

Informe de seguimiento a recomendaciones de la II Ronda



Gerencia de Recursos
Humanos
Asamblea Legislativa de El
Salvador

www.asamblea.gob.sv
20 de octubre de 2016.

RECOMENDACIÓN 1.1.3:

Fortalecer los sistemas para la
contratación de los funcionarios
públicos en el Poder Legislativo.

Presentan:

Licda. Celia Margarita López
Ing. Javier Enrique Rivas

INTRODUCCION

En el año 2007, el mecanismo de seguimiento de la implementación de la convención interamericana contra la corrupción en su segunda ronda, definió recomendaciones y medidas para que los países miembros de la OEA, aplicaran lo establecido en dicho cuerpo normativo. En el procedimiento de este mecanismo se estableció que en la quinta ronda a desarrollarse en el año 2016, se haría un seguimiento a la implementación de dichas recomendaciones.

La Asamblea Legislativa de El Salvador, ha sido una de las instituciones estatales salvadoreñas seleccionada para responder el instrumento de evaluación de las recomendaciones de la segunda ronda y que arrojará como resultado los esfuerzos de país en el combate frontal a la corrupción.

El presente documento contiene la información relativa a las acciones que la Institución ha aplicado a sus procedimientos con el fin de cumplir lo establecido en esta convención.

1. SISTEMAS PARA LA CONTRATACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS POR PARTE DEL ESTADO (ARTÍCULO III, PÁRRAFO 5 DE LA CONVENCION)

1.1. Sistemas para la contratación de funcionarios públicos

RECOMENDACIÓN 1.1.3:

Fortalecer los sistemas para la contratación de los funcionarios públicos en el Poder Legislativo.

Medida

Adoptar, por parte de la autoridad competente, disposiciones claras y específicas que regulen el sistema para la contratación del servidor público en la función legislativa con basada en los principios de mérito e igualdad, incluyendo mecanismos de control y autoridades rectoras o administradores del sistema; mecanismos de divulgación de las vacantes por proveerse; así como recursos de impugnación que busquen aclarar, modificar o revocar actos substanciales en los procesos de selección.

A) Por favor describa brevemente las acciones concretas que se han ejecutado para implementar la anterior recomendación y la anterior medida sugerida por el Comité, o la medida o medidas alternativas adoptadas por su país para su implementación. Si lo considera conveniente, por favor indique la página en Internet en que pueda obtenerse información más detallada sobre estas acciones, identificando con precisión la información de dicha página a la que desea remitir:

Las normas técnicas de control interno específicas para la Asamblea Legislativa, establecen en su artículo 7, el compromiso institucional con la competencia, entendido como el esfuerzo conjunto de Junta Directiva, los niveles gerenciales y de jefatura, encaminado a que todo el personal posea y mantenga el nivel de aptitud e idoneidad que les permita llevar a cabo las funciones asignadas.

De igual forma, esta normativa contempla la responsabilidad de las autoridades y Jefaturas de la Institución a todo nivel de desarrollar y mantener un estilo de dirección orientado a la medición del desempeño y la promoción de mejores procesos de control para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Dando cumplimiento a estas disposiciones, la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa a través de la Gerencia de Recursos Humanos desarrolló dos procesos de consultoría que tuvieron como objetivo principal, la creación de dos herramientas fundamentales con un enfoque administrativo más moderno, para realizar una mejor gestión en el proceso de contratación de personal. Es así, que mediante Acuerdo Número 4508 de fecha 22 de Abril de 2015 la Junta Directiva de la Institución aprobó

el Manual de Descripción de Puestos de la Asamblea Legislativa documento que desglosa de forma específica los perfiles de cada uno de los cargos dentro de la institución, su ubicación dentro de la organización y las funciones asignadas a cada uno de ellos; y el Manual de Procedimientos de la Gerencia de Recursos Humanos en el que se establece entre otros, el procedimiento aplicable a la selección y contratación de personal y definiendo a los sujetos que intervienen en cada una de las etapas del proceso.

Así mismo, se han establecido pruebas de idoneidad para cada puesto de trabajo, de tal forma que las contrataciones del área institucional, se realicen en función de la capacidad, experiencia y competencias técnicas comprobables.

Finalmente, el sistema de escalafón institucional, establece los criterios aplicables a la política escalafonaria, que busca entre otros objetivos captar y capacitar recurso humano de alta calidad, hasta complementar la dotación óptima de personal, de acuerdo a la estructura organizativa; otorgando al personal oportunidades de mejoras de categorías y remuneración. Es así, que para cubrir plazas vacantes de los puestos pertenecientes a la carrera administrativa, se aplica alguna de las modalidades siguientes:

- a) Por ascenso, progreso salarial y traslado escalafonario cuando el puesto se cubra tras una convocatoria realizada al interior de la misma institución para ocupar un puesto de categoría superior; y
- b) Por concurso abierto, cuando el puesto se cubre tras una convocatoria dirigida a la ciudadanía en general que laboran en cualquier institución estatal o privada. El desarrollo del proceso de dotación de personal por concurso abierto se realiza, luego de haber agotado la dotación por ascenso.

Es oportuno señalar, que la dinámica del Recurso Humano de la Asamblea Legislativa, se divide en dos grandes Grupos:

- El área institucional, en el que las funciones del personal se desarrollan dentro del ámbito administrativo de la Asamblea Legislativa, es decir apoyan las actividades diarias que le dan vida a la interrelación de la Institución con la sociedad y con otras instituciones de gobierno y gozan de la estabilidad y la permanencia en sus cargos que le otorga estar incluidos dentro de la carrera administrativa (art. 219 incisos 1° y 2° Constitución). Para el proceso de selección, reclutamiento y contratación de este grupo del personal de la Institución es que se aplican las disposiciones contenidas en el Manual de Procedimientos y el Manual Descriptor de Puestos arriba señalados.

- El área política, compuesta por el personal que apoya directamente el trabajo parlamentario de los Diputados y Diputadas de cada Grupo Parlamentario que tiene representación en el Pleno Legislativo y cuyo elemento esencial para su contratación es la confianza. (at. 219 Constitución). Es por esta característica especial, que la facultad de selección, reclutamiento y contratación es asumida por cada Diputado y Diputada a través de la Coordinación de su Grupo Parlamentario y por cada miembro de Junta Directiva quienes solicitan directamente la contratación de los aspirantes por ellos elegidos a la Presidencia de la Institución, siendo la Gerencia de Recursos Humanos la encargada únicamente de realizar las gestiones administrativas correspondientes para formalizar dichas contrataciones. Este personal no goza de estabilidad.

En la contratación de personal, se busca cumplir con parámetros de equidad en el número de personal masculino y femenino en todas las dependencias de la institución, planteándose a la fecha la siguiente relación:

Distribución de Personal por Género

Área	Género	
	Femenino	Masculino
Institucional	374	611
Política	386	569
TOTAL	760	1180

B) Refiérase a la información y desarrollos nuevos relacionados con la materia sobre la que versa la anterior recomendación y la anterior medida sugerida por el Comité, describiendo brevemente las nuevas disposiciones y/o medidas adoptadas con respecto a dicha materia, o las disposiciones y/o medidas no conocidas o no tenidas en cuenta por el Comité cuando se formuló dicha recomendación y medida, indicando si estima que las mismas tienen incidencia en la vigencia de dicha recomendación y medida, o pueden conducir a su replanteamiento o reformulación:

- Periódicamente se realizan ejercicios de identificación de las necesidades del recurso humano en cada una de las dependencias de la Institución. Gracias al Plan Maestro de Capacitación que gestiona la Gerencia de Recursos Humanos anualmente, el personal institucional (administrativo/operativo) cuenta con mecanismos de capacitación y actualización constante, por lo que de forma general es aplicada la modalidad de ascenso y rotación del personal para cubrir la demanda de personal institucional, reduciendo sustancialmente la necesidad de recurrir a la contratación de personal nuevo.

- En el año 2013, mediante Decreto legislativo Número 338, se creó el Instituto Especializado de Educación Superior para la Formación Parlamentaria y Constitucional de la Asamblea legislativa, como una herramienta de especialización del personal de la institución, para coadyuvar al esfuerzo de reducir la necesidad de contratación de recurso humano nuevo y mejorar las competencias del personal activo; al cual puede acceder el personal a nivel de apoyo técnico y asesores.
- Desde Junio de 2015, la Asamblea Legislativa cuenta con los servicios de una profesional en psicología quien es la encargada de aplicar las pruebas psicométricas básicas en el proceso de selección del personal institucional. Para tal fin, se han adquirido 13 pruebas psicométricas.
- En Agosto de 2016, la Junta Directiva de la Asamblea Legislativa juramentó a la Comisión de Servicio Civil de la institución, organismo que según lo establecido en la Ley de Servicio Civil participa directamente en la selección del personal que ingresará a la carrera administrativa a través de su nombramiento en plaza establecida en la Ley de Salarios, mediante la aplicación y calificación de pruebas de idoneidad.

Se estima que estas medidas inciden en la recomendación y medida tal como se encuentran planteadas, por lo que se considera conveniente reformularla en el sentido de mantener la observación que de forma institucional no se cuenta con mecanismos de impugnación que busquen aclarar, modificar o revocar actos substanciales en los procesos de selección; quedando a disposición del ciudadano que se considere afectado por los resultados de dicho proceso avocarse a la instancia de lo Contencioso Administrativo en la Corte Suprema de Justicia.

C) Por favor refiérase brevemente a las eventuales dificultades observadas en los procesos de implementación de la anterior recomendación y de la anterior medida sugerida por el Comité. Si lo considera conveniente, por favor indique la página en Internet en que pueda obtenerse información más detallada al respecto, identificando con precisión la información de dicha página a la que desea remitir:

1. Actualmente existen solamente disposiciones administrativas orientadas a la formalización de la contratación del recurso humano institucional y del área política.
2. Dentro de las dificultades observadas en la implementación de estas acciones podemos mencionar la resistencia a la ejecución de un modelo de selección y contratación para personal institucional, objetivo y transparente, diseñado con base en criterios de experiencia laboral y nivel académico en lugar de antiguas prácticas de contrataciones basadas, fundamentalmente, en criterios políticos, sin

que el mérito sea, en sí mismo, un elemento decisivo para la contratación del personal.

D) De considerarlo conveniente, por favor informe qué organismos internos han participado en la implementación de la anterior recomendación y de la anterior medida sugerida por el Comité, e identifique necesidades específicas de cooperación técnica vinculadas con su implementación. Asimismo, de estimarlo pertinente, por favor indique también la página en Internet en que se desarrollen con mayor detalle los aspectos a que aquí se refiera, identificando con precisión la información de dicha página a la que desea remitir:

1. La Junta Directiva, que por ley le corresponde dirigir las actividades de la Asamblea Legislativa y por tanto es el ente rector de todas las acciones de cumplimiento de la presente recomendación y medida.
2. La Gerencia de Recursos Humanos ha sido la encomendada para ejecutar las disposiciones encaminadas a cumplir la presente recomendación. Asimismo, a través de mecanismos de evaluación identifica áreas de oportunidad en las cuales se sugieren acciones a mediano y largo plazo para continuar optimizando y transparentando el proceso de contratación de personal.
3. Para la implementación de algunas de las anteriores acciones, se conformó un comité técnico de seguimiento que participó en el proceso de actualización del Manual de Puestos, integrado por jefaturas y técnicos de las diferentes áreas administrativas, para poder incluir todas las necesidades de recurso humanos e identificar de forma efectiva los perfiles que debe llenar cada puesto.
4. La Unidad de Auditoría interna, que en los resultados de sus procedimientos ha señalado la necesidad de mejorar y actualizar los procesos de selección y contratación de personal de forma que se encuentren acordes a las normativas aplicables y de conformidad a los requerimientos de la Corte de Cuentas de la República.
5. El Banco Interamericano de Desarrollo, a través del Programa de Modernización implementado en la Institución apoya el fortalecimiento de estas áreas, a través del financiamiento de consultorías que han dado como resultado los instrumentos mencionados en este informe.