



**CaD #385 - 13 de septiembre de 2019**

**Índice de Desarrollo Humano Panamá 2019**

**Renovando las Instituciones para el Desarrollo Humano Sostenible**

*Panamá ha tenido un crecimiento por encima de la región en los últimos años, pero este crecimiento no ha llegado a todas las personas ni comunidades por igual. El IDHP 2019 sostiene que se necesitan nuevas instituciones que promuevan el desarrollo humano sostenible con equidad, que puedan identificar las necesidades de cada región y de cada grupo humano e impulsen soluciones con las propias comunidades, para lograr un crecimiento sostenible y un desarrollo inclusivo.*

Este escrito se basa en el documento Renovando las Instituciones para el Desarrollo Humano Sostenible del Índice de Desarrollo Humano Panamá 2019 del Programa de las Naciones Unidas (PNUD). De manera introductoria comenzaremos definiendo que son las instituciones.

De acuerdo con el sociólogo Peter Wagner las instituciones sociales son conjuntos relativamente permanentes de reglas y de recursos que las personas pueden tomar como puntos de referencia de sus acciones. Pueden preceder a cada uno de los individuos concretos, pero han sido creadas en virtud de acciones humanas y solo pueden seguir existiendo cuando son continuamente recreadas mediante nuevas acciones. Se trata de prácticas ya convertidas en hábitos, cuyos acuerdos se transmiten a través de interacciones, básicamente en virtud de los procesos de la socialización y la educación.

Douglas North (2001), premio Nobel de Economía, define a las instituciones como “las reglas del juego en una sociedad; más formalmente, son restricciones creadas por las personas para dar forma a la interacción humana. De esta manera estructuran incentivos en el intercambio, ya sea político, social o económico.”

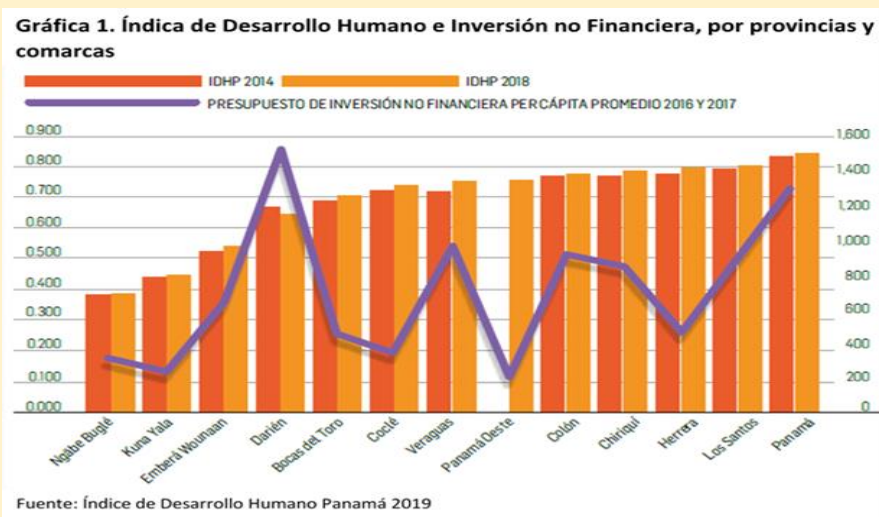
En conclusión, las instituciones son reglas y normas que forman parte de nuestra cultura ciudadana y son prácticas cotidianas. Por ello, cualquier estrategia de cambio institucional requiere, también, integrarse a un proceso de cambio social y cultural, puesto que hay una conexión directa entre las conductas de los individuos y las conductas de las instituciones, las cuales se afectan mutuamente. Este tema cobra gran significado en América Latina, donde diversos sectores plantean la necesidad de una nueva institucionalidad que corrija errores y atienda los desafíos del desarrollo humano en la región. Entre los elementos para ello se incluyen: resaltar los valores, contar con reglas claras y ampliamente compartidas; elaborar políticas y una gestión pública eficaces; atender de forma primordial los aspectos de la equidad social; invertir en la construcción del capital social; enfatizar la necesidad de que los actores sociales se comporten con ética; reformar las instituciones políticas para que sean transparentes y eficientes; y, abordar la consecución de consensos políticos con seriedad.

En ese mismo sentido, existe un desfase entre la rapidez del cambio social y la del cambio institucional. Las instituciones se crean para consolidar relaciones sociales recurrentes y necesarias, y por eso toman tiempo para cambiar; en tanto, las sociedades y las economías evolucionan más rápido por la obligación de atender necesidades cotidianas. Es posible lograr un proceso de cambio institucional exitoso si quienes controlan el poder, perciben con claridad los beneficios y los costos que se derivarán.

El proceso de cambio institucional que requiere América Latina exige alcanzar una concertación amplia entre muchos actores, pero son evidentes tanto el debilitamiento de la “sociedad civil” y sus organizaciones intermedias, como la falta de una verdadera autonomía y fortaleza estatal frente al riesgo de ser controlados por intereses particulares.

El desarrollo humano, medido a través del Índice de Desarrollo Humano de Panamá 2019 (IDHP), destaca las disparidades que muestra el país, donde la provincia de Panamá supera el umbral de alto desarrollo humano (mayor a 0.8), seguida de cerca por Los Santos, Herrera, Chiriquí y Colón. En un rango medio, Panamá Oeste, Veraguas, Coclé, Bocas del Toro y Darién que mostró un descenso en relación del 2014 y 2018. En un nivel de logro bajo se ubican las comarcas Emberá, Guna Yala y Ngäbe Buglé, dejando en evidencia la desigualdad que existen entre las zonas comarcales y las provincias.

El estudio introduce el valor per cápita de la inversión no financiera por provincia (promedio de los años 2016 y 2017), donde se ve claramente una distribución desigual, y si se toma como referencia el promedio nacional que es de B/. 900.00 por habitante, en las comarcas Ngäbe Buglé y Guna Yala es bastante bajo, así como en Coclé y Panamá Oeste; en cambio, los valores más altos destacan en las provincias de Panamá y Darién. El estudio también compara la participación de cada provincia y comarca en la población total con relación a su participación en la inversión no financiera y confirma que la mayoría de las áreas está accediendo a menor proporción de recursos que su peso poblacional.



Es importante, una equitativa distribución de la inversión pública, para lograr que se incorporen al desarrollo de polos sociales y productivos a todas las áreas, evitando que se profundice de la desigualdad de regiones y grupos humanos del país.

El documento cuenta con recomendaciones y una de ella es establecer un nuevo marco regulatorio para la administración del Estado en Panamá. Ya que el actual no está orgánicamente vinculada con la política de organización administrativa del sector público. Ambas funciones constituyen la institucionalidad que da forma al servicio civil. El documento propone para obtener un resultado exitoso de la administración pública debe contar con un solo cuerpo normativo que establezca principios, estructura organizacional, funciones y atribuciones del poder ejecutivo, y las instituciones que lo componen. Anteriormente, ya se habían hecho avances; en 1994 se creó la Dirección General de la Carrera Administrativa y en el 2017 se fortaleció para mejorar la política de recursos humanos dentro de la administración del Estado.

Además, el estudio propone crear el Programa de Excelencia para Altos Directivos de la Administración Pública, ya que las reformas actuales están enfocadas a la carrera administrativa que corresponde solo al 30% del total de los funcionarios públicos; y el resto, 70% (fuera de "Carrera administrativa"), comprende los cargos de confianza, que pueden ser elegidos con criterios distintos a los establecidos. El programa tiene como objetivos: establecer niveles jerárquicos, profesionales, directivos y administrativos que no podrán ser nombrados o removidos por razones políticas; utilizando un método de selección y reclutamiento por capacidades; y se contará con un programa de evaluación, seguimiento y desempeño de su gestión y logros de metas. Para asegurar que el programa cumpla sus objetivos, cuenta con los siguientes principios rectores: eficacia, probidad y transparencia, objetividad y atención ciudadana y rendición de cuentas.

Al lograr nuevas instituciones y que trabajen de forma eficiente, transparente y a favor de la humanidad, se logrará un mejor Estado, más eficiente y con recursos humanos de calidad que se traduce en mayor competitividad.