

Capítulo XI

LA FORMACIÓN ADMINISTRATIVA EN BRASIL Y PERÚ

Brasil y Perú tienen en común, entre sí —y con la Argentina—, que disponen de planteles de formación administrativa del servicio público, que está organizado en la carrera administrativa, y que goza del beneficio de programas de preparación y capacitación.

Brasil: la Escuela Nacional de Administración Pública

Brasil cuenta con un complejo conjunto de organizaciones vinculadas con la formación de servidores públicos, cuya cabeza es la Fundación Centro de Formación del Servidor Público una dependencia de la Secretaría de Planeamiento y Coordinación de la Presidencia de la República.¹ La Fundación tiene adscritos al Centro de Desarrollo de la Administración Pública y la Escuela Nacional de Administración Pública (*Escola Nacional de Administração Pública, ENAP*).

¹ Centro de Administración para el Desarrollo, *Instituciones de Formación e Investigación. Dos volúmenes*. Caracas, 1990, vol. 1, pp. 24-25.

Establecimiento del Centro de Formación del Servidor Público

La FUNCEP fue creada en 1980, con la finalidad de encargarse de la formación, capacitación, perfeccionamiento y profesionalización de los servidores públicos del Gobierno Federal, tanto del sector directo, como del sector autárquico (entidades autónomas). En 1985 ofrecía tres cursos de posgrado: Recursos Humanos, Auditoría y Administración Financiera.² También destacaba el Centro de Entrenamiento para el Desarrollo Económico (CENDEC), establecido en 1966.

En 1990, la FUNCEP conservaba la encomienda de entrenar y desarrollar al personal público a través del sistema de enseñanza a distancia, reclutarlo y seleccionarlo, y asesorar a los órganos de la administración pública federal, estatal y municipal, para la formulación de lineamientos y programas administrativos, y establecer normas para la gestión del personal público. Igualmente, asesoraba a órganos de la administración municipal en materia de reforma administrativa, así como format, perfeccionar y profesionalizar a los servidores públicos mediante el sistema de enseñanza presencial en la administración local.

Las actividades de formación de la FUNCEP por cuanto a capacitación, comprenden los programas de gestión pública, gerencia de organizaciones gubernamentales, organización e información, y formación de directivos. La duración de estos cursos varía de 20 a 30 días.

Su programa principal de posgrado es el Curso Intensivo de Posgraduación en Administración Pública (CIPAD), con una extensión cronológica de un año, y se dicta anualmente. Al finalizar se otorga el Diploma de *Especialista*. Igualmente, tiene a su cargo el Curso de Especialidad en Administración Pública, también de un año, y ofrece un reconocimiento idéntico al anterior.

También realiza actividades de investigación en administración pública, desarrollo de recursos humanos y políticas públicas. Publica la *Revista do Servicio Público*, y ofrece servicios de información y Biblioteca.

Sin embargo, la pieza maestra del sistema de formación del Brasil es la Escuela Nacional de Administración Pública, un organismo público cuya actividad central es la formación.

² Coutinho, Heitor, *Políticas Públicas de Cooperação: a Implementação da Escola Nacional de Administração Pública no Brasil*. Universidad de Brasilia, tesis de grado, sin año, 166 pp.

Función de la Escuela Nacional de Administración Pública

Sus actividades comprenden las labores de planificar, ejecutar y evaluar las actividades de formación y profesionalización del servicio público superior de la administración federal; reclutar funcionarios públicos para el ejercicio de cargos de alto nivel, especialmente a través del Curso de Políticas Públicas y Gestión Gubernamental; organizar seminarios, encuentros y paneles de discusión sobre los asuntos nacionales; y brindar cooperación técnica en materia de administración pública.

La ENAP ha tenido a su cargo el Curso de Políticas Públicas y Gestión Gubernamental, con una duración de 18 meses y se dicta anualmente. Al finalizar se otorga la *Credencial de Ingreso a la Carrera Sistémica Administración Pública*, un cuerpo de servicio público similar al de los Administradores Gubernamentales argentinos.

Tiene tareas de investigación sobre gestión pública y políticas públicas, y edita tesis de grado. Tiene un centro de documentación y una biblioteca.

Además de los organismos señalados, Brasil cuenta con otras instituciones de formación gubernamentales de servicio público, tales como el Instituto Río Branco que desde 1945 se encarga de la formación de los servidores públicos de lo exterior. La Escuela de Administración Hacendaria, creada en 1973, atiende las Carreras de Fiscal de Tributos, Contralor de Arrendamientos Fiscales y Procuradores de Finanzas. El Instituto de Pesquisa Aplicada, creado en 1966, está dedicado a la promoción de cursos sobre planeación general, planeación estratégica y planeación regional. La Escuela de Administración Postal tiene a su cargo el Curso de Administración Postal, que es impartido en el nivel de graduación, y contrasta con otro denominado Curso de Formación de Ejecutivos que tiene un carácter especial. Finalmente, debemos mencionar el Programa de Desarrollo Gerencial para la Administración Pública, que es operado por la Fundación para el Desarrollo Administrativo. El Programa consta de tres cursos: para encargados, para jefes, y para directores.³

Son también relevantes las escuelas profesionales de servicio público de los gobiernos de las entidades federativas, tales como la Fundación Escuela de Servicios Públicos de Río de Janeiro, que está activa desde 1976, y la Fundación para el Desenvolvimiento Administrativo de São Paulo, cuyo inicio de

³ Saravia, Enrique, *Diagnóstico Curricular de Instituciones de Formación e Investigación en Gerencia Pública en Brasil*. Río de Janeiro, 1990, 43 pp.

funciones se remonta a 1974. En este grupo de encuentra a la Escuela de Servicio Público de Espíritu Santo y otras instituciones similares establecidas en Bahía, Santa Catarina, Río Grande do Sul, Distrito Federal y Paraná.

A partir 1985, también dentro de un ambiente democrático generalizado, en Brasil se incentivó un proceso de reforma administrativa. Dentro del Plan de Reforma de la Administración Federal se elaboró un capítulo relativo a la valorización del servicio público, destacándose principalmente los aspectos de selección, admisión, capacitación y promoción de los servidores del Gobierno. La noción del servicio público se delineó con base en la formación profesional basada en un programa de cursos y pasantías, dentro de una nueva institución que se denominaría Escuela Nacional de Administración Pública, cuya creación se dio en septiembre 19 de 1986. Su objeto original fue la formación de una élite de nuevos servidores públicos a través del Programa de Políticas Públicas y Gestión Gubernamental.

La ENAP fue adscrita a la FUNCEP, como un órgano delegado a cargo del mencionado Programa de Formación en Políticas Públicas y Gestión Gubernamental, en tanto que otro organismo bajo el mismo estatuto, tuvo la encienda de capacitar a los niveles gerenciales medios de la administración pública federal.

El modelo académico organizativo de la ENAP fue la Escuela Nacional de Administración de Francia, tomando como base un convenio de colaboración con este país, aunque también se exploraron las experiencias académicas de la Escuela Nacional de Administración Pública de Quebec, Canadá; la Escuela de Capacitación de Uruguay; y el Instituto para Ejecutivos del Servicio Federal de los Estados Unidos. La ENAP es una de las instituciones de formación funcionarial más importantes de Iberoamérica.

La médula académica del nuevo plantel fue la impartición de un programa formativo, cuyo destino eran los Gestores Gubernamentales brasileños.

Programa de formación en políticas públicas y gestión gubernamental

Los candidatos al curso procedieron de la administración pública brasileña, tanto federal como de la estatal y municipal, partiendo del requisito de una edad máxima de 35 años y la portación de un título de educación universitaria superior. Una vez concluido, el curso ofreció como fruto académico a 94

Gestores Gubernamentales que fueron asignados en escalones intermedios de la administración pública con la idea de iniciar desde allí una nueva carrera administrativa. El proceso culminó en octubre 6 de 1989, cuando fue creada formalmente la *Carrera Administrativa de Especialista en Políticas Públicas y Gestión Gubernamental*.

Con ese trascendental suceso culminaron los trabajos comenzados cuando se recibieron 69,989 solicitudes de inscripción al programa, de los cuales fueron admitidos 120 personas como cursantes, entre quienes se hallaban 60 servidores públicos y otro tanto aspirantes a serlo, luego de una selección efectuada por concurso competitivo público. El programa terminó en enero 20 de 1990, hoy en día sus egresados se desempeñan principalmente en los Ministerios de Economía, de Infraestructura, del Trabajo y de Educación, además de una variedad de autarquías.

No obstante estos logros, en septiembre de 1989 la nueva carrera administrativa quedó suspendida. Por su parte, el curso hasta el momento no se volvió a impartir.

El Programa de Política Pública y Gestión Gubernamental se orientó a la formación de un servidor público consciente del sentido ético de su ejercicio profesional y del interés público inherente a su función. Los sectores administrativos de adscripción escogidos fueron la administración de personal, servicios administrativos, planeación organizativa, organización de sistemas, finanzas y control interno, y planeación y presupuesto. Los graduados también fueron destinados a desempeñar funciones de asesoría y dirección, como sus colegas argentinos del Cuerpo de Administradores Gubernamentales. Dentro de la administración pública, su papel primigenio consistió en crear condiciones para la innovación administrativa; y particularmente se les preparó para discernir sobre los problemas que son objeto de decisiones sistemáticas y detectar el valor principal del factor humano para potenciar el trabajo en el servicio público.

Debido a que el eje del diseño curricular descansaba en la hechura de políticas públicas, el acento en la formación administrativa se puso en su preparación para comprender y activar procesos de trabajo que aseguren la eficiencia de la gestión pública. El plan de estudios se desenvolvió con base en las nociones de flexibilidad curricular, multidisciplinariedad e integración entre teoría y práctica, con el objeto de desarrollar las capacidades integrativas de los servidores públicos y comprender situaciones concretas desde sus diversos aspectos. En este sentido, el perfil de desempeño se orientó a formar

un generalista capaz de trascender el proceso de gestión y razonar como lo hace un humanista, un jurista, un economista o un político.⁴

El Programa se inició en agosto 11 de 1988, estando configurado en tres etapas: fundamentos básicos, pasantía, y complementación.

La primera etapa, destinada a la incorporación de los cursantes al programa y su desempeño funcional como servidores públicos, estuvo integrada por siete bloques: integración, fundamentos, práctica de *Policies* públicas, instrumentos de gestión, instrumentos de investigación, análisis de coyuntura, y lengua extranjera. El bloque de Fundamentos, por su parte, se formó con materias tales como filosofía, administración, derecho, ciencia política, economía, estadística y metodología científica, en tanto que el bloque de instrumentos de gestión se destinó a la elaboración de proyectos sobre *Policies* públicas en áreas temáticas referentes a alimentación, violencia, desarrollo de ciencia y tecnología, y urbanización, que culminaba con la preparación de un diagnóstico. El bloque de instrumento de gestión se destinó a la preparación de los cursantes en planeación estratégica, economía del sector público, desarrollo organizativo y técnicas de negociación. Por su parte, la capacitación en el uso de computadoras, el análisis de proyectos y los procesos de investigación, se realizó en el bloque de instrumentos de investigación. Habida cuenta de la heterogeneidad profesional de los cursantes, esta etapa les ofrecía los instrumentos básicos de la gestión y los conocimientos teóricos sobre el ejercicio de las *Policies* públicas.

Las pasantías se llevaron a cabo en las dependencias públicas, así como en empresas privadas, asociaciones nacionales y organismos internacionales. Su objeto fue favorecer una vivencia de práctica de trabajo, distinta a la tradicional labor efectuada en las instituciones de enseñanza superior. Del total de alumnos, en la administración pública federal fueron situados 56 cursantes, 14 en la estatal, 28 en la municipal y siete en la internacional.

La última etapa, de llamada de complementación, se ejercitó mediante la lectura dirigida, investigación, seminarios, y conferencias y mesas redondas. Tenía como propósito subsanar las deficiencias apreciadas en los ciclos anteriores. Mediante un trato individual, los cursantes complementaban su formación superando las deficiencias advertidas en etapas anteriores y al mismo tiempo perfeccionaban su perfil para el ejercicio de la carrera de Gestor Gubernamental. Los módulos ofrecidos en esta etapa se refirieron a *Policies*

⁴ *Ibid*, p. 103.

públicas, y de manera especial a la planeación y presupuesto, métodos y técnicas de investigación, y organización y funcionamiento del sector público.

Tan interesante experiencia de profesionalización para el servicio público cesó, dejando una secuela de paradojas e interrogantes acerca de los frutos de calidad administrativa producidos de haber continuado el Programa de Políticas Públicas y Gestión Gubernamental.

Perú: el Instituto Nacional de Administración Pública

En Perú la carrera administrativa tiene categoría de constitucional. En la Carta Magna del Estado peruano, vigente desde 1979, se manda que la ley regule el ingreso, y los derechos y deberes de los servidores públicos, así como los recursos contra las resoluciones que los afecten.⁵ La carrera administrativa tiene una naturaleza estatutaria preponderante, pues la Constitución reserva un capítulo especial a la función pública, toda vez que también ha consagrado los derechos de huelga y sindicalización para los servidores públicos.

No están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

La carrera administrativa

El desarrollo del servicio público en el Perú es antiguo: su antecedente remoto es la Ley de Cesantía y Jubilación promulgada en 1850, que constituye la base del establecimiento de las condiciones de trabajo del servicio público. A esta disposición le sucede, 100 años después, el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil decretado en julio 26 de 1950. Dicha disposición ha regulado desde entonces los asuntos referentes al personal público del país y establecido una normatividad especial para los servidores públicos.⁶

El Estatuto de 1950 fue reemplazado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de marzo 24 de 1984. En esta disposición

⁵ Flores Vincen, Guillermina, "Administración de Personal y Carrera Administrativa en Perú". Varios, *Carreras Administrativas y Sistemas de Personal: Experiencias Latinoamericanas*. CLAD, Caracas, 1986, pp. 81-99.

⁶ *Ibid*, pp. 93-95.

se decretó que la carrera administrativa tenga como “*base exclusiva en la capacidad e idoneidad expuesta para el trabajo*” y tiene como sustento la dignificación y moralización de los servidores públicos. En la Constitución peruana se señala expresamente que tanto la función pública, como la carrera administrativa, se constituyeron en servicio a la nación. La carrera administrativa constituye un espacio de participación de los ciudadanos en el cual pueden ejercitarse la gestión pública, y ejecutar actos de Gobierno y de administración. Constituye, con respecto a la ciudadanía, el derecho y el deber de brindar servicios a la nación.⁷

La carrera administrativa se configura con cargos agrupados por niveles y grupos ocupacionales, en los cuales el servidor público tiene la opción de ocupar una sucesión de puestos con apego al mérito y calificación. La carrera administrativa constituye una sola institución en la administración pública peruana. De igual modo, el servidor goza de estabilidad laboral porque no existe cesantía por supresión de plaza.

Sin embargo, la Ley de Carrera Administrativa constituye una estructura abierta que permite la contratación de personal, pero como una relación contractual de derecho público. Asimismo, por excepción, considera como servidor público al personal de las instituciones públicas descentralizadas, aunque estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Están excluidos de la carrera administrativa los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta que estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Un gran progreso en el servicio público peruano, fue contar con una nueva Ley de Carrera Administrativa ajustada a la Constitución Política mencionada, pues en ella, como lo advertimos, se dio cabida al reconocimiento los derechos de los sindicalización y de huelga de los servidores públicos, aunque esta disposición no se extendió a los funcionarios que tienen poder de decisión o que desempeñen cargos de confianza. En situación idéntica están los miembros de las fuerzas armadas y la policía. La Carta Magna dispone la creación de un sistema único que homologa las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado, cuya más alta jerarquía corresponde al Presidente de la República, seguido por los Senadores y Diputados, Ministros de Estado y Magistrados de la Corte Suprema.

De conformidad con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, “*Carrera Administrativa es el conjunto de principios, nor-*

⁷ *Ibid*, p. 87.

mas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública".⁸ Dicha carrera tiene por objeto incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. La carrera administrativa encarna en una estructura que facilita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

La carrera administrativa en el Perú, tal como lo señalamos, está configurada por grupos ocupacionales y niveles, pero los cargos no forman parte de la carrera administrativa: a cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con él, en el seno de la estructura organizativa de cada entidad de la administración pública. Los grupos ocupacionales que integran a la Carrera Administrativa son el Grupo Profesional, Grupo Técnico y Grupo Auxiliar. Igualmente, la carrera comprende catorce niveles: al Grupo Profesional le corresponde los ocho niveles superiores; al Grupo Técnico, diez niveles, comprendidos entre el 3 y el 12; y al Grupo Auxiliar los siete niveles inferiores.

El régimen promocional considera los estudios de formación general y la capacitación específica, o experiencia reconocida; méritos individuales; y tiempo de permanencia en el nivel respectivo.

Fue establecido el Tribunal del Servicio Civil como organismo autónomo en el ejercicio de sus funciones, con apoyo administrativo del Ministerio de Justicia, para servir de instancia de litigio entre el Estado y sus servidores. De este modo se hizo más pronta, expedita y cumplida la administración de justicia laboral del servidor público peruano.

Las contribuciones más importantes de la Ley de Carrera Administrativa, que modernizaron al servicio público peruano, son el haber configurado una carrera con niveles y grupos ocupacionales que permiten que el servidor público pueda ocupar una sucesión de puestos con base en el mérito y su calificación; es decir, realizar una carrera administrativa como modo de vida. Dicha carrera, igualmente, significa un procedimiento de movilidad hacia diversas organizaciones de la administración pública, pues ella es considerada como una única institución para efectos legales.⁹

La Ley de 1984 estableció el ingreso a la carrera administrativa a partir del nivel inicial de cada grupo ocupacional, evitando la arbitrariedad del "arribis-

⁸ *Op. cit.*, pp. 87-88.

⁹ Flores Vines, Guillermina, "Administración de Personal y Carrera Administrativa en Perú", p. 95.

mo". Paralelamente, se consolida y extiende la estabilidad laboral, no solo en cargo desempeñado, sino en el rango de carrera alcanzado.

Dentro de esta atmósfera de profesionalización fue creado el Sistema Ñico Remunerativo, con base a un patrón de referencia llamado Unidad Remunerativa Pública (URP), que se ajusta periódicamente. Este Sistema facilita la negociación colectiva entre el Estado y las organizaciones sindicales del servicio público como un conjunto, no con el sindicato de cada institución de la administración pública.

Dicha Ley también dispuso que el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) se encargue de coordinar y hacer cumplir lo que en ella manda.

Labor del Instituto Nacional de Administración Pública

El Instituto Nacional de Administración Pública fue creado en diciembre 11 de 1968, se trata de un organismo público descentralizado que depende jerárquicamente del Presidente del Consejo de Ministros. Está encargado de la racionalización y el desarrollo de la administración pública, así como asegurar que los procesos de abastecimientos de bienes y servicios materiales se realice unitaria y eficientemente.¹⁰ El INAP promueve, planea, coordina y dirige los sistemas nacionales de racionalización, de personal y de abastecimiento, delegando en su Dirección Nacional de Personal, y establecer y desarrollar las condiciones necesarias para elevar el desempeño de la función pública peruana.

La nueva del Ley del INAP, de septiembre 11 de 1989, añadió al objeto primordial del mismo, el participar en la formulación de las políticas públicas en lo relativo a su materia de competencia, tales como las carreras administrativas, remuneraciones, pensiones y responsabilidades.¹¹ Su campo de acción se extendió a la simplificación y la desregulación administrativa, y el diseño, desarrollo y gestión de las entidades estatales. También le corresponde lo referente a las adquisiciones y asignación de bienes materiales, y la descentralización administrativa.

¹⁰ "Ley de creación del Instituto Nacional de Administración Pública", de junio 12 de 1981. La referencia es de Flores Vines, Guillermina. "Administración de Personal y Carrera Administrativa en Perú", p. 89.

¹¹ "Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Administración Pública". Presidencia de la República. Lima, 1989.

El INAP es la institución de la administración pública peruana a cuyo cargo está proponer las directrices y disposiciones legales referentes a la modernización de la administración pública. Igualmente, conduce los procesos de reforma administrativa dentro del ámbito nacional y orienta las transformaciones en los espacios regional y local. Le corresponde fiscalizar y evaluar los resultados de la implementación de las disposiciones de su competencia; ofrece asistencia técnica y consultora a las entidades públicas; y opina sobre proyectos de ley y decretos concernientes a la creación, la supresión y la modificación de la organización de las entidades estatales.¹²

Al Instituto también le corresponde representar al Perú ante los organismos nacionales e internacionales que realizan actividades vinculadas al campo de su competencia, programa y evalúa las acciones de cooperación técnica internacional, y coordina a los organismos participantes. El INAP orienta el mejoramiento de la productividad de servicios públicos y promueve la participación de la ciudadanía en los programas de modernización del Estado.

El Instituto Nacional de Administración Pública tiene una Oficina Regional Suroriente, con un ámbito de actuación regional, cuyas actividades principales son asesorar y asistir técnicamente en materia de racionalización administrativa, administración de personal y abastecimiento a los organismos públicos del ámbito regional, especialmente las corporaciones departamentales de desarrollo, municipalidades, direcciones departamentales de los ministerios y universidades nacionales. Igualmente, coordina la hechura de programas de capacitación, desburocratización y micro-regionalización, y organiza e imparte cursos, seminarios y foros de nivel intermedio y avanzado para profesionales y técnicos de la administración pública regional.¹³

Con respecto al servicio público, desde 1989 participa en los lineamientos sobre la creación de empleos, así como su adecuada asignación, y en la promoción e implementación de los programas de formación de los funcionarios gubernamentales. Asimismo, organiza y administra el Registro Nacional de Funcionarios y Servidores Públicos.

El Instituto está integrado de la siguiente forma:

Dirección Técnica de Simplificación Administrativa

Dirección Técnica de Organización y Gestión Gubernamental

¹² Centro de Administración para el Desarrollo, *Organismos dedicados al Mejoramiento de la Gestión y la Función Pública*. Dos volúmenes, vol. II, Caracas, 1990, pp. 40-41.

¹³ Ibid.

Dirección Técnica de Asistencia, Consultoría y Capacitación
Dirección Nacional de Abastecimiento
Dirección Nacional de Personal
Dirección Nacional de Racionalización

Tocaba a la antigua Dirección Técnica del Sistema Nacional de Personal —hoy Dirección Nacional de Personal—, normar, estudiar, orientar, coordinar y evaluar los procesos de su competencia, así como de proporcionar la orientación técnica y apoyo a la administración pública. Del mismo modo, participaba en la formulación de la política de desarrollo integral de la administración pública del Perú.¹⁴ Era responsable de proponer a la dirección del INAP las orientaciones convenientes para el funcionamiento adecuado del Sistema de Personal, así como planear, promover, dirigir, coordinar y ejecutar estudios en el área de la función pública, carrera administrativa, remuneraciones, responsabilidad de funcionarios públicos y pensiones. Estaba también encargada de coordinar y hacer el seguimiento de las acciones relativas a la implementación de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Del mismo modo, proponía a la Dirección del INAP las normas incumbentes al Sistema de Personal, así como los proyectos de ley relacionados con la función, la carrera administrativa, las pensiones y las remuneraciones del servicio público. Era responsable, finalmente, de orientar, conducir y coordinar el proceso de planeación de las acciones de dicho sistema.

A partir de 1989, la Dirección Nacional de Personal fue facultada para establecer las condiciones adecuadas para un desempeño superior del servicio público, y particularmente diseñar e implementar a la carrera administrativa. Esta importante función la desempeña por medio de la Dirección Ejecutiva de las Carreras Públicas y Promoción Humana, cuya encomienda es el auspicio y el establecimiento de carreras administrativas. Particularmente, esta Dirección Ejecutiva es la que diseña la política de empleo para potenciar la expansión del servicio público.

Dentro del ámbito de competencia y acción del INAP destaca un centro de formación muy relevante, creado en la misma fecha que él: la Escuela Superior de Administración Pública.

¹⁴ "Reglamento del Instituto Nacional de Administración Pública", del de julio 6 1984. Referido por Flores Vincenzo, Guillermina. "Administración de Personal y Carrera Administrativa en Perú", pp. 89-90.

La Escuela Superior de Administración Pública

Hay que destacar el papel del INAP en la formación del servicio público peruano, pues le toca la preparación de la alta función pública y está facultado para proponer su incorporación a los organismos de la administración pública. Esta labor no la realiza de manera directa, sino por medio de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), un órgano descentrado cuya encomienda es diseñar e implementar la formación del alto servicio público peruano, y ejecutar los programas de capacitación de los mismos.¹⁵ Incluso está facultada para expedir el título de segunda especialización, así como el grado de Maestría en las materias que tienen relación con la administración pública.

Además de las labores de formación, la ESAP también tiene la potestad de proponer la incorporación al servicio público de los egresados de la Maestría y la Segunda Especialización. Esta solicitud está restringida a los cargos de dirección y de asesoría en las entidades de la administración pública. Estos cursos configuran el programa de posgrado de la ESAP. La Especialización en Administración Pública se lleva al cabo durante nueve meses y se dicta semestralmente. Al finalizar, los egresados se benefician con el Diploma de Segunda Especialización en Administración Pública. La Maestría en Gestión Gubernamental, por su parte, consiste en un programa de 12 meses lectivos que se dicta anualmente y otorga el grado de Maestro en Gestión Gubernamental.¹⁶

La ESAP también imparte cursos de capacitación, entre los que destacan los siguientes: Programa de Alta Dirección en Gestión Pública, con una duración de ocho meses, se dicta anualmente y otorga el Diploma en Gestión Pública; Planificación para el Desarrollo, integrado por 20 horas lectivas, que se dicta anualmente y brinda un Diploma de Especialista en Planificación para el Desarrollo; Administración para el Desarrollo, con una duración de 300 horas y que se dicta anualmente: al finalizar brinda a los cursantes un Diploma de Especialista en Administración para el Desarrollo.

Como otras escuelas profesionales de formación de servidores públicos, edita boletines de resúmenes y separatas, toda vez que dispone de un centro de documentación y una biblioteca.

¹⁵ "Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Administración Pública", *op. cit.*

¹⁶ Centro de Administración para el Desarrollo, *Instituciones de Formación e Investigación*. Dos volúmenes, vol. 1, Caracas, 1990, p. 80.