
Oficina de Información y Respuesta
RESPUESTA SOLICITUD CENTA 2018-24

1. Guías y manuales de producción, control, comercialización y manejo poscosecha del maíz, el frijón y el maicillo.

<http://www.centa.gob.sv/2015/granos-basicos/>

2. Información técnica (tipo rotafolio o paleógrafo) sobre producción, control, comercialización y manejo poscosecha del maíz, el frijón y el maicillo.

<http://www.centa.gob.sv/2015/granos-basicos/>

3. Otro asunto, agradecería me informarán el detalle

- a. Cuáles son los resultados de cada unidad del CENTA y del MAG y según los recursos con los que disponen, cuanto beneficio generan, con esos recursos, además cómo miden el desempeño de los funcionarios del MAG y del CENTA, desde las agencias de extensión, los laboratorios, los jefes, coordinadores, gerentes, directores, ministro, viceministro, asesores, funcionarios servidores y trabajadores y los centros de investigación y administración del MAG y del CENTA.

<http://www.transparencia.gob.sv/institutions/centa/documents/memorias-de-labores>

- b. Cómo miden y monitorean o evalúan el desempeño de los funcionarios (desde los laboratoristas, investigadores, extensionistas hasta el director de la institución), y cómo se posicionan el MAG y el CENTA como organismos rectores, reguladores, de extensión, investigación y transferencia de tecnología y conocimientos, a nivel nacional e internacional

Se realiza una evaluación cada fin de año

- c. ¿cuáles son sus políticas, normativas, prácticas, logros obtenidos, gestiones actuales de posicionamiento, alianzas estratégicas que sostienen y qué resultados o convenios se tienen y qué se ha logrado o esperar lograr con ello? Por ej. El extensionista de café o el señor ministro "X", gana "\$abc", se le apoya con vehículo, "Y" prestaciones, material técnico etc., y el al mes desarrolla "Z" capacitaciones,

atiende a "N" cantidad de agroproductores, gestiona "N" proyectos de beneficio a los agroproductores, promovió "N" alianzas que apoyaron a "N" cantidad de agricultores y para el MAG y el CENTA significó un ahorro o un apoyo de "N\$", y como prueba de ello se tiene de prueba listados de asistencias, evaluaciones en campos, cartas de entendimiento, audiovisuales de los logros y las gestiones en campo, informe de resultados, etc. Algo así, esperarí de esto.

No es competencia de CENTA, es el MAG quien maneja es información

- d. Denuncia que ha visitado los laboratorios del CENTA San Andrés, desde las 7:00 AM, encontrando que todos los funcionarios, trabajadores y servidores marcan debidamente en el horario, luego se presentan a su área de trabajo, desayunan, toman su café, hacen vida social, leen el periódico, chatean, etc., a fin que de luego de 3 horas se dirigen a sus oficinas o lugares de trabajo, mientras yo he estado esperándoles, para que a las 10 AM, me indiquen que no tienen papel o no está el funcionario que deben ver mi caso, así que debo volver después de la 1 PM; espero, el mismo ritual, hasta que luego me dicen que, después de esperar todo el día, que ya su jornada laboral terminó y que vuelva otro día. Muy similar me ha sucedido en las oficinas del MAG Santa Tecla. En este sentido, al menor por ética, moral, corresponsabilidad con el pueblo, incidan en todos los colaboradores -desde el ministro hasta el ordenanza- que trabajen con base en resultados de excelencia, ya basta del parasitismo institucionalizado o la inoperancia de las instituciones públicas.

Solicito me envíe el nombre del laboratorio o área que visitó y el servicio que requería,

- e. Por ello, solicito el mecanismos, los indicadores, los resultados de medición y que estos sean públicos por todos los medios posibles (prensa, radio, TV, redes sociales, etc.), del desempeño, los resultados, los recursos y los impactos que obtienen los diferentes servidores, funcionarios y trabajadores de MAG y CENTA, al menos del ministro, viceministro, directores, gerentes, administradores, jefes, coordinadores y extensionistas.

Puede revisar la web de CENTA www.centa.gob.sv

- f. También, agradecería saber qué está haciendo el MAG y el CENTA y cuáles son los actuales avances, con respecto a la usurpación de terrenos que diferentes personas

que están realizando este proceso. Además, añado que de estas personas hay miembros de las comunidades aledañas, además hay otros miembros como ex combatientes y empleados que dan asistencia técnica del CENTA y que le pagan a algunas personas de la comunidad de los ex combatientes para que se apropien de algunos terrenos para que luego se los traspasen a ellos. Ante lo cual, deberían de solicitar una investigación exhaustiva del mecanismo abusivo de apropiación de tierras.

Sobre el tema de usurpación de terrenos, manifestarle que esta situación ya fue solventada y que se realizaron las gestiones necesarias para recuperar los terrenos que fueron allanados temporalmente por personas ajenas a esta institución, si usted le interesa en detalle, puede pasar a la OIR CENTA a solicitarlos y con gusto los préstamos para consulta

- g. Me indiquen cuál es el procedimiento, como lo evalúan, cómo garantizan la idoneidad, la pertinencia, las competencias, la experiencia y el debido proceso para la contratación, tanto en las modalidades de ley de salarios, fijos, temporales, consultorías u otras que hayan, en la contratación de personal, tanto para CENTA como para MAG.

continuación se da respuesta de acuerdo a los literales siguientes:

- a) **La evaluación del desempeño para todo el personal de CENTA, se realiza al finalizar el año, con la participación de las jefaturas de cada unidad, que se establece en cada formulario con las competencias a evaluar, clasificándose en jefaturas, personal técnico, administrativo y de apoyo.**
- b) **El proceso de Reclutamiento y Selección, inicia con el concurso interno, al no haber aspirante interno, se procede al concurso externo, siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla:**
- **Se publica en el periódico el anuncio de la plaza vacante.**
 - **Se realiza el análisis curricular de los candidatos, los que cumplen con los requisitos pasan a la siguiente etapa.**
 - **Se convocan para las pruebas (Psicológica, técnica y entrevista)**
 - **Se elabora informe de resultados y se le remite al Director Ejecutivo**
 - **De acuerdo a los resultados el Director Ejecutivo selecciona al candidato.**
 - **Se solicita autorización al Ministerio de Hacienda.**

Para este proceso participa cada gerencia o jefe que se delega.

- c) **Para el proceso de contratación no hay otras personas fiscalizadoras, todo se hace dentro de la Institución**

- h. Además, consultarles ¿es posible que en los procesos de contratación incluyan a otras personas fiscalizadoras o que garanticen el debido proceso de la contratación, por ej.

La corte de cuentas, intercambio entre instituciones, apoyo de alguna entidad de cooperación, como AECID, PNUD u otra pertinente, que de seguimiento y garantía de transparencia e integridad del proceso de selección y contratación de personal?

Según la Unidad Jurídica Que a efecto de apoyarle en la respuesta al requerimiento realizado por el ciudadano a través de la OIR, y considerando que la solicitud a esta Unidad procede de la UACI, se considerará para la respuesta sólo casos UACI. Partiendo de lo anterior, el art. 4 lit. b) de la LACAP excluye del campo de aplicación de la LACAP las contrataciones de personal. No obstante lo anterior, entendiendo que la consulta puede estar orientada a la contratación de consultores o de servicios en los que se utilice personal a cargo del contratista; por lo que es importante aclararle al ciudadano que todos los procesos realizados son auditables, tanto por la Unidad de Auditoría Interna, Corte de Cuentas y Auditoría Externa; no obstante, por norma las auditorías se realizan sobre hechos posteriores, tal como lo establece el art. 4 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República.

Según Jefa de UNAC, si el proceso de selección y contratación de personal al que hace referencia, corresponden a servicios de tipo personal donde la contratación genera un vínculo laboral correspondiendo dicho supuesto a la exclusión del Art. 4 literal c) de la Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública LACAP, donde una contratación de servicios personales sean eventuales o permanentes, puede tramitarse de acuerdo a las leyes laborales o a las disposiciones Generales de Presupuestos y no correspondería a la Unidad de Adquisiciones. y Contrataciones Institucional tramitar dicho proceso, por tanto correspondería a Recursos Humanos o la que haga sus veces realizar dicho proceso de contratación, debido a que se genera un vínculo laboral- una relación de subordinación, absorción de cargas laborales por parte del patrono, permanencia, cumplimiento de horarios, etc., lo cual conlleva a la vez al cumplimiento de obligaciones patronales a cubrir las cargas de seguridad sociales, previsionales y de impuestos, deben dichas contrataciones sustentarse legalmente bajo la normativa que a la Institución corresponde aplicar en el tema de Recursos Humanos antes mencionada por ser exclusión de contratación de servicios personales que señala el Art. 4 lit. b) LACAP.

Caso contrario, si se tratare de una contratación de servicios profesionales que genera un vínculo contractual (no laboral) entre Institución Contratante y Contratista aplicamos las disposiciones de la LACAP y en ese caso la gestión si corresponde a la UACI, lo que conlleva la existencia de un requerimiento previo realizado por la unidad organizativa que identificó la necesidad, aprobado por el titular de la institución y además la elaboración de términos de referencia que regirán la contratación y determinarán la forma y condiciones en que los servicios serán prestados, aplicando la LACAP se contempla tal figura como un contrato de suministro de servicios profesionales establecido en el Art. 119 LACAP. Si ese fuere el

caso y en razón de su consulta al realizar procesos de contratación vía LACAP, estas se regirán por principios y valores tales como publicidad, libre competencia, igualdad, ética, transparencia, imparcialidad, centralización normativa y descentralización operativa, este último faculta a las instituciones a proceder con independencia y responsabilidad en la aplicación de la LACAP y su Reglamento (Art. 1 LACAP. Art. 3 RELACAP); y no se encuentran contempladas de forma expresa en la ley etapas de contraloría o fiscalización en los procesos de contratación, quedando en cada Institución establecer sus mecanismos de control en la ejecución de las actividades que realiza según el Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno; y de las instituciones de la Administración Pública que tienen facultad de Ley para realizar dicha actividad de fiscalización, como la Corte de Cuentas de la República, y la Secretaría de Participación Ciudadana, Transparencia y Anticorrupción de la Presidencia de conformidad a sus procedimientos, entre otros

- i. Denuncia sé de colegas, quienes son mujeres, hasta con dos maestrías internacionales y amplia trayectoria en entidades nacionales e internacionales, que aplicaron a plazas o consultorías de MAG y de CENTA, pero que fueron descartadas "por ser mujer" y principalmente porque "alguien de arriba" apadrinó a otro candidato, por lo que solo les hicieron rellenar un proceso fraudulento, y ya todo el proceso estaba viciado. También, indaguen que en la Escuela Nacional de Agricultura (ENA) "Roberto Quiñónez", se están contratando consultores, que trabajan en el CENTA o en la misma ENA, quienes supuestamente compiten contra otros candidatos, pero hubo un caso en que un profesional externo, aplicó a todo el proceso y durante el proceso se enteró que aunque la vacante de consultoría de la ENA estaba en proceso y gestión de selección y contratación, ya alguien de la ENA estaba impartiendo la consultoría, aún sin haber finalizado el proceso, por lo que todo ya estaba arreglado y el proceso era viciado y corrupto.

Podría indicar sobre qué plaza se discrimino a las dos mujeres con maestrías, así como los nombres de los técnicos que trabajan en CENTA y que son contratados como consultores en la ENA

- j. Además, agradecería me indiquen la cantidad y las áreas de desempeño o función que tienen los servidores, trabajadores y funcionarios del MAG y del CENTA que ya cumplen o cumplieron con la edad de jubilación y que aún siguen laborando en estas instituciones y qué se hará para el relevo generacional de estos profesionales, con la finalidad de renovar los profesionales, evitando que personal ya jubilado continúe devengando doblemente (pensión y salario o sueldo simultáneamente), agradeciendo saber qué se está haciendo o se hará y cuándo se hizo o se hará.

Nº	UNIDAD/AREA DE DESEMPEÑO	TOTAL DE PERSONAS
1	AGENCIA AHUACHAPAN	1
2	AGENCIA CANDELARIA DE LA FRONTERA	1
3	AGENCIA CHALCHUAPA	1
4	AGENCIA COJUTEPEQUE	4
5	AGENCIA DE GOTERA	1
6	AGENCIA DE SANTA ELENA	2
7	AGENCIA DE TACUBA	1
8	AGENCIA DE USULUTAN	1
9	AGENCIA GUACOTECTI	1
10	AGENCIA LA REINA	1
11	AGENCIA NUEVA CONCEPCION	2
12	AGENCIA SAN JUAN OPICO	2
13	AGENCIA SAN MARTIN	5
14	AGENCIA SAN MIGUEL	2
15	AGENCIA SAN VICENTE	1
16	AGENCIA SANTA CRUZ PORRILLO	1
17	AGENCIA SONSONATE	2
18	AGENCIA TEXISTEPEQUE	1
19	AGENCIA VERAPAZ	2
20	AGENCIA ZAPOTITAN	2
21	ÁREA DE BODEGA GENERAL	1
22	ÁREA DE MANTENIMIENTO	4
23	BANCO DE GERMOPLASMA	1
24	CEDA IZALCO	6
25	CEDA SAN ANDRES	8
26	CEDA SANTA CRUZ PORRILLO	1
27	CENTRO DE CAPACITACION	2
28	DIRECCION EJECUTIVA	1
29	DIVISION DE COMUNICACIONES	4
30	DIVISION DE PLANIFICACION	1
31	LABORATORIO DE BIOTECNOLOGIA	1
32	LABORATORIO DE PARASITOLOGIA	1
33	PROGRAMA DE FRUTALES Y CACAO	3
34	PROGRAMA DE GRANOS BASICOS	4
35	PROGRAMA DE HORTALIZAS	1
36	PROGRAMA DE RECURSOS NATURALES	4
37	PROGRAMA PRODUCCION ANIMAL	1

38	SUBGERENCIA DE TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	1
39	SUBGERENCIA FINANCIERA	2
40	SUPERVISORIA TECNICA PARACENTRAL	2
41	UACI	1
42	UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA	1
43	UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA	1
44	UNIDAD DE GESTION DOCUMENTAL Y ARCHIVO	1
45	UNIDAD DE INFORMATICA	1
46	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	3
47	UNIDAD DE TECNOLOGIA DE SEMILLA	1
48	BIOMETRIA Y SOCIOECONOMIA	1
	TOTAL	93