

Características comunes y diferenciales

Según la condición jurídica del titular:

- a) **Empresa privada:** Civiles, (sociedades familias, entidades culturales, recreativas o sociedades agrarias) o comerciales, industriales, mercantiles, bancarias, etc.

La empresa privada, a su vez, según su estructura formal se la puede dividir en:

a. **empresa individual:** Es una persona natural, está constituido por ese sujeto.

b. **empresa societaria:** Constituida por la unión de varias personas que se asocian libremente y que pueden separarse cuando así lo resuelvan.

b) **Empresa pública:** Estatales o para estatales. El sujeto es El estado, es una institución de carácter permanente, que atiende las necesidades de colectivas de la comunidad, también puede ser el Municipio, o entes autónomos.

c) **Mixtas:** El estado coparticipa con particulares en la gestión.

En el proceso de reconstrucción del Estado en América Latina, el gran reto a enfrentar se vincula con **la necesidad de adaptar las tendencias mundiales de cambio a las particularidades que presenta la región.**

La reconstrucción de la capacidad estatal es una condición esencial para que los países latinoamericanos pueda abordar en forma exitosa los problemas que hacen a la gobernabilidad.

La organización del Estado en América Latina ha asumido históricamente la **forma tradicional de tipo burocrático piramidal**, pautando en su seno conductas y modos de proceder que han contribuido a **la falta de eficacia y al exceso de rigidez en la aplicación de las normas**, asentándose una cultura intraorganizacional que ha dado lugar a prácticas que en la actualidad no responden y hasta se contradicen con los objetivos y estrategias que debe afrontar el Estado para responder a los cambios acontecidos.

La generación, entonces, de nuevos modelos de gestión resulta una necesidad primordial en el marco de estos procesos.

De esta manera, los imperativos vinculados con la necesidad de **flexibilizar la gestión, para responder con mayor rapidez a los grandes cambios de contexto que acontecen en la economía y en la sociedad contemporáneas**

resultan de interés fundamental si los vinculamos directamente con la gobernabilidad. Por ello, la **implementación de un nuevo modelo de competencias laborales en el ámbito de la Administración Pública** se convierte en un aspecto primordial en el marco de la tarea de mejorar la capacidad de gestión del Estado.

En la **Administración Pública han convivido con persistencia pautas regidas por modelos burocráticos de gestión** que no han tenido en cuenta la importancia del factor humano en el desenvolvimiento de la administración, aspecto que con gran frecuencia **ha paralizado el proceso de cambio de las estructuras organizativas del Estado** y las formas de organización del trabajo, atrofiando el funcionamiento de las mismas en detrimento de la eficiencia y eficacia del órgano público. Por esta razón, **concretar nuevos modelos de gestión de los recursos humanos del Estado es un reto significativo.**

A través de la propuesta de implementar un Diccionario de Competencias en el que se caracterizan las competencias institucionales, de autoridades con funciones de conducción e intermedia y con personal a cargo y de personal sin responsabilidades de conducción, tiene como fundamento último **poner en funcionamiento las herramientas que posibiliten la transformación de la administración pública al servicio del ciudadano en un marco de eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios.**

En el Estado, la existencia de **funcionarios públicos calificados** y constantemente capacitados, **bien remunerados y motivados**, resultan condiciones esenciales para la implantación de un modelo que sea compatible con las nuevas necesidades surgidas de la situación actual.

Sabemos que el éxito de los cambios institucionales depende, en gran medida de la **formulación de reglas generales y claras que modifiquen los incentivos para la actuación de los actores participantes con el fin de facilitar la construcción de un contrato renovado entre los dirigentes políticos, los funcionarios públicos y la sociedad civil.**

Pero además, para que ello sea factible es preciso **una tarea de seguimiento continuo** para poder asentar una nueva cultura administrativa entendiendo que **la transformación de las reglas y de la cultura administrativa forman parte de un mismo proceso de retroalimentación, a nivel de todo el sistema.**

En este marco, el resultado de este proceso no solo deberá ser producto de una redefinición teórica del modelo de gestión, sino también del **grado de compromiso de los actores que participan del proceso de renovación.**

Por eso es que el éxito de este gran reto no solo dependerá de la perfección del diseño y formulación de la política señalada, sino principalmente de la medida en que **los actores a los que está dirigido este proyecto se conviertan en agentes de cambio**, sentando las bases de una nueva cultura organizativa para hacerla permanente en el tiempo.

Buenos Aires, Setiembre de 2002-
Oscar Antonio Cuatango
Subsecretario para la Reforma
Institucional y Fortalecimiento de la Democracia
https://aplicaciones.onsc.gub.uy/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=35

Transparencia

Ley de Acceso a la Información Pública N° 18.381

Capítulo primero

Disposiciones generales

Artículo 1º. (Objeto de la ley).- La presente ley tiene por objeto promover la transparencia de la función administrativa de todo organismo público, sea o no estatal, y garantizar el derecho fundamental de las personas al acceso a la información pública.

Artículo 2º. (Alcance).- Se considera información pública toda la que emane o esté en posesión de cualquier organismo público, sea o no estatal, salvo las excepciones o secretos establecidos por ley, así como las informaciones reservadas o confidenciales.

Artículo 3º. (Derecho de acceso a la información pública).- El acceso a la información pública es un derecho de todas las personas, sin discriminación por razón de nacionalidad o carácter del solicitante, y que se ejerce sin necesidad de justificar las razones por las que se solicita la información.

Capítulo segundo

De la información pública

Artículo 4º. (Información pública).- Se presume pública toda información producida, obtenida, en poder o bajo control de los sujetos obligados por la presente ley, con independencia del soporte en el que estén contenidas.

Artículo 5º. (Difusión de la información pública).- Los sujetos obligados deberán prever la adecuada organización, sistematización y disponibilidad de la información en su poder, asegurando un amplio y fácil acceso a los interesados.

Los organismos públicos, sean o no estatales, deberán difundir en forma permanente, a través de sus sitios web u otros medios que el órgano de control determine, la siguiente información mínima:

- A) Su estructura orgánica.
- B) Las facultades de cada unidad administrativa.
- C) La estructura de remuneraciones por categoría escalafonaria, funciones de los cargos y sistema de compensación.
- D) Información sobre presupuesto asignado, su ejecución, con los resultados de las auditorías que en cada caso corresponda.
- E) Concesiones, licitaciones, permisos o autorizaciones otorgadas, especificando los titulares o beneficiarios de éstos.
- F) Toda información estadística de interés general, de acuerdo a los fines de cada organismo.
- G) Mecanismos de participación ciudadana, en especial domicilio y unidad a la que deben dirigirse las solicitudes para obtener información.

Artículo 6º. (Custodia de la información).- Es responsabilidad de los sujetos obligados por la presente ley, crear y mantener registros de manera profesional, para que el derecho de acceso a la información pública se pueda ejercer en plenitud.

El personal que administre, manipule, archive o conserve información pública, será responsable, solidariamente con la autoridad de la dependencia a la que pertenece dicha información, por sus acciones u omisiones, en la ocultación, alteración, pérdida o desmembración de la información pública.