

¿LAS COSAS SON COMO DEBERÍAN SER? Y ¿POR QUÉ LAS COSAS NO SON COMO DEBERÍAN SER?

Luis Gualberto Avilés Ojeda

SUMARIO

Responder si ¿Las cosas son como deberían?, y ¿Por qué las cosas no son como deberían ser?, en el contexto de una administración pública óptima, tiene respuestas; una sería: el desempeño en los sistemas administrativos públicos debe pasar por la selección de un servidor idóneo, por cuestión de ética.

INTRODUCCIÓN

En el contexto del desempeño de la administración pública, si tratamos de responder si ¿Las cosas son como deberían?, definitivamente, obtendremos una respuesta preocupante; y por otra parte, si tratamos de responder ¿Por qué las cosas no son como deberían ser?, en el mismo contexto eficaz, eficiente y económico en resultados, con valor agregado, con buen manejo de recursos, transparente y oportuno; terminaremos más preocupados.

Podremos buscar varias respuestas a ambas interrogantes, la más fácil será responsabilizar a los servidores públicos por su falta de idoneidad y competencias; luego esforzándonos en el análisis, la responsabilidad estará en los procesos de selección de puestos que no consideran la meritocracia, o podrá ser las bajas remuneraciones del servidor público, que lo desmotivan y alientan a corromperse; en ese análisis de dar respuesta, podremos llegar hasta responsabilizar a los propios sistemas administrativos del gobierno.

Sin embargo, es de interés de este artículo promovido por la ENC - CGR, dar respuesta a esas dos interrogantes desde el enfoque siguiente: “Un buen *desempeño* en los *sistemas administrativos públicos* y una buena *selección del servidor público* por *cuestión de ética*, harían que las cosas sean como deberían y no se esté cuestionando por qué no son como deberían ser.

EL AUTOR.

¿LAS COSAS SON COMO DEBERÍAN SER? Y ¿POR QUÉ LAS COSAS NO SON COMO DEBERÍAN SER?¹

I. DESEMPEÑO

El “desempeño” en las acciones, operaciones, actividades de la administración pública es como debería ser, o por qué no es como debería ser, en el marco de su concepto que en lo ideal contiene tres principios indesligables “eficacia-eficiencia-economía”, lo que explica lo óptimo; siendo así, los responsables deben tomar las medidas apropiadas para seleccionar servidores públicos especializados y/o técnicos para los puestos donde funcionen estos sistemas de administración pública, y promover un desempeño confiable.

Al ser estos principios eficacia-eficiencia-economía indesligables, se promoverá resultados de impacto positivo en la gobernanza, ese “impacto” debe buscar que los resultados que logre la entidad, sean de valor para los ciudadanos, optimizando la finalidad pública para la cual existe la entidad, ofreciendo un servicio y/o producto de calidad, con valor, con el mínimo de costo, oportuno y apropiado, el mismo que contribuirá al desarrollo de la sociedad y del país.

Lograr ese impacto, pasa por seleccionar para los “puestos” a servidores públicos especializados y/o técnicos; de otra forma, lo único que se logra es un “desempeño” no confiable, porque funcionará bajo principios aislados: “eficacia”, “economía”, “eficacia-eficiencia”, “eficacia-economía” o “eficiencia-economía”; cuando lo idóneo es lo indesligable: “eficacia-eficiencia-economía”.

Ejemplo, una entidad con programa presupuestal por resultados, puede tener el desempeño siguiente:

Eficacia.- Ejecuta el 100% de su presupuesto y cumple sus objetivos.

Economía.- Logra saldos presupuestales por obtener mejores precios.

Eficacia - Eficiencia.- Ejecuta el 100% de su presupuesto y cumple sus objetivos, optimiza recursos y obtiene productos de cantidad, calidad y oportunidad.

Eficacia - Economía.- Ejecuta menos del 100% de su presupuesto y cumple sus objetivos, logra saldos presupuestales por obtener mejores precios.

Eficiencia – Economía.- Ejecuta su presupuesto y cumple sus objetivos, optimiza recursos y obtiene productos de cantidad, calidad y oportunidad; además logra saldos presupuestales.

Lo idóneo para que las cosas sean como deberían ser:

Eficacia - Eficiencia – Economía.- Ejecuta el 100% de su presupuesto y cumple su objetivo, optimiza recursos y obtiene resultados en cantidad, calidad, oportunidad apropiados, con gasto transparente y de calidad, obtiene saldos presupuestales que los ejecuta para agregar valor.

¹ INTOSAI (ISSAI 300) Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño. Objetivo de Auditoría 25. (...) (¿Las cosas son como deberían ser?) (...) (¿por qué las cosas no son como deberían ser?). p. 6. Extraído el 10 Mayo, 2018, de <http://www.intosai.org>

II. ¿CÓMO SON LAS COSAS?-

2.1. En los Sistemas Administrativos Públicos.

Respecto al perfil que deben tener los servidores públicos que se encuentran en los puestos donde funcionan los Sistemas Administrativos, los mismos que involucran recursos cuyo manejo debe ser con eficacia, eficiencia y economía; los entes rectores, por ser la autoridad, de su ámbito y competencia, deben disponer que sus subordinados del sistema sean especialistas y/o técnicos, para asegurar el óptimo funcionamiento y la confianza del sistema que dirigen y regulan, con la finalidad de fortalecer que las cosas sean como deberían ser y debilitar el por qué las cosas no son como deberían ser.

Los entes rectores supervisan y evalúan la gestión de sus procesos técnicos, capacitan y promueven su eficiente funcionamiento; entonces, son los responsables de cómo son las cosas, y de disponer que las cosas sean como deben ser, y deberían exigir un perfil con aptitudes de cumplimiento, para los servidores que ocupan los puestos donde se desarrollan funciones de los sistemas que dirigen.

Estos servidores públicos deben contar con una certificación que los acredite como especialistas y/o técnicos, la misma que debe ser evidenciada en evaluaciones periódicas por parte de los entes rectores o terceros autorizados; propuesta que ya implementó el ente rector del Sistema de Abastecimiento, que también pretende el ente rector del Sistema de Bienes Estatales, y otros entes que ya lo tienen considerado en su carpeta de proyectos.

Para fortalecer esta propuesta de certificación, se mencionará a los entes rectores de algunos sistemas administrativos públicos, que en la revisión, trascienden por sus desviaciones de cumplimientos, hallazgos o alertas de control; ciertamente que como entes rectores regulan cómo deben ser las cosas; sin embargo, en la rendición se evidencia por qué las cosas no son como deberían ser.

Se mencionan algunos riesgos en que puede incurrir un servidor público que se desempeña en puestos subordinados a estos entes rectores:

- **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).**- Conducir mal el Procedimiento Administrativo Disciplinario, elaborar planillas de haberes con pagos indebidos, calcular mal los aportes y/o retenciones, emitir actos administrativos que reconocen derechos que no corresponden, generar derechos futuros por omisión, desarrollar procesos de selección de personal desacreditados, demorar en el pago de las planillas.
- **Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE).**- Determinar el valor referencial sobre estimado, elaborar expedientes técnicos de contratación mal y extemporáneos, desconocer la plataforma del SEACE, desconocer la plataforma de Perú Compras, desconocer la plataforma del SIAF módulo administrativo, elaborar bases para procedimientos de selección imprecisas y direccionadas, seleccionar malos proveedores, contratar de manera irregular, omitir el seguimiento a la ejecución contractual, obviar penalidades cuando correspondan, obtener un inventario físico patrimonial con exceso de faltantes y/o sobrantes, llevar un inventario inexacto del stock de almacén, demora en la adquisición de bienes, servicios y ejecución de obras.

- **Dirección Nacional de Presupuesto Público (DNPP).**- Desarrollar un proceso presupuestario deficiente, priorizar los gastos sin sustentos, dar indicadores de desempeño imprecisos que no permitan su medición, elaborar el Plan Operativo Institucional desfinanciado, aprobar el presupuesto con demoras por falta de capacidad de gestión, habilitar presupuesto sin sustento técnico, desconocer la plataforma del SIAF módulo presupuestario, omitir el seguimiento de la ejecución presupuestal, omitir los reportes para alertar sobre la calidad del gasto, ejecutar mal los programas por resultados, omitir el seguimiento y control de los programas presupuestales a nivel de específicas de gasto, realizar modificaciones presupuestales sin criterio.
- **Dirección Nacional de Tesoro Público (DNTP).**- Realizar el pago sin sustento, calendarizar mal el presupuesto, demorar en el pago, control previo deficiente sobre los sustentos del pago, omitir el control sobre la recaudación, omitir el control sobre los documentos de valor que custodia, obviar el pago de las retenciones que corresponden a la SUNAT o al Tesoro Público, participar en el manejo irregular de la Caja Chica, omitir el control de los Encargos dinerarios, desconocer el manejo del SIAF módulo administrativo, desconocer el origen y destino de los recursos financieros, omitir las conciliaciones bancarias.
- **Dirección Nacional de Contabilidad Pública (DNCP).**- Devengar sin contar con los sustentos completos, omitir los reportes que advierten sobre la ejecución del gasto, desconocer la plataforma del SIAF módulo contable, demora en el devengado, elaboración deficiente y extemporáneo de los Estados Financieros; obviar las retenciones que corresponden a la SUNAT, al Tesoro Público u otras obligaciones; omitir el control previo para mejorar la calidad de gasto, registrar en cuentas contables que no corresponden, reportar bienes patrimoniales con valores y estados que no corresponden, desconocer la situación financiera provocando desfinanciamiento, obviar los reportes oportunos de saldos presupuestales a nivel de específica de gasto, obviar el reporte de operaciones, omitir las directivas respecto al cierre contable, omitir los reportes financieros del stock del almacén, omitir los controles respecto al fondo de Caja Chica.
- **Dirección General de Programación Multianual del Sector Público (DGPMSP).**- Elaborar expedientes técnicos de obras deficientes, obviar la elaboración de proyectos viables para ejecutar, sobrevalorar el proyecto por una mala estructura de costos, plagiar expedientes técnicos, aprobar expedientes técnicos no viables, desconocer la plataforma del INFObras, dar la conformidad a la liquidación de obra cuando no corresponde, carecer de expedientes técnicos aprobados teniendo presupuesto en el clasificador de gasto 2.6.

La certificación pasa también por los servidores públicos que se encuentran en puestos cumpliendo funciones en el ámbito del Sistema Administrativo de Control, mencionando un riesgo:

- **Contraloría General de la República.**- Falta de conocimiento del criterio para reconocer que cosas son como deberían ser; por tanto, problemas para evidenciar por qué las cosas no son como deberían ser.

Por otro lado, tenemos al Sistema de Control Interno, cuya implementación pasa por el compromiso y liderazgo de los servidores públicos de la alta dirección de la entidad:

- **Alta Dirección de una entidad.-** Deficiente o nula implementación del Sistema de Control Interno, lo que no permite identificar los riesgos y poder gestionarlos, dificultando que la entidad pueda mejorar la gestión para cumplir sus objetivos con eficacia-eficiencia-economía.

Todo servidor público de la alta dirección, debe conocer de los componentes, principios y puntos de interés, para la implementación del Sistema de Control Interno, que es una herramienta de gestión para identificar riesgos y gestionarlos; por tanto, deben estar certificados, para confiar en que tendrán un compromiso para liderar su implementación en la entidad.

¿Por qué se hace necesario?, porque la gran mayoría de entidades, aún no lo implementan o es deficiente la misma, y se está postergando, mientras que los niveles de corrupción y el por qué las cosas no son como deberían ser, va acrecentándose; un jefe de la Oficina General de Administración (OGA) o quien haga sus veces, debería estar certificado en Control Interno.

III. ¿CÓMO DEBERÍAN SER LAS COSAS?-

Algunos entes rectores, ya dan importancia al perfil que debe tener el servidor público que está en un puesto donde se desempeñan funciones que competen a su sistema administrativo, y exigen la certificación que los acredite como especialistas y/o técnicos, esto con la finalidad de procurar que las cosas sean como deben ser.

Si así deberían ser las cosas, debe priorizarse la atención en el desempeño, para que las partes responsables tomen las medidas apropiadas para mejorar la administración pública, siendo factible la certificación de especialistas y/o técnicos. Que un servidor público esté certificado en uno o varios sistemas propende a que las cosas se hagan como deben ser y refuerce la meritocracia.

Al respecto, algunos avances:

- **OSCE**².- Ente rector del Sistema Nacional de Abastecimientos, aprobó la Directiva N° 013-2017-OSCE/CD, denominada “Certificación por niveles de los profesionales y Técnicos que laboren en los Órganos encargados de la Contrataciones de la Entidades Públicas”.
- **Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN**³.- Ente rector del Sistema Nacional de Bienes Estatales, creada por Ley N° 29151, mediante Resolución N° 077-

² OSCE (2017). Extraído el 10 Mayo, de 2018, de http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/DIRECTIVAS_2017/Directiva_013-2017-OSCE-CD_Certificacion_de_profesionales_OEC_.pdf

³ SBN (2015). Extraído el 10 Mayo, de 2018, de <http://www.sbn.gob.pe/marco-legal/>

2015/SBN aprobó la Directiva N° 003-2015/SBN, denominada “Procedimiento para la Capacitación y Certificación de Profesionales y Técnicos en la Gestión de Bienes Estatales” la misma que tiene por finalidad (...) 1.2 Acreditar a los profesionales y técnicos que intervienen directamente en la aplicación de las normas del SNBE.

- **Contraloría General de la República.-** El Contralor General, expuso el 8 de mayo de 2018 a sus colaboradores, que debería haber un balotario de preguntas sistematizado, ya no la entrevista personal, por el cual la meritocracia permita que los que más saben y manejan conceptos puedan ingresar; dar su examen virtual bajo supervisión, en una sede que reúna las garantías tecnológicas, luego se les pedirá que sustenten el perfil requerido con su currículum vitae, y si cumplen, serán contratados.⁴

3.1. Respecto al servidor público.

La Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, dice en su Artículo III. Principios (...) d) Mérito. (...), se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

Luego, en su Artículo 3. Definiciones. (...) e) Servidor de confianza. (...) se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa. f) Puesto. Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.

De la Ley del Servicio Civil, se desprende que el servidor público debe tener aptitud, actitud, desempeño y capacidad porque estará sujeto a evaluación permanente por el puesto que ocupa; también se desprende que el servidor de confianza que ocupa un puesto, debe cumplir con el estándar siguiente: es un servidor civil que se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa, al conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio, el mismo que se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.

Se entiende que, el servidor tiene que hacer las cosas como deberían ser, para luego no preguntarle por qué las cosas no son como deberían ser; porque está sujeto a las reglas, funciones, responsabilidades y requisitos del puesto para su adecuado desempeño; por tanto, conoce el puesto y las funciones de la administración pública que le competen, además del reglamento, manual y procedimientos que le precisan cómo deben ser las cosas en su entidad.

3.2. Selección del Servidor Público.

SERVIR emitió la Directiva N° 002-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión de los Procesos de Selección en el Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” Guía metodológica para el proceso de selección por concurso público de mérito de las entidades públicas. Numeral 3.3. Etapa de evaluación. (...) Los tipos de Evaluación son: (...) – Entrevista final.- Obligatorio.

⁴ Nota.- El autor asume si es que no es la apreciación correcta, de lo expuesto por el Contralor.

En su numeral 3.3.5. Entrevista final. (...) – La entrevista final solo podrá ser efectuada por parte de la Oficina de Recursos Humanos o el Comité de selección designado por la entidad atendiendo al puesto convocado (...) no pudiendo ser delegada o terciarizada. Para tal fin se deberá respetar el Formato “Protocolo para una entrevista tradicional” (Anexo 10) (...) – Los resultados (...) deberán ser consignados en una tabla de puntuación creada para dicho fin, para lo cual se podrá tomar como referencia el modelo de “Formato de Evaluación de Entrevista Final”.

Avilés L. (2005), publicó respecto a compatibilizar funciones y plazas⁵: “El Sistema de Recursos Humanos, debe ser transparente permitiendo conocer sobre plazas vacantes de tal forma que haga posible el ascenso por orden de méritos, esto generaría un clima de equidad y contenido en el personal, que en ocasiones se ve relegado por personal nuevo y hasta improvisado.”

Asimismo, dio a conocer respecto a una entidad pública, que existían servidores que cumplían las funciones, pero que no se encontraban cubriendo el puesto; es decir especialistas en la función pero en la plaza de asistente, analistas en la función pero en la plaza de técnicos, asistentes en la función pero en la plaza de especialistas, o de técnicos en la función pero en la plaza de analista; fortalecida esta inequidad con un caos remunerativo donde el que tiene la plaza cobra sin méritos como si realizara las funciones.

¿Cómo deberían ser las cosas?, si existe un Formato Protocolo que obliga a una entrevista personal para ser seleccionado, el mismo que puede ser subjetivo y hasta direccionado, evidenciándose en algunas entrevistas que unos pasan ante el Comité de selección para tener una conversación y otros para un interrogatorio; en el extremo, algunos pasan revista y no entrevista; por eso, cuando los que ganan sin méritos, en el desempeño de sus funciones les es difícil hacer las cosas como deberían ser, y no se les facilita entender por qué las cosas no son como deberían ser; riesgo inminente que desmejora el desempeño de la administración pública.

Respecto al Formato de Evaluación de Entrevista Final, se precisa que es opcional su uso por parte de la entidad, este formato pone como referencia en su escala general de calificación como máximo puntaje “Muy por encima de lo esperado 18-20”; a esto hay que advertir que muchas entidades le dan el peso a la entrevista personal de 30 sobre 100 puntos, existiendo un alto riesgo para voltear la tabla de méritos por cuestiones subjetivas, favorecimiento y/o falta de experiencia para reconocer talentos; se pierde así la oportunidad de mejorar el capital humano, para que hagan las cosas como deberían ser.

La etapa Entrevista Personal, en ocasiones, afecta a la meritocracia⁶; relegando los puestos donde funcionan los sistemas administrativos públicos; esta etapa, puede servir para cubrir puestos que no necesariamente sean para la función de un sistema

⁵ Avilés, Luis (2005). Interpretación de la realidad crítica judicial y acciones necesarias. Extraído el 18 de mayo, de 2018 de: <http://www.monografias.com/trabajos33/poder-judicial-peru/poder-judicial-peru.shtml>

⁶ La meritocracia es un sistema basado en el mérito. Esto es, las posiciones jerarquizadas son conquistadas con base al merecimiento, en virtud, del talento, educación, competencia o aptitud específica para un determinado puesto de trabajo. La sociedad meritocrática suele integrar el concepto de talento con esfuerzo. Extraído el 10 Mayo, de 2018, de <https://www.significados.com/meritocracia/>

administrativo público, y en una entidad, la gran mayoría de puestos, en general corresponden a funciones que no tienen que ver con los sistemas administrativos.

La Ley del Servicio Civil, resalta la meritocracia: “(...) busca sentar las bases para mejorar el desempeño de los servidores públicos, (...) con el fin que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, además presten servicios de calidad. (...) se aplicará la meritocracia tanto para el ingreso al nuevo régimen, como para el ascenso y la permanencia, para contar con las personas más idóneas para el puesto, con competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.”⁷

Respecto al párrafo anterior, el capital humano con talento, que participó en uno o varios procesos de selección de personal, que llegó primero antes de la entrevista y que al final otro ganó, puede evidenciar que le voltearon la tabla de méritos; ya no cree, no confía en la transparencia e imparcialidad de la entidad; a pesar de ello, por cuestión de ética lo seguirá intentando, porque es consciente que puede servir en la cosa pública, aun existiendo la percepción de que existe favorecimiento. Existe mucho talento que está a la espera de solo una oportunidad para demostrar su valía.

Habiendo talento interesado en el manejo de la cosa pública, se puede promover la gobernanza económica, eficaz y eficiente, con rendición de cuentas y transparente en sus resultados; previamente, los entes rectores deben confiar sus puestos a servidores públicos idóneos, competentes y certificados; el manejo de la cosa pública especializada y/o técnica, no se enseña con amplitud cuando forman profesionales en los estudios superiores, se aprende en la práctica, talleres y/o cursos.

Propender al profesionalismo de los servidores públicos para la mejora del desempeño, obliga a que los entes rectores lideren propuestas de capacitación y certificación; este reto lo pueden asumir directa, terciarizarla o encargar a la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) cuya página virtual <http://www.enap.edu.pe/> ya ofrece formación de directivos, capacitación de servidores civiles y actividades de complementación académica para servidores civiles.⁸

3.3. Profesionalizar la función pública.

La preocupación de poner al idóneo en el puesto, se justifica por los resultados de las entidades, en el valor que le dan los ciudadanos al servicio y/o producto que reciben, en la percepción de corrupción que hay de una entidad, en los problemas sociales y la carencia de políticas públicas para dar solución oportuna, en la lentitud de su burocracia; en suma, en el desarrollo político, económico, cultural, social del país.

“(…) en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, se aprobó la Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003), (...) se manifiesta la necesidad de profesionalizar la función pública para lograr el desarrollo del Estado. Además, se hizo incuestionable la correlación positiva entre un

⁷ Ley Servir: Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales. Extraído el 10 Mayo, de 2018, de <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>

⁸ ENAP (2018). Extraído el 10 Mayo, de 2018, de <http://www.enap.edu.pe/la-escuela/nuestro-modelo/>

servicio civil eficiente, el incremento de confianza en el sector público y el progreso económico (...). (...) se propone que para alcanzar dicho fin, es indispensable “que la gestión del empleo y los recursos humanos al servicio de los gobiernos incorpore los criterios jurídicos, organizativos y técnicos así como las políticas y prácticas que caracterizan a un manejo transparente y eficaz de los recursos humanos”⁹

Respecto al servidor público y su selección, es indispensable que se identifique al talento idóneo para que ocupe un puesto del sistema administrativo, prescindiendo de lo subjetivo de la entrevista y dando importancia a la certificación; ¿basta con sólo dar un examen de conocimiento técnico, aprobarlo en orden de mérito, luego evidenciar con su(s) certificado(s) o declaración jurada para acreditar sus aptitudes, y ser seleccionado? El candidato a ocupar un puesto, incluso el de confianza, deberá pasar también por un periodo de prueba y demostrar cómo deben ser las cosas.

Para mejorar el desempeño, existen propuestas como: Incorporar criterios legales, procedimientos técnicos y tecnológicos, que den confianza de un manejo transparente y eficiente para seleccionar servidores públicos; contar con consultores especializados, tener una base de datos de especialistas y/o técnicos en el manejo de uno o varios sistemas administrativos para que la entidad haga una elección en forma oportuna; estandarizar los perfiles de los operadores de los sistemas administrativos; acreditar el funcionamiento de oficinas desconcentradas como apoyo administrativo para las entidades que no cuentan con plazas para estos puestos, lógicamente estas oficinas tendrán especialistas y/o técnicos certificados.

Sin obviar la evaluación periódica para ratificar su certificación, lo que obligará a una actualización permanente profesional; la modernización del Estado es una prioridad, la meritocracia una necesidad, el manejo de los sistemas administrativos importante; conocer y discriminar las categorías presupuestales, fortalecer los programas presupuestales PpR, conocer los criterios para evaluar sus indicadores es cosa pública; contrariamente, existen en los puestos servidores que no manejen estos temas, porque no son los idóneos, es como darle el puesto a alguien que no es Contador Público Colegiado para que elabore los Estados Financieros, como un servidor en el puesto de tesorero que no maneja la plataforma del SIAF para realizar el Giro, o un servidor en logística que desconoce la plataforma del SEACE, etc.

3.4. Por cuestión de Ética

La Ley N° 27815.- Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el Capítulo II Principios y Deberes Éticos (...), dice en su Artículo 6°.- numeral 3. Eficiencia. Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente. 4. Idoneidad. Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público

⁹ XX Congreso Internacional del CLAD (2015). La Reforma del Estado y de la Administración Pública. Ferreira, G & Cruz M. El proceso de selección del cuerpo de gerentes públicos de Perú. Extraído el 10 Mayo, de 2018, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B5A220F8B1DE12850525804500789C01/\\$FILE/ferpin.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B5A220F8B1DE12850525804500789C01/$FILE/ferpin.pdf) pág. 1

debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

Asimismo en su Artículo 7º.- Deberes de la Función Pública. (...) 6. Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Asimismo, en su Reglamento, en su Título I Disposiciones Generales, dice respecto a la Ética Pública: Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

Cañidos al Código de Ética, el servidor público actúa con eficiencia porque brinda calidad en las funciones a su cargo; es idóneo porque tiene aptitud técnica, legal y moral y se capacita permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones; además, debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, su desempeño está basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.

Por tanto, el servidor que pretende o ya asume un puesto en una entidad, por cuestión de ética no debería asumir responsabilidades de un puesto, si es que no sabe cómo ejercer las funciones del mismo; por cuestión de ética, debería capacitarse primero antes de pretender un puesto; para que las cosas sean como deberían ser; y no le cuestionen luego por qué las cosas no son como deberían ser.

Los puestos de los sistemas administrativos públicos, que articulan el funcionamiento de los niveles de gobierno, no deben ser considerados bajo ningún contexto, como una delegación de poderes sin tecnocracia, como una agencia de empleos sin meritocracia, para pagar favores políticos, para que improvisados ocupen esos puestos; la cosa pública se merece respeto, porque funciona con los recursos del estado, recursos que provienen de los impuestos de todos; entonces, debe ser transparente para conocer a quién ocupa un puesto, estar pendiente si desarrolla sus funciones conforme lo exige el sistema y el código de ética.

CONCLUSIÓN

1. Cuando el servidor público, no sabe cómo deben ser las cosas, tienen miedo gestionar, demora supuestamente revisando y analizando para ver si corresponde proceder, traslada la cosa a otra área para su opinión técnica o legal; demora mientras indaga si así deben ser las cosas, paralizando la gestión; se pierde la oportunidad y la eficiencia por falta de profesionalismo, no pondrá su visto o firma hasta tener la certeza de que no incurre en responsabilidad.
2. No es idóneo ser sólo eficaz en la administración pública; por ejemplo: ejecutar el 100% del presupuesto comprando bienes de calidad y económicos para atender un programa alimentario, cuando estos bienes, llegan tres meses después de lo programado y se demoran para su distribución tres meses más, cuando ya tienen fecha de vencimiento para el consumo; eso es un ejemplo y consecuencia de no tener al idóneo en el puesto y explica por qué las cosas no son como deberían ser.
3. El óptimo desempeño en los sistemas administrativos públicos, empieza por seleccionar servidores públicos con conocimientos y competencias (meritocracia), deponiendo lo subjetivo de la entrevista personal, servidores públicos profesionales sujetos a evaluación por sus resultados, y cuya certificación debe ser monitoreada por cada ente rector.

BIBLIOGRAFÍA

1. Avilés, Luis (2005). Interpretación de la realidad crítica judicial y acciones necesarias. Extraído de: <http://www.monografias.com/trabajos33/poder-judicial-peru/poder-judicial-peru.shtml>
2. CLAD (2015). XX Congreso Internacional. La Reforma del Estado y de la Administración Pública. Ferreira, G & Cruz M. Extraído de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B5A220F8B1DE12850525804500789C01/\\$FILE/ferpin.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/B5A220F8B1DE12850525804500789C01/$FILE/ferpin.pdf) pág. 1
3. ENAP (2018). Extraído de: <http://www.enap.edu.pe/la-escuela/nuestro-modelo/>
4. INTOSAI (ISSAI 300) Principios Fundamentales de la Auditoría de Desempeño. Objetivo de Auditoría 25. (...) (¿Las cosas son como deberían ser?) (...) (¿por qué las cosas no son como deberían ser?). p. 6. Extraído de: <http://www.intosai.org>
5. Ley Servir: Meritocracia, capacitación y más beneficios laborales. Extraído de: <http://www.pcm.gob.pe/2013/07/ley-servir-meritocracia-capacitacion-y-mas-beneficios-laborales/>
6. OSCE (2017). Extraído de: http://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/Legislacion%20y%20Documentos%20Elaborados%20por%20el%20OSCE/DIRECTIVAS_2017/Directiva_013-2017-OSCE-CD_Certificacion_de_profesionales_OEC_.pdf
7. SBN (2015). Extraído de: <http://www.sbn.gob.pe/marco-legal/>

RESEÑA DEL AUTOR

Lic. en Administración de la Universidad San Martín de Porres, egresado de la Maestría “Gestión Pública con mención en Anticorrupción” de la Universidad San Martín de Porres, Técnico en Contabilidad del I.S.T.P. Simón Bolívar, estudiante de Derecho en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, estudiante de la Maestría “Control Gubernamental” de la Escuela Nacional de Control; actual auditor en la Gerencia Regional de Control de Huánuco.

