



"EL SALVADOR SEDE DE PROGRAMAS EDUCACIÓN FISCAL DE AMÉRICA LATINA"

DEL 24 AL 27 DE JUNIO 2013

Las iniciativas de Educación Fiscal surgen en América Latina ante la persistencia de una baja carga tributaria; de un elevado fraude fiscal y de altos niveles corrupción, aspectos que limitan el potencial de desarrollo económico y democrático de la región: En este escenario, la evasión fiscal se justifica bajo el pretexto de que el Estado no cumple su parte del contrato social al no ofrecer servicios de calidad y no gestionar adecuadamente el dinero procedente de los impuestos pero, al mismo tiempo, los servicios no pueden mejorar porque los ingresos son escasos debido a la existencia de una baja conciencia cívico-tributaria. Se crea así un círculo vicioso que da lugar a sociedades fragmentadas en muchos países y territorios de América Latina, en los que existe un débil sentimiento de pertenencia a un proyecto común de sociedad en las que la reciprocidad entre deberes y obligaciones del Estado y los ciudadanos en materia fiscal no ha logrado institucionalizarse.

EDUCACIÓN FISCAL PÁGINA 2

Objetivo del encuentro

Contribuir a fomentar entre la población de América Latina una mayor cultura fiscal que permita lograr una ciudadanía activa, solidaria y responsable, consciente de la importancia del sentido social de los impuestos y de la adecuada gestión presupuestaria para el bienestar colectivo. Para ello se pretende fortalecer los programas de educación fiscal para que se conviertan en verdaderas políticas públicas dentro de los Ministerios de Hacienda con el apoyo de los Ministerios de Educación y otras instituciones del Estado y de la sociedad civil, para que el concepto de ciudadanía fiscal pueda permear entre la población.



Se plantea facilitar el intercambio entre pares de Europa y América Latina para acompañar procesos de cambios de políticas públicas como la Educación Fiscal para mejorar la cohesión social en nuestras sociedades. Como parte de ese acompañamiento se ha reactivado la red de Educación Fiscal con el objetivo de fortalecer los programas la educación fiscal de Brasil, Chile, El Salvador, Costa Rica, Honduras, Guatemala, México, Perú, Bolivia, Ecuador y Uruguay.

La acción supone retomar una línea de actuación que consiguió importantes resultados durante la primera fase de EUROsociAL. En este sentido, y siguiendo las recomendaciones de la Comisión Europea, en su diseño se ha aprovechado el conocimiento acumulado, el posicionamiento y contactos profesionales existentes mediante la recuperación de la Red de Educación Fiscal creada en 2007 en el marco de EUROsociAL sector Fiscalidad (2005 - 2010).

Teniendo en cuenta la naturaleza de los programas, sus desafíos y el distinto grado de avance de los mismos, se cuenta con dos socios operativos de referencia en América Latina: el Ministerio de Hacienda de El Salvador y la Escola de Administração Fazendária (ESAF), gestora del Programa Nacional de Educación Fiscal de Brasil. El Programa de Educación Fiscal de El Salvador destaca por su carácter integral, con una importante consolidación en el Ministerio de Hacienda, una sólida alianza con el Ministerio de Educación y actuaciones muy dinámicas de educación no formal.

Participantes

Paraguay, Uruguay, México, Perú, Costa Rica, Guatemala, España, Bolivia, Brasil, Chile, Honduras, Bolivia, Honduras, Ecuador y El Salvador.

















EDUCACIÓN FISCAL PÁGINA 3



Por: Jaime Misael Rosales Romero, Encargado de Capacitaciones Dirección General de Impuestos Internos



La formación por competencias:

UN PARADIGMA, UNA ESPERANZA PARA INSERTARSE A LA LLAMADA "NUEVA GESTIÓN PÚBLICA"

na de las preocupaciones que siempre ha existido dentro de la Dirección General de Impuestos Internos (DGII), es la de mejorar cada vez los niveles de recaudación fiscal; muy acertado, si se compara, con los grandes lineamientos contenidos en el Plan Estratégico institucional hacia el cual tiene su horizonte la Administración Tributaria; esto es posible, si dentro de su modelo cuenta con personal idóneo altamente calificado en los diferentes puestos, a fin de maximizar los niveles de productividad, eficiencia y competitividad, que son precisamente las palabras claves en el marco de "la nueva gestión pública1", muy vinculada con la modernización y la formación de los empleados públicos, lo cual se traduce en meiorar los diversos servicios públicos a los ciudadanos.

Resaltando tal afirmación, como eje principal está la formación del recurso humano, aspecto indispensable para cualquier organización que busca definir un rumbo, es el factor estratégico para su desarrollo y su capital más importante²; pero hablar de desarrollo del Recurso Humano es hablar de capacitación, de

la formación técnica y profesional del personal, es hablar de facilitadores o instructores, es hablar de participante o alumno, es hablar de aprendizaje, es hablar de planificación didáctica, es hablar de metodologías y estrategias de aprendizaje, es hablar de evaluación; entonces obviamente el Recurso Humano, constituye el valor más importante para lograr los fines propuestos en cualquier organización; por lo tanto, se considera como un fin al que hay que apostarle para potenciar su desarrollo; esto implica que el ente rector de Recursos Humanos, debe reorientar esfuerzos hacia el fortalecimiento de nuevas formas de hacer capacitaciones; ya no se puede hablar de una formación donde todavía se considere al docente como la persona que tiene el poder y que tiene dominio de todos los conocimientos y contenidos, donde la actuación del alumno o participante es pasiva (no tiene participación en la clase), las ideas del participante no se toman en cuenta, ni pueden opinar ni aportar ideas a cerca del tema; este tipo de prácticas ya no son funcionales en este siglo XXI.

En la formación por competencias se requiere contar con facilitadores con vocación, comprometidos con la institución, con cualidades de liderazgo, con buena comunicación, visionarios, donde sean mediadores, investigadores de conocimientos, motivadores, aprendedores y transformador de los procesos de enseñanza-aprendizaje, esto formará la brecha para que en un mediano y largo plazo, la institución pueda contar con un personal bien capacitado, que pueda enfrentarse e insertarse con garantías de éxito a este mundo moderno y cambiante hacia la nueva gestión pública; formar personal con destrezas y habilidades técnicas, que se desarrollen intelectualmente con buenas actitudes, que aporte ideas, que se vuelva reflexivo en sus planteamientos; que busque siempre la mejora continua, que contribuya a la solución de conflictos, que practique una comunicación efectiva y consecuentemente se provean servicios de calidad a los contribuyentes, pero ¿Cómo será posible tener personal altamente calificado con estas características?.

'Al Gobierno español se le considera como el que practica una "nueva gestión pública" para cumplir con la visión y modernizar la administración pública, hacia la competitividad: 1)
Transformación de la gestión pública tradicional en gestión de red y gobernanza política, 2) Vinculación de esa gestión en red a una cultura organizativa de carácter empresarial (com

Fernandez Ma. J., en la revista "La Dirección escolar ante los retos del siglo XXI", destaca que el ejercicio de la dirección centrado en su personal se considera como valor social y estratégico por excelencia. Las personas son consideradas como el elemento fundamental de dinamización y cambio de las organizaciones...incrementará su capacidad de generar conocimiento, impulsará la innovación y el cambio. Las organizaciones son y valen por las capacidades y competencia se su personal y la política del crecimiento del mismo.

EDUCACIÓN FISCAL PÁGINA 4

"ya no se puede hablar de una for-

mación donde todavía se considere al

docente como la persona que tiene el

poder y que tiene dominio de todos

los conocimientos y contenidos, don-

de la actuación del alumno o partici-

pante es pasiva "

que siempre han brindado; así como la existencia de per- cepción bastante pesimista y de poca colaboración para sonal muy eficiente y calificado que cada día se esfuerza impartir capacitaciones, por parte de los participantes, en lograr los objetivos institucionales, se pueden plan- puede existir falta de interés en el tema, ausentismo en la tear algunas ideas, que pueden contribuir a buscar la capacitaciones, poco o nulo aprendizaje, hasta desmotimejora al proceso de formación del personal: en primer vación; con la modalidad por competencias, además de lugar es conveniente consolidar una nueva cultura orga- formar a su personal de instructores en la modalidad por nizativa, donde las capacitaciones y el cambio no se vea competencias; cada dirección debería tener sus propias como algo utópico o algo que no se puede cambiar, don- políticas de capacitación y desarrollo del personal en de el personal debe poseer sólidos principios y valores todos los niveles, deben hacerse cambios sustanciales públicos como la equidad, la solidaridad, la igualdad, la en la formación del personal, utilizando metodologías universalidad o la ciudadanía, la lealtad institucional, la propias de capacitación por "competencias" sugeridas integridad entre otros, si bien es cierto que cada año se por los consultores (saber ser, saber hacer y saber penimparten charlas de Ley de Ética Gubernamental, Educa- sar), aunque la administración y control absoluto de las ción Fiscal, charlas orientadas al mejoramiento de la cali- capacitaciones está en manos de la Dirección de Recurdad; estas no son suficientes para consolidar las bases sos Humanos habría que revisar y valorar cambios en las en una cultura de valores y principios, no basta impartir normativas (por el nuevo paradigma) a fin de buscar un un número de charlas determinadas en un plan de capa- trabajo más integrado; cada una de las diferentes direc-

petidas cambiará su actitud" este es un modelo clásico que en el siglo XXI, ya no funciona; ya que los mismos cambios del entorno y el contexto mundial están obligando a las diferentes administraciones tributarias a cambiar metodologías y estrategia de capacitación efectivas; en segundo lugar, vale la pena destacar el valioso apovo recibido por organismos internacionales, como la Agencia de Esta-

Ministerio de Hacienda y la Formulación de los Planes de desarrollar las competencias como formadores. Carrera3".

resaltó aspectos conceptuales, importancia, metodolo- comenzar a trazar líneas en torno a la formación por gías, estrategias y su evaluación, todo con un enfoque competencias y de alguna manera incorporarlo a la mibasado por "competenciasa"; con esta asistencia y apo- sión institucional, buscando oportunidades de capacitayo, se podría adoptar un enfoque con estas característi- ción en este ámbito a los que colaboramos como docencas, que implica un cambio de paradigmas hacia una tes (personal idóneo para desdoblar el conocimiento); nueva forma de reorientar las actividades de capacita- este será el punto de partida para iniciar el proceso de ción en cada una de las dependencias; por ejemplo se capacitación bajo esta modalidad, considerando sus dipueden hacer esfuerzos para contar con una plantilla de mensiones, alcances, características y aplicabilidad al personal docente o instructores a tiempo pleno o por el medio, no considerar las competencias como algo que período que duren las capacitaciones (se puede hacer sólo les compete a los educadores (estudiantes, profesouna prueba piloto); ya que siempre este ha sido un problemas (en el caso de la DGII) al momento de nombrar o para seleccionar a los docentes que a pesar de sus esfuerzos y voluntad de colaborar, muchas veces esta labor se ve entorpecida porque en la mayoría de veces tienen que lidiar con los casos de fiscalización o con las exigencias propias que exige el puesto de trabajo, donde se hace difícil planificar adecuadamente una capacitación, esto se ha observado con las capacitaciones con la modalidad tradicional (capacitaciones improvisadas, no utiliza metodologías de enseñanza aprendizaje, no evalúa si sus conocimientos fueron aprehendidos, contenidos no adecuados a las necesidades de los participantes, sólo se asiste por cumplir una meta); esto conlleva a los

Sin negar todos los esfuerzos y apoyo de las autoridades instructores o docentes a un desgaste y a tener una percitación y asumir que el empleado "de tantas charlas re- ciones debería hacer su parte, las diferentes jefaturas

> deberán organizarse, estableciendo discusiones o debates para definir proyectos, perfiles y número de personal involucrado, dimensiones de las tareas, evaluación y resultados; donde no sólo bastará nombrar a una persona como "enlace de capacitaciones", se necesita mas protagonismo y un trabajo más integrado y cercano a la Dirección; finalmente, para meior aprovechamiento de los recur-

dos Unidos para el Desarrollo Internacional, en sus siglas sos, es oportuno que las diferentes jefaturas identifiquen en inglés (USAID), donde recientemente han ejecutado y seleccionen personal con características de docentes dentro del Ministerio de Hacienda el Programa de Política o instructores (en este caso puede colaborar Recursos Fiscal y Gestión del Gasto Público (FPEMP), denominado Humanos), luego se les capacite lo suficiente en cursos "Análisis de Brechas entre los Planes de Formación del presenciales, seminarios, cursos on line, hasta lograr

Sin ánimos de confundir a los lectores y con la buena Es interesante aprovechar esta experiencia, donde se intención de brindar un pequeño aporte, sería oportuno res); sino también es adaptable a los docentes o instructores que colaboran en la formación del Recurso Hu-

> Desde luego que cambiar de un modelo tradicional a un modelo basado en competencias no es una tarea fácil, ni de corto plazo, como un cambio cultural institucional, se necesita mucho involucramiento de los entes rectores responsables de la Dirección de personal, allí está el reto, si se quiere enfrentar los desafíos que exige este mundo moderno tan cambiante, para adherirse a lo que se llama "la Nueva Gestión Pública".

Consultores nacionales de esa entidad en el mes de Mayo de 2013, impartieron un taller sobre "Formación de Formadores con nforma da Comoetencias" (como parte del proceso del diseño de mallas curriculares en toda la Administración Tributaria).

4 Irigoin y Vargas (2002), define el concepto de competencia como "la combinación integrada de un saber, un saber hacer y un saber ser con los demás, que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado"

PÁGINA 5 EDUCACIÓN FISCAL

ESPACIOS LÚDICOS







Se parte tú también de la nueva cultura fiscal en El Salvador y no te quedes sin conocer Exprésate y RecreHacienda! No pierdas la oportunidad y comunicate con nosotros al 2244-3518 o escrite con correo a edufis@mh.gob.sv







Esta es una publicación de la Unidad de Educación Fiscal Teléfono: 2244 3518 edufis@mh.gob.sv

Ministro de Hacienda
Lic. Carlos Cáceres
Viceministro de Hacienda
Ing. Roberto de Jesús Solórzano
Viceministro de Ingresos
Ing. René Mauricio Guardado
Director General de Impuestos Internos
Lic. Carlos Cativo

RAMB

¿Quiénes somos?

Desde la Unidad de Educación Fiscal de la Dirección General de Impuestos Internos, institución del Estado responsable de administrar el sistema tributario, hemos creado, con el apoyo del resto de direcciones generales del Ministerio de Hacienda y del Ministerio de Educación, un Programa de Educación Fiscal.

Objetivo

Trabajamos para fomentar entre la población salvadoreña una mayor cultura fiscal para contribuir al logro de una ciudadanía activa, solidaria y responsable, consciente de sus derechos y obligaciones. Para ello es fundamental que la Educación Fiscal se consolide como una política de Estado en El Salvador.