

II CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“LA PROFESIONALIZACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS FISCALIZADORAS”

Autora: CP Ricci, Lizet

1-RESUMEN

Lo que aporta este estudio es el análisis de la profesionalización de la administración pública desde un enfoque teórico y, en concreto, estudiando su papel en las Entidades Fiscalizadoras; en el marco de la Nueva Gestión Pública, que desde hace ya 20 años ha alcanzado relevancia.

Con este propósito, partimos indicando la metodología utilizada. A continuación, pasamos a examinar las nociones fundamentales sobre las entidades fiscalizadoras y su función de contralor, para luego desarrollar y relacionar la profesionalización de la función pública en este ámbito indagando sobre los distintos elementos de la misma y su relación con los organismos de control, y posteriormente arribar a las conclusiones pertinentes.

El presente trabajo constituye una revisión bibliográfica, se desarrolla siguiendo un estudio no experimental descriptivo de la temática de interés, teniendo en cuenta la situación actual de las Entidades de Fiscalización.

Al efecto, se utiliza la estrategia cualitativa, sobre la base de un análisis teórico sustentado en técnicas de investigación documental, junto a un análisis práctico basado en la observación directa de los procedimientos vigentes en las Entidades Fiscalizadoras.

La técnica primordial de recolección de datos es el análisis documental. Las fuentes de investigación analizadas son tanto primarias como secundarias, como la normativa consultada sobre la materia y los documentos oficiales de instituciones públicas y; libros de autores clave, artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones, trabajos de investigación, etc.

El contenido de este trabajo pretende abordar, los aspectos teóricos de una Administración Pública concebida bajo los principios importantes para un buen gobierno, como guía para promover un adecuado ejercicio de la Rendición de Cuentas, en el marco de las atribuciones de las Entidades de Fiscalización Superior, la función de control y la obligación de responder a la comunidad. En este sentido, el objetivo general es el estudio de la Profesionalización de la Administración Pública, con énfasis en el fortalecimiento de las instituciones, del **control y fiscalización especializado, para alcanzar eficacia, eficiencia, economía y efectividad en los Sistemas de Control en el Sector Público.**

2-PALABRAS CLAVES

PROFESIONALIZACIÓN/ ENTIDADES FISCALIZADORAS/ ACCOUNTABILITY/
GOVERNABILIDAD/ GESTIÓN PÚBLICA

3- REFERENCIA DEL AUTOR

Lizet Ricci, Contadora Pública (Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Rosario), Especialista en Administración y Contabilidad Pública (FCECON-UNR).

4-INTRODUCCIÓN

Desde los procesos de construcción de los estados democráticos, iniciados en la revolución francesa, los gobiernos han procurado, con diferentes grados de éxito, garantizar los derechos económicos, sociales y políticos de los ciudadanos, entre los que se encuentran el derecho a la información y a la participación ciudadana; así como guiar la gestión pública bajo el principio de la Transparencia (Díaz Bravo, 2016).

Los países de la región latinoamericana, desde hace algunas décadas, comenzaron procesos de reforma del Estado que han significado una transformación de sus instituciones y administraciones públicas, a través de programas de reforma administrativa o programas de modernización. Sin embargo, una de las asignaturas pendientes sigue siendo la profesionalización de las funciones públicas a través de lo que se conoce comúnmente en otros países como los servicios civiles (Púon, 2013).

Entendiendo a “La Rendición de Cuentas” como un proceso mediante el cual funcionarios, servidores públicos y particulares que manejan recursos del erario, informan y explican de manera detallada ante la autoridad competente y ante la ciudadanía, las decisiones adoptadas en el ejercicio de sus funciones y responden por la gestión y resultados de sus acciones, exponiéndose a sanciones legales y sociales en caso del mal uso de los recursos asignados, de acuerdo a la normativa del país, es que *“será el desafío en torno al desempeño de las funciones que cumplen las Entidades de Fiscalización Superior el tender al logro de gestiones públicas más eficaces que cuenten con administradores públicos con capacitación suficiente y se sientan identificados con la visión y misión de una gerencia pública que asegure un buen gobierno”* (OLACFES, 2014).

La Rendición de Cuentas es una forma de instrumentar la gobernanza, y es la acepción más parecida de la palabra anglosajona Accountability, que no tiene traducción exacta al español pero puede entenderse como la obligación de los gerentes públicos de informar y explicar su gestión frente a los recursos públicos encomendados para administrar y a la vez, la capacidad de la sociedad de sancionar la misma (Núñez y Elviz, 2013).

La independencia, la rendición de cuentas y la transparencia son las condiciones previas de una democracia basada en el estado de derecho, base esencial para una auditoría pública independiente y responsable. El buen gobierno requiere esos dos elementos importantes que son la *transparencia y la rendición de cuentas*. La transparencia, aplicada de manera coherente, puede ayudar a mejorar el gobierno y a promover la rendición de cuentas.

Debido que el control de los fondos públicos que ejercen estos organismos, indirectamente repercute en la sociedad verificando que la inversión de los fondos públicos responda a los objetivos de cada programa social; para las Entidades de Fiscalización Superior (EFS) se constituye un desafío que debería comenzar a articularse en aras del *fortalecimiento del control, de la gestión gubernamental y de la sustentabilidad institucional de estos órganos de fiscalización externa*. Los marcos constitucionales y legales, la disponibilidad de herramientas, métodos e instrumentos para el control, así como la existencia de una cultura institucional fundamentada en el respeto del servidor público por cumplir con la normatividad, condicionan la efectividad de la rendición de cuentas, es por ello que la profesionalización de las entidades de fiscalización se convierte en un objeto primordial de estudio (INTOSAI, 2018).

5- DESARROLLO

5.1- CONCEPTOS CLAVES

Es menester desarrollar los siguientes conceptos a los fines esclarecedores del presente trabajo:

Función Pública: en un sentido amplio, sin diferenciarlo expresamente de “servicio civil”, es el conjunto del personal que trabaja al servicio del Estado en una relación de empleo regulada por un estatuto que, en general, estipula derechos y obligaciones, incluidas unas reglas para el acceso, permanencia y movilidad en los cargos (Bonifacio, 2001). La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que lo integran. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general (CLAD, 2003).

Accountability: la responsabilidad incluye la responsabilización, que consiste más precisamente en responder por un compromiso que ha sido aceptado por un mandante, superior o principal, citando a Caiden: “en ausencia de un ethos democrático, una cultura cívica genuina, una ideología de servicio público, y un código respetado de ética pública, no hay fundamento sobre el cual una efectiva accountability pública pueda ser construida.”

Burocracia: es una pieza crucial en el diseño y ejecución de las políticas públicas. Más allá de que la burocracia es comúnmente entendida como un cuerpo de funcionarios, un aparato organizativo o incluso un sistema de empleo, se puede concebir a la burocracia como una institución central en el efectivo funcionamiento del sistema democrático y de la vigencia del Estado de derecho. En calidad de institución, la burocracia puede ser vista como un conjunto articulado de reglas y pautas de funcionamiento cuya finalidad es asegurar la continuidad, coherencia y relevancia de las políticas públicas, por un lado, y prevenir la discrecionalidad del ejercicio del poder público por otro (Iacovello y Zuvanic, 2010).

Gobernabilidad: es una expresión cuya equivocidad aún es mayor que su popularidad. Como creemos en la razón de Bacon cuando afirmaba que la verdad brota antes del error que de la confusión, procederemos a exponer rápidamente nuestro entendimiento del término. La gobernabilidad es un atributo de las sociedades no de sus gobiernos. La gobernabilidad se refiere a la capacidad de una determinada sociedad para enfrentar positivamente los desafíos y oportunidades que se le plantean en un tiempo determinado. Gobernabilidad no es, pues, estabilidad política, sino creación de condiciones para reconocer y enfrentar colectivamente los retos y oportunidades de cada tiempo (Prats, 1998).

5.2-ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES

El desarrollo institucional de América Latina en las últimas dos décadas se ha caracterizado, por la preocupación de los gobiernos para generar administraciones incluyentes que respondan a las necesidades de la ciudadanía. Así el desafío es garantizar la estabilidad y la legitimidad democrática; tales desafíos han requerido importantes esfuerzos para modernizar las instituciones políticas, además de hacer frente a las problemáticas inherentes a los sistemas políticos de la región entre los que pueden señalarse la ineficiencia administrativa, la corrupción y el clientelismo, que socaban la confianza de los ciudadanos en sus instituciones. Por esto es que, el ejercicio de la participación ciudadana en la gestión pública y la rendición de cuentas es un mecanismo efectivo de control del poder político y administrativo del Estado. Corresponde así a las Entidades Fiscalizadoras Superiores ejercer el control externo de la administración

pública, que en el caso de América Latina está a cargo de diversas, siendo en Argentina la Auditoría General a Nivel Nacional y los Tribunales de Cuentas a nivel.

Marco Regional

En la actualidad el marco internacional y regional para fortalecer la rendición institucional de cuentas lo proveen la Declaración de Asunción de 2009, las ISSAI 20 y 21 emitidas por la INTOSAI en 2010 y el Documento INTOSAI GOV 9160 de 2013,

La Declaración de Asunción de 2009, reconoce el acceso a la información como condición necesaria para el buen gobierno y la existencia de un marco legal propio en cada país que determina su efectividad.

Durante la XIX Asamblea de la OLACEFS, las EFS reconocen la necesidad de adoptar y difundir ocho principios de la rendición de cuentas. La Asamblea reconoce el valor de la rendición de cuentas tanto para construir confianza social como para mejorar la calidad de las decisiones gubernamentales.

La ISSAI 20 establece los Principios de Transparencia y Rendición de Cuentas con el propósito de motivar a las EFS para la promoción de los mecanismos que permitan mejorar sus prácticas y forma de gobierno en materia de transparencia y rendición de cuentas, además de facilitar una mayor concienciación sobre la necesidad de “promover entre el público y la administración una mejor comprensión de cuáles son sus funciones y tareas en la sociedad”.

Esta norma establece que la información sobre las EFS, además de ser coherente con los mandatos y marcos jurídicos que las rigen, debe ser pertinente y de fácil acceso; los procesos relacionados con su quehacer, actividades y productos deben ser transparentes y de conocimiento público mediante una comunicación abierta a los medios y a otras partes interesadas.

La ISSAI 21, Principios de transparencia y responsabilidad: Principios y Buenas Prácticas, amplía el alcance de la ISSAI 20 al establecer buenas prácticas para que sean promovidas por las Entidades Fiscalizadoras Superiores.

Otro referente normativo de la INTOSAI, es el Documento INTOSAI GOV 9160 Fortaleciendo la Buena Gobernabilidad de los Bienes Públicos: Principios Fundamentales para su implementación que presenta una definición detallada de los términos “rendición de cuentas”, “bienes”, “gobernabilidad”, “buena gobernabilidad”, “integridad”, “partes interesadas” y “transparencia”.

Principios de la Rendición de Cuentas

Las EFS reconocen *ocho principios básicos*, derivados de la Declaración de Lima y de las decisiones adoptadas en el XVII Congreso de la INTOSAI (en Seúl, Corea), como requisitos esenciales para la correcta fiscalización del sector público”.

La XIX Asamblea General de la OLACEFS reunida en Asunción, Paraguay, acuerda adoptar y difundir los Principios sobre Rendición de Cuentas (Declaración de Asunción, 2009), teniendo en consideración que:

1. La rendición de cuentas es un aspecto fundamental para la gobernabilidad de los países
2. La presencia de mecanismos de rendición de cuentas sólidos y efectivos es crucial para generalizar confianza social y es uno de los más importantes desafíos de los estados modernos, actuando como una red de señales que permiten corregir y mejorar políticas públicas y prácticas institucionales.
3. La rendición de cuentas no debe reducirse a una mera fiscalización formal sino que debe verse como una manera de institucionalizar procesos de toma de decisiones más

transparentes y reflexivos que invariablemente se traducen en políticas y decisiones públicas de mayor calidad.

4. Las Entidades de Fiscalización Superior (EFS) juegan un papel clave e ineludible en el proceso de rendición de cuentas, y tienen un papel fundamental en la construcción del conocimiento ciudadano de lo que los gobernantes han hecho con el mandato que la sociedad les dio.

5. Las EFS cuentan con herramientas para explicar la gestión de los fondos públicos por parte de las instituciones y sus jerarcas así como para pedir cuentas y exponérselas al Congreso y a los ciudadanos, pudiendo cumplir un rol de liderazgo en la promoción y el fortalecimiento de la práctica y la cultura de la rendición de cuentas.

6. En el mundo contemporáneo hay fuerzas que impulsan una actuación más enérgica por parte de los gobiernos y de las EFS para mejorar la rendición de cuentas.

7. El proceso de desarrollo económico y social ha traído consigo también cambios legales y un proceso de reforma del Estado que busca ajustarse y responder de manera eficaz a las necesidades.

8. Condiciones necesarias para que el proceso de rendir cuentas funcione de manera óptima, tales como: un sistema integrado de rendición de cuentas; el desarrollo de instrumentos y sistemas de información; y un marco legal.

9. La OLACEFS en su carta constitutiva establece el respeto a los ordenamientos jurídicos de cada nación, para tomar sus propias decisiones concernientes al sistema de control y fiscalización. VER ANEXO I

5.3-LA PROFESIONALIZACIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Según Rafael Martínez Puon (2013), el término profesionalización es un concepto genérico, que estaría incluyendo una serie de modalidades para conseguir sus fines. Así Profesionalización se definiría como *“la capacidad que tienen las organizaciones de dotar a su personal de las condiciones necesarias para que éstas, puedan contar con desarrollo profesional propio y que a su vez contribuya a alcanzar los objetivos definidos y propuestos por aquéllas”*. Otra posible definición es concebir a la profesionalización como *“sistema integral vinculado a un adecuado esquema de reclutamiento y selección, formación, promociones, ascensos, estímulos y retribuciones que reconoce y asegura la motivación del servidor público para especializarse y desempeñarse en términos de calidad, compromiso y eficiencia para conseguir los fines de la organización de la que forma parte”*. Por último, señala que la profesionalización significa *“la contratación de personal con componentes de consistencia en conocimientos, experiencia, criterio, capacidad de juicio técnico, conciencia y compromiso ético”*.

Uno de los criterios que inspiran los enunciados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública para América Latina es la Profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos. Define a la Profesionalización como un instrumento indispensable para el desarrollo de los países, para la consecución de un mejor Estado, siendo la profesionalización de la función pública una condición necesaria; una *garantía que los servidores públicos posean 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*.

Los principios rectores de todo sistema de función pública que deben inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas del personal son:

- Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras

- Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos
- Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas
- Transparencia, objetividad e imparcialidad
- Pleno sometimiento a la ley y al derecho

Estos principios son concordantes y están estrechamente relacionados con los principios que rigen el accionar de la Entidades Fiscalizadoras (INTOSAI, 2018), como ser la transparencia, objetividad e imparcialidad. Además, en relación al personal, para garantizar los conocimientos técnicos y especializados que deben tener los servidores públicos de estas entidades, en cohesión con las funciones de control y auditoría propias de su naturaleza, es que el mérito, desempeño y capacidad deberían ser los criterios orientadores del acceso y la carrera administrativa. Como lo expresa Horn (Prats, 1998), un sistema de carrera administrativa fundado en el mérito para el acceso y la promoción, y con los controles que eviten su desvío a favor de intereses privados o corporativos, proporciona los incentivos necesarios para que los funcionarios adopten compromisos de desempeño, de lealtad con el sistema democrático y de responsabilidad frente al interés general.

La Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI, 2018) ha concebido un amplio conjunto de opciones que permiten a las EFS generar beneficios para los ciudadanos, fortalecer el contrato ciudadano-Estado, mejorar la rendición de cuentas y agregar valor a la prestación efectiva de servicios gubernamentales. **La nueva manera de concebir la gestión está eliminando capas administrativas, delegando mayor responsabilidad y poder al personal y fomentando una mayor agilidad organizacional.** El proceso de fortalecimiento de las EFS requiere cambios en tres niveles diferentes, a nivel institucional, para fortalecer la organización y el desarrollo de capacidades de su gente. Si nos enfocamos en este último, el desarrollo profesional: implica comprender cuáles son las habilidades y la experiencia que necesita el personal de una EFS, qué nivel de habilidad y experiencia posee este personal y qué debe hacerse para aprovechar la capacidad actual y cerrar cualquier brecha. Incluye la profesionalización no solo del personal de auditoría, sino de todo el personal en una EFS (ONU, 2012).

La Declaración de Lima de la INTOSAI (ISSAI 1) reconoce que una Entidad Fiscalizadora Superior (EFS) eficaz depende de su capacidad para reclutar, retener y desplegar eficazmente personal altamente calificado, trabajador y motivado. Sin embargo, al aumentar su nivel de independencia y profesionalización, muchas EFS están estableciendo equipos de gestión de recursos humanos, tanto para administrar la función del personal como para desempeñar un papel más estratégico, ayudando a los directivos de las EFS a identificar y satisfacer sus necesidades de personal a largo plazo. Tal función involucra no solo administrar las funciones tradicionales del personal sino también comprometerse con la planificación de la fuerza de trabajo y, por ejemplo, ayudar proactivamente a la EFS a cambiar el perfil de calificaciones y/o la combinación de habilidades para satisfacer las cambiantes necesidades comerciales. También implica garantizar que todo el personal tenga acceso a un programa continuo de desarrollo profesional, el cual debe incluir habilidades y conocimientos técnicos y de gestión. Asimismo, debe los colaboradores deben poder acceder a una combinación de programas que respalden su bienestar. El Comité de Creación de Capacidades de la INTOSAI ha producido una guía para las EFS que ayuda a identificar las actividades clave de una función moderna de gestión de recursos humanos (INTOSAI, 2018). Siendo los elementos de la Profesionalización elementos claves para gestionar el capital humano, como ser la Planificación de RRHH, Organización del trabajo, acceso al empleo, Evaluación del

Rendimiento, Compensación, Desarrollo, Responsabilidad Laboral y Organización de la Función de RRHH (CLAD, 2003).

Resulta pertinente además citar los postulados del Consenso por una Función Pública Profesional para la Argentina del Siglo XXI.

El actual contexto en que el Estado tiene que dar respuesta a problemáticas de alta complejidad, requiere de unos funcionarios públicos altamente preparados, competentes, imparciales, íntegros y comprometidos con los valores democráticos. En el marco de las entidades fiscalizadoras, ellos tienen la enorme responsabilidad de gestionar recursos, bienes e información de todos asegurando el bien común; de impedir el derroche, el uso ineficaz y la corrupción, con imparcialidad y apego a la legalidad y velando por los derechos ciudadanos. Para ello, el Consenso referenciado propone los siguientes postulados para definir y lograr una Función Pública Profesional para la Argentina:

1° Cumplir con la Constitución Nacional en el Régimen de Funcionarios: Compromiso para garantizar el derecho de todos los ciudadanos a ingresar al servicio civil en condiciones de igualdad.

2° Construir un servicio civil profesional de carrera: Con ascensos por rigurosos criterios de

antecedentes y oposición, y promoción por capacitación y calificación medible del desempeño. Compromiso para establecer una carrera administrativa basada en la acreditación continua de la idoneidad y el buen desempeño en el servicio a la sociedad.

3° Planificar estratégicamente y con sustentabilidad financiera los Planteles de Personal: Compromiso para planificar dotaciones de personal con visión estratégica y responsabilidad fiscal, asegurando la continuidad de los servicios en las áreas críticas de la Administración.

4° Institucionalizar un Régimen de funcionariado civil: Compromiso para establecer un régimen de funcionarios directivos de carrera para sustentar la mejora continua de la gestión pública.

5° Cumplir principios de empleo digno y decente: Compromiso por terminar con todo tipo de discriminación negativa y precarización o subcontratación laboral, abierta o encubierta.

6° Invertir en capacitación y actualización tecnológica: Compromiso con la formación continua, actualizada e innovadora en la dimensión técnica, profesional y ética, que promueva una función pública coordinada, idónea y actualizada.

7° Jerarquizar y fortalecer los órganos a cargo de la gestión de las políticas de la función pública: Compromiso de gestión profesional para el desempeño laboral del funcionariado. Este Consenso vela por la idoneidad, integridad y profesionalismo de la función pública en Argentina, para enfrentar los desafíos del siglo XX. Pone de manifiesto que el país se encuentra en condiciones históricas para decidir la consolidación de una nueva generación de funcionarios públicos para la construcción de un país justo, solidario y desarrollado.

Por todo lo expuesto y analizado es que podemos ver la articulación y cohesión entre los principios rectores de las Entidades Fiscalizadoras, los postulados del CLAD acerca de la Profesionalización y gestión de Recursos Humanos y los del Consenso para una función pública profesional, todos ellos poniendo como elemento constituyente el rol del servidor público para una administración al servicio de la sociedad, que vele por la transparencia de las rendiciones e integración de la ciudadanía toda.

6-CONCLUSIONES

Frente a las propuestas realizadas por los estudiosos del tema con el ánimo de fortalecer la profesionalización dentro del ámbito la rendición de cuentas, y posicionar su acción como una práctica gubernamental fundamental para la constitución de administraciones democráticas. La labor de fiscalización externa realizada por los servidores públicos de las Entidades Fiscalizadoras Superiores enriquece y mejora la calidad de la rendición de cuentas al proveer insumos técnicos que clarifican las acciones. Por esto, es que una efectiva rendición de cuentas debe evidenciar la existencia de las dimensiones de información, explicación, responsabilidad y sanción, como resultado del cumplimiento de condiciones para que esto suceda, tales como: la disponibilidad de un marco normativo adecuado a este propósito, el cumplimiento con esas normas por parte de funcionarios y servidores públicos, a voluntad política para presentar ante la ciudadanía la gestión y los resultados de la labor institucional realizada, la transparencia y el acceso a la información pública, como condición necesaria para un mejor gobierno. De esta forma, la rendición de cuentas tendrá un impacto en la mejora de las prácticas institucionales; en la toma de decisiones más informadas y transparentes, tanto por parte de los responsables institucionales como por la ciudadanía, quienes podrán emitir un juicio fundado en los resultados de la gestión institucional, en un incremento de la confianza ciudadana en la institucionalidad pública, en el correcto uso de los recursos públicos y en la materialización de los principios de transparencia, eficacia, eficiencia, responsabilidad y participación ciudadana.

La dinámica de cambio en torno a las administraciones públicas nos lleva a pensar en proyectar un modelo de excelencia. Teniendo en cuenta la aplicación de técnicas y herramientas para un mejor aprovechamiento de nuestros conocimientos, dotando a los órganos de control, de mecanismos de gestión y control más evolucionados, tendientes al logro de objetivos y metas. Conjugando además, la aplicación de principios como los son, el de económica, eficiencia y eficacia. O sea, lograr no solo un control en aspectos cuantitativos, sino a poner foco en aspectos cualitativos, determinando indicadores que permitan cumplir con fines propuestos por los funcionarios públicos.

Por lo tanto, las EFS necesitan fortalecer su capacidad para interactuar con el entorno político, cultural, económico y social externo, establecer alianzas con partes interesadas clave y, en ocasiones, buscar el apoyo externo de la comunidad internacional de desarrollo.

ANEXO I: Principios de la Rendición de Cuentas

Los 8 principios de la rendición de cuentas acordados de la Declaración de Asunción, que constituyen una guía para promover el adecuado ejercicio de la misma, son:

1. El reconocimiento de la rendición de cuentas como la base de un buen gobierno;
2. La obligación de informar y justificar;
3. La integralidad de la rendición de cuentas;
4. La transparencia de la información;
5. La sanción del incumplimiento;
6. La participación activa de la ciudadanía;
7. El fortalecimiento de los marcos legales para la rendición de cuentas
8. Liderazgo de las EFS

1. La Rendición de Cuentas es la base para un buen gobierno. Las EFS como instituciones especializadas, que tienen a cargo la fiscalización superior de la Hacienda Pública, junto con el gobierno y otros actores, deberán vigilar el adecuado funcionamiento del sistema de rendición de cuentas, que permita el establecimiento de sólidos mecanismos de rendición de cuentas, que promuevan el fortalecimiento institucional, la confianza ciudadana, el estado de derecho de los países, el combate a la corrupción, el desarrollo de políticas públicas que atiendan de la mejor manera posible las necesidades y demandas de la ciudadanía, y en general elevar los niveles de gobernabilidad y probidad. Las EFS velarán porque la rendición de cuentas no se convierta en un fin en sí mismo, sino que sea un medio para lograr un buen gobierno.

2. Obligación de informar y justificar, de todo funcionario público acerca de sus decisiones y justificarlas de forma clara y completa públicamente. Las evaluaciones de objetivos e impacto se constituirán en una sana práctica de seguimiento de resultados.

3. Integralidad del sistema de rendición de cuentas, constituyéndose por una diversidad de actores sociales que interactúan tanto en el plano interinstitucional como con la sociedad civil. Las EFS y los gobiernos serán responsables de que exista frecuente y fluida coordinación entre esta red de actores, y deben potenciar los beneficios de la interacción así como promover que cada uno ejercite su papel, de manera integrada, para el funcionamiento óptimo del sistema de rendición de cuentas.

4. Transparencia de la información. La publicidad de las actuaciones públicas es premisa fundamental, por lo que la información presentada para los efectos de la rendición de cuentas debe ser confiable, relevante, clara, accesible, comprensible, completa, medible, verificable, oportuna, útil y pública para el ciudadano, promoviéndose el uso de diferentes medios para su comunicación, con el objeto de lograr una adecuada difusión a los actores interesados, Los órganos de control deberán impulsar que la información presentada por las instituciones y funcionarios públicos cuenten con las mencionadas características. Además, **las EFS promoverán un uso intensivo de la tecnología y novedosas formas de comunicación, no sólo para lograr el acceso a la información sino también para efectos transaccionales que permitan una gestión pública mucho más eficiente y transparente, promoviendo el desarrollo e implementación de normativa, sistemas y metodologías e indicadores, que permitan realizar mediciones y evaluaciones permanentes de la gestión pública y de la rendición de cuentas.**

5. Sanción del incumplimiento. Dado que la sanción es un aspecto inherente de la rendición de cuentas, los actores que demandan cuentas deben estar en capacidad de aplicar o solicitar ante las autoridades competentes las sanciones pertinentes a los funcionarios públicos que hayan violados sus deberes o incumplido sus obligaciones, tomando para ello en cuenta factores como la jerarquía y obligaciones del funcionario, el impacto de la gestión a su cargo, la materialidad implícita en sus actuaciones, la reiteración o reincidencia de acciones.

6. Participación ciudadana activa. La sociedad civil tiene la capacidad de organizarse para ejercer un control ciudadano, participando activa y frecuentemente como parte del sistema de rendición de cuentas (accountability social), en el control de la legalidad y el uso eficiente de los recursos públicos. Las EFS fortalecerán sus estrategias, nexos y mecanismos de comunicación e interacción con la sociedad civil, en procura de involucrarlos eficazmente en los sistemas de rendición de cuentas.

7. Marco legal completo para la rendición de cuentas. Las EFS velarán por la implementación, fortalecimiento, actualización continua y la aplicación efectiva de un marco normativo completo, que regle la rendición de cuentas de forma permanente, que incluya, entre otros aspectos, normativa sobre temas de evaluación de la gestión de las instituciones públicas, de acceso a la información pública, de control interno, de lucha contra la corrupción y de sanción.

8. Liderazgo de las EFS. Las EFS deberán constituirse en promotores de los principios, sistemas, mejores prácticas y mecanismos eficientes de rendición de cuentas y ser vigilantes junto con el gobierno, otras agencias y la sociedad civil, de su buen funcionamiento y mejora continua, mediante el establecimiento de acciones concretas para contribuir al fortalecimiento del sistema, en procura del buen gobierno. Para el ejercicio de dicho liderazgo, las EFS fortalecerán sus estrategias, sus capacidades y recursos, y procurarán la cooperación y alianzas nacionales e internacionales con diferentes actores, que les permitan compartir conocimientos y experiencias y aumentar sus potencialidades en esta materia.

8-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bonifacio, J. (2003). *Políticos, funcionarios y gerentes: el interés público en la encrucijada*. En Perspectivas de la gobernabilidad democrática en la Argentina (pp. 505-539). Buenos Aires, Jefatura de Gabinete de Ministros.

CLAD. (2003). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*. Caracas.

OLACEFS, CTPBG (2014). *Las Entidades Fiscalizadoras Superiores y la Rendición de Cuentas: Generando un terreno común para el fortalecimiento del control externo en América*.

Consenso por una Función Pública Profesional para la Argentina del Siglo XXI. (2019). En <https://sites.google.com/view/consenso-funcion-publica/>

Cortázar Velarde, J. C., Lafuente, M. y Sanginés M. (2014). *Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13)*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID, Washington, DC – EUA.

Díaz Bravo, A. (2016). *La práctica de la rendición de cuentas y del principio de transparencia en la Contraloría General de la República de Colombia para el mejoramiento de su gestión institucional*. XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile.

Iacoviello, M. y Chudnovsky, M. (2015). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*. CAF - Corporación Andina de Fomento. Documento de trabajo N° 2015/02.

INTOSAI. (2018). *Fortalecimiento de las Entidades Fiscalizadoras Superiores: Una guía para mejorar el desempeño*. Comité para la Creación de Capacidades. Estocolmo.

- Nuñez, B y Elviz, D. (2013). *Análisis Dinámico de la rendición de cuentas de las comunidades autónomas y los organismos de control externo (tesis)*. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Prats, J. (1998). *La Diversidad de Fundamentos Institucionales del Sistema de Mérito y la Necesidad de Diversos Regímenes Jurídicos y Gerenciales para su Eficiencia* (pp. 21-68). Revista Iberoamericana de Administración Pública.
- Puón, Rafael Martínez. (2013). *La profesionalización de la Función Pública*. Venezuela.
- Ramió, M. *Experiencias de implantación de servicio civil en América Latina: aprendizaje desde algunos modelos consolidados de Europa y Estados Unidos*. (<http://www.clad.org.ve/anales5/ramioexp.html>)
- Salas, E. y Wegman, M. *Para el Servicio Civil que merece un país en serio. Hacia la consolidación del derecho de igualdad de todo ciudadano a ingresar a la Administración Pública por concursos de méritos y capacidades*. (<http://aaeap.org.ar/?p=2519>)
- Villoria, M. (2009). "La profesionalización de la función directiva en las Administraciones: un estudio sobre la eficacia y la rendición de cuentas en las democracias contemporáneas". En *Studia Politicae* 16.
- Iacoviello, M. y Zuvanic, L. (2010). *La Burocracia en América Latina. Political institutions, actors and arenas in Latin American policymaking*. En David Rockefeller Center for Latin American Studies, Harvard University.