

## 2.3 Etapa del posicionamiento institucional hacia reformas claves del servicio civil y la gestión pública

En esta etapa que se puede situar en el segundo decenio del siglo XXI dos grandes escenarios institucionales:

- a. El INAP queda institucionalmente abandonado por incapacidad o simple marginación de capacidad. Infortunadamente, deja de ser una entidad estratégica.
- b. Se crean ambientes que, si bien promueven cruces de comunicación con el alto gobierno, estas solamente corresponden a la regularidad de funcionamiento normal. El INAP parecía perder todo interés político institucional.

En esta última etapa, la Dirección del INAP reconstruyó un prisma alternativo para entender que la realidad gubernamental demandaba un nuevo escenario de interés para recuperar y reconstruir en espacios propios de moral e integridad del empleado público e impulso el denominado Programa Certificación del Empleado Público.

El Programa de Certificación en general es una iniciativa de formación masiva por vía presencial y digital que alcanzó en los últimos cuatro años a más de 20,000 empleados públicos.

Si bien el modelo derivó en un amplio, extenso y bien planificado marco de contenidos para la formación del Estado y su sistema de organización estos carecieron de valor real en procesos de oposición o demanda de empleo dentro de la administración pública, lo que eventualmente pudo poner en riesgo en el programa a no tener ninguna ancla real dentro de los intereses del empleado público.

Sin embargo, el programa de Certificación encierra en sí mismo un alto valor subjetivo y mística laboral, dado que por primera vez sus funciones, el resultado de sus actividades y su relación laboral conecta con todo el entramado institucional del Estado en una nueva relación Estado-ciudadano.

El Programa de certificación en general se convierte en el Buque Insignia de los servicios e incidencia institucional que amplias modelos de comunicación y articula nuevos espacios hasta ahora desconocidos en los programas de educación del INAP que pueden constituir en los siguientes años (2020-2025):

- a. Una masa crítica de empleados públicos que fortalecerán nuevas redes de gestores que demandaran espacios de crecimiento y carrera profesional que fortalecerá no solamente la credibilidad y confianza ciudadana sino abrirá las puertas a reformas legales del servicio civil.
- b. El desarrollo de dinámicas de demanda colectiva de empleados públicos. La articulación de los empleados públicos mediante sistemas de formación y redes de participación virtual constituyo sin valorarse aún, una de las principales defensas de la integridad del empleado público y esto obedeció a la estrategia de certificación que obligará a reconocimientos institucionales en el corto plazo.
- c. El impulso a nuevo marco de presencia territorial desde los enfoques desconcentrados para el impulso de programas estratégicos que incidieran principalmente en modelos de planificación territorial. La Gerencia del INAP puso en marcha dos escuelas regionales: las Escuelas Regionales de Administración Pública en la ciudad de Flores, Petén y en la ciudad de Quezaltenango.

## 3. Escenarios previsibles para la agenda institucional INAP

Entre el retraso de la agenda de reformas institucionales hacia el fortalecimiento de la gestión institucional, dos son los hitos más importantes en la calidad del funcionamiento de la administración pública: