingreso, clasificación, valoración, remuneración de cargos, evaluación del desempeño, desarrollo, capacitación, ascensos, traslados, transferencias, licencias, permisos, viáticos, registros de personal, régimen disciplinario y egresos, así como cualesquiera otros planes, normas y procedimientos inherentes al sistema.
2. Cumplir y hacer cumplir las normas previstas en la Ley del Estatuto y sus reglamentos.
3. Aprobar los planes de personal de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional sujetos a la Ley, así como sus modificaciones, una vez verificada con el Ministerio de Finanzas la correspondiente disponibilidad presupuestaria para su aplicación.
4. Realizar auditorias, estudios, análisis e investigaciones para evaluar la ejecución de los respectivos planes.
5. Llevar y mantener actualizado el Registro Nacional de Funcionarios Públicos conforme a los reglamentos de la Ley del Estatuto.
6. Solicitar de los órganos y entes de la Administración Pública Nacional la información que se requiera para el cabal desempeño de sus funciones.
7. Prestar asesoría técnica a los órganos y entes que lo soliciten.
8. Evacuar las consultas que le formulen los órganos y entes en relación con la administración de personal.
9. Dirigir las negociaciones de las convenciones colectivas de trabajo de la Administración Pública Nacional.

10. Llevar el registro de organización sindical de funcionarios públicos de la Administración Pública Nacional.

11. Aprobar los informes técnicos de las clases de cargos y los sistemas de rango propuestos por los órganos y entes de la Administración Pública Nacional.

12. Presentar para la consideración y aprobación del Presidente de la República, una vez verificada la correspondiente disponibilidad presupuestaria con el Ministerio

de Finanzas, los informes técnicos sobre las escalas de sueldos que se aplicarán en los órganos y entes de la Administración Pública Nacional.

13. Aprobar las bases y los baremos de los concursos para el ingreso y ascenso de los funcionarios públicos, los cuales deben incluir los perfiles y requisitos exigidos para cada cargo.

14. Aprobar los informes técnicos de las reducciones de personal que planteen los órganos y entes por reajustes presupuestarios, cambios en la organización administrativa y modificación de la estructura de cargos.

15. Solicitar al Ejecutivo Nacional, conjuntamente con el Ministro de Finanzas, los correctivos y ajustes presupuestarios en aquellos órganos y entes de la Administración Pública Nacional que incumplan las metas de los planes de personal en lo relativo a la materia presupuestaria.

16. Dictar las políticas que en materia de desarrollo gerencial deberá desarrollar la Escuela Nacional de Gerencia Pública.

17. El Ministerio de Planificación y Desarrollo debe llevar y mantener actualizado el Registro Nacional de Funcionarios Públicos al servicio de la Administración Pública Nacional, de conformidad con lo que señalen los reglamentos de la Ley del Estatuto.

18. Las demás que establezca este Decreto Ley y sus reglamentos.

4.3.4.2 De los órganos de Gestión de la función pública

La Ley del Estatuto establece que las Oficinas de Recursos Humanos son las responsables de ejecutar la Gestión de la función pública, y sus atribuciones son las siguientes:

1. Ejecutar las decisiones que dicten los funcionarios encargados de la gestión de la función pública.
2. Elaborar el plan de personal de conformidad con este Decreto Ley, sus reglamentos y las normas y directrices que emanen del Ministerio de Planificación y Desarrollo, así como dirigir, coordinar, evaluar y controlar su ejecución.
3. Remitir al Ministerio de Planificación y Desarrollo, en la oportunidad que se establezca en los reglamentos de la Ley del Estatuto, los informes relacionados con la ejecución del Plan de Personal y cualquier otra información que le fuere solicitada.
4. Dirigir la aplicación de las normas y de los procedimientos que en materia de administración de personal señale el presente Decreto Ley y sus reglamentos.
5. Dirigir y coordinar los programas de desarrollo y capacitación del personal, de conformidad con las políticas que establezca el Ministerio de Planificación y Desarrollo.
6. Dirigir y coordinar los procesos para la evaluación del personal.
7. Organizar y realizar los concursos que se requieran para el ingreso o ascenso de los funcionarios de carrera según las bases y baremos aprobados por el Ministerio de Planificación y Desarrollo.
8. Proponer ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo los movimientos de personal a que hubiere lugar.

9. Instruir los expedientes en caso de hechos que dieran lugar a la aplicación de las sanciones previstas en la Ley.

10. Actuar como enlace entre el órgano o ente respectivo y el Ministerio de Planificación y Desarrollo.

Algo novedoso en la Ley fue establecer que cualquier omisión, retardo, negligencia o imprudencia de los titulares de las oficinas de recursos humanos en adoptar las medidas que les hubiere prescrito el Ministerio de Planificación y Desarrollo, será causal de retiro de la Administración Pública Nacional.

V. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LOS SUBSISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCION PUBLICA Y SUS APLICACIÓN EN LA ADMINISTRACION VENEZOLANA

En este apartado del trabajo describiremos y analizamos el sistema de administración de personal que actualmente se aplica en la Administración Pública en Venezuela, en el ámbito de la planificación de recursos humanos, procesos de reclutamiento, selección, ingreso, inducción, capacitación y desarrollo, planificación de las carreras, evaluación de méritos, ascensos, traslados, transferencia, valoración y clasificación de cargos, escalas de sueldos, permisos y licencias, régimen disciplinario, normas para el retiro. Algo importante que señalo el legislador al aprobar la Ley del Estatuto de la Función Pública es que las materias señaladas para el sistema de administración de personal son de orden público y, en consecuencia, no pueden ser objeto de contratación colectiva.

En este orden de ideas, nos preguntamos ¿que requisitos de cumplir un ciudadano para optar a ser funcionario público en Venezuela? En este sentido, la LEFP establece:

1. Ser venezolano.
2. Ser mayor de dieciocho años de edad.
3. Tener título de educación media diversificada.
4. No estar sujeto a interdicción civil o inhabilitación política.
5. No gozar de jubilación o pensión otorgada por algún organismo del Estado, salvo para ejercer cargos de alto nivel, caso en el cual deberán suspender dicha jubilación o pensión. Se exceptúan de éste requisito la jubilación o pensión proveniente del desempeño de cargos compatibles.
6. Reunir los requisitos correspondientes al cargo.
7. Cumplir con los procedimientos de ingreso establecidos en este Decreto Ley y su Reglamento, si fuere el caso.
8. Presentar declaración jurada de bienes.
9. Los demás requisitos que establezcan las leyes.

El mismo estatuto establece las categorías de funcionarios de la Administración Pública Nacional son: *de carrera o de libre nombramiento y remoción*.

Son *funcionarios de carrera* quienes habiendo ganado el concurso público y, en virtud de nombramiento, presten servicios remunerado y con carácter permanente.

Son *funcionarios de libre nombramiento y remoción* aquellos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la Ley.

Los funcionarios de libre nombramiento y remoción pueden ocupar cargos de alto nivel o de confianza, los cuales son los siguientes:

1. El Vicepresidente Ejecutivo.
2. Los Ministros.
3. Los Jefes de las Oficinas Nacionales o sus equivalentes.
4. Los Comisionados Presidenciales.
5. Los Viceministros.
6. Los Directores Generales, Directores y demás funcionarios de similar jerarquía al servicio de la Presidencia de la República, Vicepresidencia Ejecutiva y Ministerios.
7. Los miembros de las juntas directivas de los institutos autónomos.
8. Los Directores Generales, Directores y demás funcionarios de similar jerarquía de los institutos autónomos.
9. Los registradores y notarios.
10. Las máximas autoridades de los entes u órganos que se crearen.

En el texto del Estatuto, los cargos de confianza son aquellos cuyas funciones requieren un alto grado de confidencialidad en los despachos de las máximas autoridades de la Administración Pública Nacional, de los Viceministros, de los Directores Generales y de los Directores o sus equivalentes. También se consideran cargos de confianza todos los que se presten en los organismos de seguridad del Estado y aquellos cuyas funciones comprendan principalmente actividades de fiscalización e inspección, en especial, de rentas y aduanas, control de extranjeros y fronteras, sin perjuicio de lo establecido en sus respectivas leyes.

5.1. Subsistema de Planificación de Recursos Humanos

OBJETIVO	PRODUCTO	RESPONSABLE
Planificar los recursos humanos de la Administración Pública nacional en base a los programas y actividades que desarrollarán los órganos y entes para la óptima utilización del personal, tomando en consideración los objetivos institucionales, la disponibilidad presupuestaria y las directrices que emanen de los órganos de gestión de la función pública.	Planes de Recursos Humanos que contengan los objetivos y metas para cada ejercicio fiscal en lo relativo a estructura de cargos, remuneraciones, creación, cambios de clasificación, supresión de cargos, ingresos, ascensos, concursos, traslados, transferencias, egresos, evaluación del desempeño, desarrollo y capacitación, remuneraciones y las demás materias, previsiones y las medidas que establezcan los reglamentos de Ley.	Órganos de Recursos Humanos de la Administración Pública Nacional, Regional y Municipal (Elaboran y Somete al Nivel de Autoridad que corresponda) Ministerio de Planificación y Desarrollo (Consolida a nivel nacional, somete ante consejo de ministros en anteproyecto de presupuesto)
Mantener y actualizar el registro permanente de las necesidades de cargos, y funcionarios activos, pensionados y jubilados de la Administración Pública	Registro de Asignación de Cargos Registro de Funcionarios Públicos al servicio de la Administración Pública Nacional Registro de funcionarios pensionados y jubilados.	El Ministerio de Planificación y Desarrollo. Órganos de Recursos Humanos de la Administración pública nacional, Regional y Municipal.

En la Práctica los planes de recursos humanos se realizan anualmente, como se establece en la Ley del Estatuto, Presupuesto y Planificación, en vista que sin ellos la asignación de los recursos presupuestarios no serían adjudicados. Es técnicamente de fiel cumplimiento para todo ente público.

El Registro de Asignación de Cargos (RAC) contiene el número de plazas vacantes, movimientos internos por ascenso, clasificación de cargos (apoyo administrativo, técnicos superiores y profesionales) jubilaciones a ejecutar, personal contratado. En la realidad se realiza técnicamente de obligatorio cumplimiento, en vista que si no está aprobado por la máxima autoridad de dirección del órgano no tendrían los

soportes y detalles del personal a incorporar al Plan de RRHH a someter al presupuesto anual.

El Registro Nacional de Funcionarios Publicos actualmente se encuentra en actualización permanente, el mismo se realizará por dos vías, la consignación de los planes de RRHH y RAC de cada organo ante el Ministerio de Planificacion y Desarrollo, así como, por un portal web del propio Ministerio.

5.2 Subsistema de Selección y Ingreso.

5.2.1 De la Selección de personal – Tabla 1.

OBJETIVO	PRODUCTO	RESPONSABLE
El proceso de selección de personal tiene como objeto garantizar el ingreso de los aspirantes a los cargos de carrera en la Administración Pública Nacional con base en las aptitudes, actitudes y competencias mediante la realización de concursos públicos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes posean los requisitos exigidos para desempeñar los cargos, sin discriminaciones de ninguna índole.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concursos Públicos Abiertos. ➤ Concursos públicos por oposición. ➤ Concursos Públicos por Credenciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organos de Recursos Humanos de la Administracion Publica Nacional, Regional y Municipal. ✓ Ministario de Planificacion y Desarrollo (Fiscaliza cumplimiento)
Mantener y actualizar el Registro de Elegibles.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de Elegibles Público. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Órganos de Recursos Humanos de la Administración pública Nacional, Regional y Municipal.

En la actualidad el proceso de selección de personal en los diferentes niveles de la Administración Pública está muy limitado por la gran influencia política. Obviamente existen algunos casos por el tipo de profesionales a incorporar en algunos entes públicos, podemos hablar de la aplicación del proceso descrito en la tabla anterior.

Una vez revisado los diferentes procesos de selección bajo la modalidad de concurso público por oposición y por credenciales los encontramos en los siguientes cuerpos de profesionales:

- Cuerpo de docentes para educación preescolar, básica, bachillerato y universitaria.
- Cuerpo de Médicos Generales, especialistas y docentes
- Cuerpos de técnicos y profesionales del sector salud
- Cuerpo de Diplomático del Estado.
- Componentes de técnicos y profesionales de las Fuerzas Armadas Nacionales.
- Cuerpos de policías y bomberos nacionales, regionales y municipales.
- Técnicos y profesionales de alto nivel de especialidad para las empresas del Estado.
- Auditores internos de los entes del Estado.

Salvo estos casos, el resto de personal administrativo, técnico y profesionales son seleccionados por recomendaciones de los jefes de la administración de turno, postulados por organizaciones políticas, sindicatos y algunos colegios profesionales que tengan influencia política con la administración. En este sentido, se observa un cumplimiento parcial de lo establecido en la Ley del Estatuto.

Para suerte de la Función Pública este personal seleccionado para su ingreso fuera de concurso público no se considera funcionario público, dado que su incorporación a la administración es vía contrato, lo que simplemente les clasifica como empleado público.

5.2.2. Del Ingreso a la Función Pública – Tabla 2

OBJETIVO	PRODUCTO	RESPONSABLE
Incorporar a la persona ganadora del concurso por merito a la Administración Publica como funcionario en su carácter permanente.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resolución del nombramiento de la máxima autoridad administrativa de la función publica otorgando la condición de funcionario publico ➤ Copia de nombramiento del nuevo funcionario para el registro electrónico de funcionarios públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organos de Recursos Humanos de la Administracion Publica Nacional, Regional y Municipal. ✓ Ministario de Planificacion y Desarrollo (Actualiza permanentemente registro)
Contratar al personal que ingrese por razones distintas al concurso publico a la administracion.	➤ Contrato de Trabajo	✓ Órganos de Recursos Humanos de la Administración pública Nacional, Regional y Municipal.

En la actualidad el ingreso a la Administración Publica en sus diferentes niveles esta muy limitado como Funcionario, se puede decir que un 65% del personal que ingresa a la Administración es *contratado*. Esta distorsión de orden político y aprovechamiento de la flexibilidad que otorgo el legislador para aquellos casos en que: *sólo podrá procederse por la vía del contrato en aquellos casos en que se requiera personal altamente calificado para realizar tareas específicas y por tiempo determinado, o en aquellos que por causa justificada se haga indispensable la contratación.*

El régimen aplicable al personal contratado es aquél previsto en el respectivo contrato. Subsidiariamente se aplicará la legislación laboral. No obstante a estas disposiciones, el legislador de manera expresa dicta: *En ningún caso el contrato podrá constituirse en una vía de ingreso a la función pública (Artículo 47, LEFP)*

5.3. Del Subsistema de Clasificación de Cargos y Desarrollo de Carrera – Tabla 3

OBJETIVO	PRODUCTO	RESPONSABLE
Definir la estructura de puestos o cargos como la unidad básica que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa.	➤ Manuales de organización y descriptivos de cargos o puestos de trabajo.	✓ Organos de Recursos Humanos de la Administración Pública Nacional, Regional y Municipal (Elaboran, Soporten ante los niveles superiores y al MPyD) ✓ Ministerio de Planificación y Desarrollo (Revisa y Aprueba)
Establecer los mecanismos para que los funcionarios públicos asciendan acorde a sus competencias y cumplimiento de sus funciones, descritas en su puesto de trabajo	➤ Planes de desarrollo de carrera.	✓ Órganos de Recursos Humanos de la Administración pública Nacional, Regional y Municipal. Acorde con los lineamientos emanados por el Ministerio de planificación.

En este aspecto, se han realizados grandes esfuerzos por parte del Ministerio de Planificación y Desarrollo a través de su Viceministerio para Desarrollo Institucional para organizar y validar las diferentes manuales de organización y descriptivos de cargos de los entes públicos. Igual que para el plan de RRHH, es difícil encontrar un Ministerio, Gobernación o Alcaldía sin su manual de organización y descriptivo de cargos, al igual que en la mayoría de los entes del Estado, en vista que debe consignarse ante el Ministerio de Planificación y Desarrollo, órganos contralores para la rendición de cuentas y para la obtención de recursos financieros.

Existe un manual descriptivo de cargos para la administración pública nacional, el mismo se usa como referencia para la clasificación de los puestos de trabajo y la familia de cargos que conforman la carrera de los funcionarios (ver : <https://es.scribd.com/doc/57142990/Manual-Cargos>)

Actualmente aparte de la clasificación de los cargos se incorporó al sistema de clasificación de cargos o puestos de trabajo, como en los planes de desarrollo de carrera y evaluación del desempeño, la gestión por competencias, la cual debería alinear el desarrollo profesional de las personas con la planificación estratégica de la organización, partiendo de un modelo de gerencia en el que se evalúan las competencias para cada perfil de cargo, favoreciendo el desarrollo de éstas, y el crecimiento profesional de los funcionarios. Publicándose el Manual Descriptivo de Competencias Genéricas de los Cargos de Carrera de la Administración pública Nacional (2008)

5.4. Del Subsistema de Remuneraciones

El sistema de remuneraciones comprende los sueldos, compensaciones, viáticos, asignaciones y cualesquiera otras prestaciones pecuniarias o de otra índole que reciban los funcionarios públicos por sus servicios. En dicho sistema se establecerán escalas generales de sueldos, divididas en grados, con montos mínimos, intermedios y máximos. Cada cargo deberá ser asignado al grado correspondiente, según el sistema de clasificación, y remunerado con una de las tarifas previstas en la escala.

En este sentido, los sistemas de remuneraciones que deberá aprobar mediante decreto el Presidente de la República, previo informe favorable del Ministerio de Planificación y Desarrollo, establecerán las normas para la fijación, administración y pago de sueldos iniciales; aumentos por servicios eficientes y antigüedad dentro de la escala; viáticos y otros beneficios y asignaciones que por razones de servicio deban otorgarse a los funcionarios. El sistema comprenderá también normas relativas al pago de acuerdo con horarios de trabajo, días feriados, vacaciones, licencias con o sin goce de sueldo y trabajo a tiempo parcial.

Actualmente en la Administración Pública Nacional, Regional y Municipal existe una sola escala de salarios, la misma es publicada en gaceta oficial de la República, y es de obligatorio cumplimiento, tal como lo establece la LEFP. A continuación se presentan el tabulador de sueldos de los funcionarios y empleados públicos aprobado en Diciembre del año 2014.

Escala de Salarios para las obreras y obreros que trabajan para la Administración Pública Nacional vigente para el año 2015.

GRADO	MÍNIMO	MÁXIMO	
1	4.889,11	7.333,67	NO CALIFICADOS
2	4.961,89	7.442,83	
3	5.040,68	7.561,03	
4	5.114,71	7.672,07	
5	5.191,12	7.786,68	CALIFICADOS
6	5.265,14	7.897,71	
7	5.339,16	8.008,74	
8	5.415,58	8.123,37	
9	5.489,61	8.234,42	SUPERVISOR
10	5.563,62	8.345,43	

Escala de Sueldos para las Funcionarias y Funcionarios de la Administración Pública Nacional, vigente para el año 2015.

GRUPOS O CLASES DE RANGOS	NIVELES O RANGOS DE SALARIOS MENSUALES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
PERSONAL ADMINISTRATIVO BACHILLERES							
BI	4.889,11	5.378,02	6.111,39	7.333,67	8.555,94	9.289,31	9.778,22
BII	5.073,36	5.580,69	6.341,68	7.610,02	8.878,36	9.639,37	10.146,70
BIII	5.224,35	5.746,78	6.530,44	7.836,52	9.142,60	9.926,26	10.448,69
PERSONAL ADMINISTRATIVO TÉCNICO SUPERIOR UNIVERSITARIO							
TI	5.405,68	5.946,26	6.757,12	8.108,54	9.459,96	10.270,82	10.811,38
TII	5.579,29	6.137,21	6.974,11	8.368,93	9.763,75	10.600,64	11.158,57
PERSONAL ADMINISTRATIVO PROFESIONAL UNIVERSITARIO							
PI	5.750,79	6.325,87	7.188,49	8.626,18	10.063,89	10.926,51	11.501,58
PII	5.964,22	6.560,65	7.455,28	8.946,33	10.437,39	11.332,03	11.928,44
PIII	6.015,67	6.617,24	7.519,60	9.023,51	10.527,42	11.429,78	12.031,35

5.5. Del Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Personal

OBJETIVO	PRODUCTO	RESPONSABLE
Educar y formar técnicamente, profesional y moral a los funcionarios públicos, en su preparación y desempeño de sus funciones, y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario público.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Detección de necesidades de formación en competencias técnicas y genéricas. ➤ Planes de Educación y desarrollo. ➤ Evaluación de los funcionarios formados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organos de Recursos Humanos de la Administracion Publica Nacional, Regional y Municipal (Elaboran, Someten para aprobacion ante los niveles superiores y al MPyD) ✓ Ministario de Planificacion y Desarrollo (Registra y fiscaliza)

En base a la búsqueda de información para la elaboración del presente trabajo, este subsistema siempre aparece en los presupuestos generales de los órganos de la Administración pública. Por referencia se realizan los planes de formación, pero su niveles de cumplimiento son regulares. Podemos encontrar ministerios con niveles aceptables, como en otros los niveles de cumplimiento son casi nulos.

A nivel de las Administraciones Publicas Descentralizadas, como Gobernaciones y Alcaldías, se observa un bajo desarrollo en la formación de funcionarios, en vista que existe un gran numero de personal contratado que generalmente ocupan las plazas de los funcionarios.

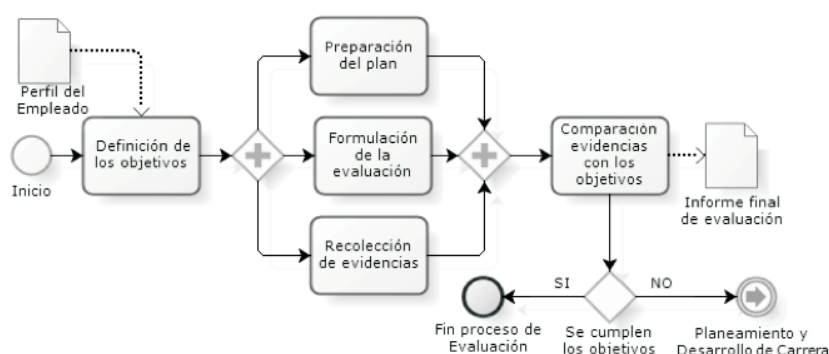
Obviamente también existen organismos que por su naturaleza jurídico administrativa poseen un alto nivel de formación para sus funcionarios, como por ejemplo: La Escuela Nacional de Administración y Hacienda Pública, Instituto Nacional de la Administración Pública y los Institutos superiores de formación profesional de las diferentes universidades publicas.

5.5. Del Subsistema de Evaluación del Desempeño.

La evaluación de los funcionarios públicos en los órganos y entes de la Administración Pública Nacional comprende el conjunto de normas y procedimientos tendentes a evaluar su desempeño. En base a lo anteriormente descrito, y sobre la Base de LEFP los órganos y entes de la Administración Pública Nacional deben presentar al Ministerio de Planificación y Desarrollo, los resultados de sus evaluaciones, como soporte de los movimientos de personal que pretendan realizar en el próximo año fiscal y su incidencia en la nómina del personal activo, conjuntamente con el plan de personal, determinando los objetivos que se estiman cumplir durante el referido ejercicio fiscal. Con base en los resultados de la evaluación, la oficina de recursos humanos propondrá los planes de capacitación y desarrollo del funcionario, incentivos, licencias y permanencia del funcionario en el servicio, de conformidad con el Ley del Estatuto y sus reglamentos.

En este subsistema, se establecen las pautas sobre las mediciones de las competencias necesarias para promover un lenguaje común de puestos, que indique tareas, actividades, deberes y obligaciones de las que es responsable la persona que ocupa el cargo. Dicha descripción servirá para determinar hasta que punto la persona está desarrollando un rendimiento acorde a lo exigido por el puesto, centrado en las acciones que llevan al efectivo cumplimiento de las funciones de los cargos, como se puede simular en el siguiente diagrama de procesos

Esquema del proceso de evaluación del desempeño de la Función Pública



(Fuente: LEFP y Manual de Competencias Generales de cargos de los cargos de Carrera Administrativa Nacional. Elaboración Propia)

En el esquema anterior, se muestra la secuencia de actividades para ejecutar, observándose las formas de decisiones, esto puede ser tanto desde el punto de vista valorativo sobre los factores de rendimiento, como desde la percepción de los resultados de la gestión, determinando si el funcionario es competente o no para ejercer las funciones asignadas al cargo que desempeña. Es importante notar que siendo el propósito del modelo, el mejoramiento de la organización por vías del desarrollo de las personas, su objetivo es permitir evidenciar capacidades, debilidades y ejecuciones que inciden directamente sobre la productividad organizacional.

En este contexto el objetivo de evaluar el desempeño, no es reemplazar ni desvincular a los funcionarios o empleados, por el contrario, se incentiva formarlos y motivarlos a fin de desarrollar la mejora continua. Para realizar la evaluación, es necesario contar con el perfil de competencias requeridas por el cargo o puesto de trabajo y establecer la distancia entre lo ideal y lo real.

Una vez revisado el esquema establecido por ley, la realidad es mas compleja que lo teórico, en vista que las evaluaciones de desempeño dentro de los diferentes organismos públicos es aplicada a nivel discrecional. En este sentido, al igual que para el subsistema de Capacitación y Desarrollo de Carrera nos encontramos que las evaluaciones en algunos casos se hacen para cumplir un requisito de la gestión de personal, y no tiene mas transcendencia – mayoría de los casos- y en aquellas organizaciones que por su complejidad técnica y administrativa, si no se ejecuta un correcto plan de evaluación del desempeño, se corre el riesgo de debilitar la cultura organizacional y desmotivar a los funcionarios o empleados públicos.

5.6 Del Subsistema de Retiro y Reingreso

El retiro de la Administración Pública Nacional procederá en los siguientes casos:

1. Por renuncia escrita del funcionario debidamente aceptada.
2. Por pérdida de la nacionalidad.
3. Por interdicción civil.
4. Por jubilación y por invalidez de conformidad con la ley.

5. La reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambio en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una Dirección, División u Unidad Administrativa del ente, aprobada por el Presidente de la República en Consejo de Ministros. La solicitud deberá presentarla la máxima autoridad del ente a la Vicepresidenta Ejecutiva o Vicepresidente Ejecutivo de la República para su autorización y presentación al Consejo de Ministro.

6. Por estar incurso en causal de destitución.

7. Por cualquier otra causa prevista en la Ley del estatuto

Los funcionarios de carrera retirados conforme al proceso de reducción de personal, así como los retirados de un cargo de libre nombramiento y remoción quedarán incorporados en el Registro de Elegibles.

V. CONSIDERACIONES FINALES Y CONCLUSIONES.

Del análisis se concluye que para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Se entiende por tal la garantía de posesión por los funcionarios públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.

En la Constitución del año 1961 se estableció los principios de la carrera administrativa, en la reforma constitucional de la llamada "revolución democrática" se le dio rango constitucional a este principio, fijando el ingreso al funcionariado publico mediante concurso público, fundamentado en principios de honestidad, idoneidad y eficiencia. En cuanto al ascenso, debe estar sometido a métodos científicos basados en el sistema de méritos, y el traslado, suspensión y retiro debe ser de acuerdo con el desempeño de los funcionarios. Asimismo, la Ley del Estatuto establece los factores necesarios para lograr el desarrollo del personal en el transcurso de su carrera, mediante su formación y capacitación, abarcando los aspectos siguientes: mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios; su preparación para el ejercicio de funciones más complejas, mediante la incorporación de nuevas tecnologías. Se observa que al igual que en el pasado existe la normativa jurídica para profesionalizar la carrera de los niveles directivos y supervisorios en el sector público pero la escasa voluntad política para proceder a los cambios en esta área que consideramos prioritaria para la Administración Pública, en resguardo del sistema democrático.

En Venezuela actualmente, existe el marco constitucional y legal para avanzar en el proceso de profesionalización en el sector público, pero al igual que en el pasado los gobernantes y partidos políticos no se comprometen en el desarrollo de un área tan importante en la esfera gubernamental. Es prácticamente imposible actualmente pensar en la aplicación de estas normas jurídicas en una compleja realidad del país, en donde para ejemplificar: un procedimiento administrativo como es el concurso público para aspirar a un cargo en la administración pública es difícil de observar en vista, que para la política de empleos públicos, los gobernantes de turno, prefieren obviar este requisito

y contratar a su discrecionalidad las personas afectas a su gestión, inclusive por encima de los mas mínimos requisitos para el ejercicio del puesto de trabajo descrito.

Para finalizar, y a pesar de que existen algunos ministerios, gobernaciones, alcaldías, servicios autónomos y empresas del Estado que han logrado crear un sistema de gestión de personal con altos niveles de confiabilidad y cumplimiento de las leyes y normas para tener funcionarios y empleados públicos comprometidos con el servicio que prestan. Nos encontramos en un complejo circulo viciosos donde los gobernantes de turno, no ven las consecuencias negativas a futuro del mal manejo de la función publica, alegando su compromisos electorales, que no son simplemente generar puestos de trabajos al servicio de la Administración Publica, sino que comprometen la institucionalidad de los entes del Estado, al no incorporar técnicos y profesionales por vía de merito a la carrera administrativa, generando una distorsión y malestar de manera continua en la Administración pública y los ciudadanos que al final son los verdaderos afectados por no contar con instituciones y funcionarios públicos comprometidos y formados para apoyarles y gestionar sus problemas y/o necesidades.

BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA CONSULTADA.

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (1998). Gestionar lo Público en el Umbral del Siglo XXI: Aportaciones de las Ciencias de Gestión a la Reforma del Estado. Ediciones del BID.

BANCO MUNDIAL (1997). "Informe de Indicadores Sociales para América Latina". BM, N.Y.

BRESSER PEREIRA, LUIZ CARLOS Y NURIA CUNILL GRAU (1998): "Entre el Estado y el mercado: lo público no estatal" en Lo público no estatal en la reforma del Estado, CLAD, Buenos Aires, Paidós.

BREWER-CARÍAS, ALLAN R. (2004) La Constitución de 1999. Derecho Constitucional Venezolano, Régimen constitucional relativo a la Administración y Función Pública, Tomo I, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas.

CALDERÓN, F., (2002). "La Reforma de la Política. Deliberación y Desarrollo". ILDIS FRIEDERICH EBERT STIFTUN, FES. Ed. Nueva Sociedad. Bolivia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 (CRBV)

CLAD (1998). "La Nueva Gestión Pública para América Latina". Consejo Científico del CLAD. Caracas.

COPRE (1988). "La Reforma del Estado" Vol. 1 Ed. COPRE, Caracas.

COPRE (1992). "La Descentralización y desconcentración del estado, como logro del proyecto de Modernización de las gestiones públicas en Gobernaciones y Alcaldías" Vol. 1 Ed. COPRE, Caracas.

KELLY, J. (1983). "Las Empresas del Estado: del lugar común al sentido común". Ed. IESA, Caracas.

Ley de Carrera administrativa, Gaceta oficial Extraordinario Nro.. 1745, 23 de mayo 1975.

Ley de Estatuto de la Función Publica. Gaceta Oficial Nro.. 37522. 06 de septiembre 2002.

Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo (2008), Manual descriptivo de competencias genéricas para cargos de carrera de la administración pública nacional. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.924, 6 de Mayo de 2008 Venezuela.

Olías de Lima, Blanca. (2006) Manual de organización administrativa del Estado.. Editorial Síntesis. Madrid.

OCHOA, HAYDEÉ, CÓRDOVA, EDGAR, LEAL GLECCY.(2000). "Participación y Descentralización en Venezuela" en Convergencia Revista de Ciencias Sociales Universidad Autónoma del Estado de México. Año 7 Nume.21 enero-abril.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACION Y DESARROLLO ECONOMICO – ODCE (1997) La transformación de la gestión pública. Las reformas en los países de la ODCE. Madrid.

OSBORNE, DAVID Y GAEBLER TED (1999) La Reinención del Gobierno. La Influencia del Espíritu Empresarial en El Sector Público.

PARRADO, SALVADOR. COLINO, CESAR Y OLMEDA, JOSÉ A. (2013) Gobiernos y Administraciones Publicas en Perspectivas Comparadas. Tirant lo Blanch. Valencia.

RAMIO MATAS, CARLOS.(2001) Los problemas de la implantación de la nueva gestión pública en las administraciones publicas latinas: Modelo de Estado y Cultura Institucional, Revista del CLAD: Reforma y Democracia, nr. 21, Caracas, Venezuela.

SUBIRATS, J., KNOEPFEL, P., LARRUE, C., VARONE, F. (2008): Análisis y gestión de políticas públicas, Ariel, Barcelona

WILLIAMSON, J. (2003): "No hay consenso. Reseña sobre el Consenso de Washington y sugerencias sobre los pasos a dar", Finanzas y Desarrollo, Fondo Monetario Internacional, Washington.

WEBGRAFIA

Manual Descriptivo de Clase de Cargos, Oficina Central de Personal, Ministerio de Planificacion y Desarrollo <https://es.scribd.com/doc/57142990/Manual-Cargos>

Tribunal Supremo de Justicia, Portal de la Gaceta Oficial de Venezuela,. www.tsj.gob.ve (fecha de consulta: 15-01-2014)

Registro Nacional de Funcionarios públicos, Ministerio de Planificación y Desarrollo, www.ernerp.mppp.gob.ve