



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL - ONSEC

INFORME NACIONAL DE GUATEMALA



Introducción

La Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la Administración Pública guatemalteca.

En ese sentido, desarrolla sus actividades dentro del marco jurídico que establecen la Constitución Política de la República de Guatemala, y particularmente, la Ley de Servicio Civil, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos Reglamentos, en los cuales indica que le corresponde a la ONSEC, estas leyes establecen la regulación de las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores.

Derivado de que la competencia administrativa de la ONSEC es otorgada por la propia ley, le corresponde como ente rector de los recursos humanos de la Administración Pública, definir las políticas relativas a establecer y mejorar las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal congruente con las necesidades que tiene el Organismo Ejecutivo, de mejorar la prestación de sus servicios y orientar acciones para la modernización y descentralización de los mismos.

Dentro de su actuar, y derivado de la limitación de recursos financieros y la aplicación de políticas de austeridad, la Oficina con el despliegue de grandes esfuerzos de su personal y la optimización de los recursos asignados, ha alcanzado en un alto porcentaje los objetivos y metas propuestas.

Entre los resultados obtenidos en el 2008 y el 2009 se destacan los logros alcanzados por el equipo técnico y profesional de la ONSEC, los que se describen en el presente informe.

ELEMENTOS DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Misión

Somos una institución rectora y asesora del Sistema de Recursos Humanos en la Administración Central y el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, responsable de brindar servicios de calidad con personal profesionalizado, fundamentada en los principios de: eficiencia, responsabilidad y transparencia.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Visión

Ser la institución que norme, asesore y audite el Sistema de Recursos Humanos en el Organismo Ejecutivo y administre el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, incorporando tecnología de punta para la sistematización de los procesos, que dentro del nuevo enfoque de Administración Pública se conoce como: *e-government* o gobierno electrónico.

Base legal

La ONSEC es el órgano ejecutivo encargado de la administración del Sistema de Servicio Civil y del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, acciones que se fundamentan en las leyes y disposiciones legales que se citan a continuación:

- Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 108.
- Ley de Servicio Civil, Decreto No. 1748 del Congreso de la República, publicado el 23 de mayo de 1968.
- Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998.
- Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República, publicado el 7 de noviembre de 1988.
- Reglamento de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Acuerdo Gubernativo No. 1220-88, publicado el 6 de enero de 1989.
- Ley de Salarios de la Administración Pública, Decreto No. 11-73 del Congreso de la República, publicado el 7 de marzo de 1973.
- Normas sobre Administración de Personal en el Organismo Ejecutivo, Acuerdo Gubernativo No. 1222-88, derogado parcialmente por Acuerdo Gubernativo No. 18-98, publicado el 30 de enero de 1998.
- Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, Acuerdos Gubernativos Nos. 9-91 y 682-92, publicados el 14 de enero de 1991 y el 21 de agosto de 1992, respectivamente.
- Reestructuración de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo No. 691-95, publicado el 21 de diciembre de 1995.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

-
- Ley General de Descentralización, Decreto del Congreso No. 14-2002 y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo No. 312-2002.
 - Plan Anual de Salarios y otras disposiciones relacionadas con la Administración de Recursos Humanos con vigencia del 1º de enero al 31 de diciembre de 2010, para cada uno de los puestos y servidores públicos que laboran en la Presidencia y Vicepresidencia de la República, Ministerios, Secretarías, Dependencias e Instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de las Entidades Descentralizadas o Autónomas del Estado, Acuerdo Gubernativo No. 355-2009.
 - Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.
 - Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática.
 - Pacto Fiscal.

Funciones institucionales

A ONSEC le corresponde:

- Administrar y ejecutar las políticas de administración de personal que emanan de la Presidencia de la República, estableciendo la normatividad y supervisión respectiva.
- Mantener y administrar el Sistema de Servicio Civil, enmarcándose en la centralización normativa y desconcentración operativa hacia las unidades de recursos humanos de la Administración Pública.
- Instrumentar el inventario, registro y control del recurso humano que labora en la Administración Pública.
- Administrar el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, que responda a la organización, naturaleza, objetivos y funciones de las dependencias e instituciones.
- Dirigir el sistema de reclutamiento y selección de personal, aplicando técnicas evaluativas que determinen la capacidad y conocimiento de los candidatos que optan a puestos en la Administración Pública.



- Asesorar a las diferentes dependencias del Estado, con el objeto de dar solución a los problemas o conflictos laborales que surjan en las mismas, a requerimiento de sus autoridades por instrucciones del Ejecutivo.
- Administrar el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, para lograr la protección del servidor público al momento de su retiro, o de sus beneficiarios, conforme a la ley.

Objetivos institucionales

- Garantizar a la Nación la eficiencia en la operación de la función pública por medio de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y otras leyes relacionadas, que fortalezcan el desarrollo de un Estado moderno y eficiente.
- Regular las relaciones entre el Estado y sus trabajadores, como medio eficaz para el fortalecimiento y progreso de la administración pública, además de garantizar a los servidores públicos con transparencia el pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones.
- Dotar de personal idóneo a la administración pública, con el propósito de garantizar la prestación oportuna de los servicios con eficacia, eficiencia, transparencia, honradez y responsabilidad.
- Proporcionar a las instituciones y dependencias del Organismo Ejecutivo el instrumental técnico-legal con el propósito de administrar adecuadamente el recurso humano al servicio del Estado, en aras del bien común y el desarrollo integral de la población guatemalteca.
- Suministrar a la población civil trabajadora del Estado y sus familiares los beneficios económicos que les corresponde conforme lo establece la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y su Reglamento.

Contenidos estratégicos

Según lo establecido en los Acuerdos de Paz, Pacto Fiscal y complementado con las políticas contenidas en el Plan de Gobierno del Presidente Álvaro Colom Caballeros, el cual se basa en cuatro programas y ocho políticas públicas que tienen como finalidad sentar las bases que permitan un desarrollo sostenido en el área económica, política y social de Guatemala, cuyo ejes centrales para el accionar son:



Programa de Solidaridad

- Política de desarrollo social
- Política de desarrollo municipal

Programa de Gobernabilidad

- Política de seguridad y estado de derecho
- Política de desarrollo democrático
- Política legislativa

Programa de Productividad

- Política de desarrollo económico
- Política de gestión de riesgos, prevención y atención de desastres

Programa de Regionalidad

- Política de relaciones exteriores.

Por lo que atendiendo a lo definido en el Programa Estratégico Solidaridad, la política de desarrollo social, la que establece dentro de sus acciones garantizar el cumplimiento de la Ley General de Descentralización, de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal y el Programa Estratégico Productividad, política de desarrollo económico, que define como estrategia modernizar y eficientar el sector público, la ONSEC articula su accionar a través de dos componentes estratégicos:

- a) Fortalecimiento y Modernización Institucional y
- b) Desconcentración-descentralización

Estos componentes orientan las acciones para cumplir con las funciones sustantivas que administra la ONSEC.

Estructura organizacional

Por medio del Acuerdo Gubernativo No. 691-95 de fecha 12 de diciembre de 1995, se aprobó la reestructuración de la ONSEC, la cual quedó organizada de la siguiente forma:

Dirección

- a) Dirección de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- b) Sub-Dirección de la Oficina Nacional de Servicio Civil.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Departamentos

- a) Administración de Puestos, Remuneraciones y Auditorías Administrativas.
- b) Normas y Selección de Recursos Humanos.
- c) Registros y Verificación de Acciones de Recursos Humanos.
- d) Asuntos Jurídico-Laborales.
- e) Previsión Civil.
- f) Desarrollo Institucional.
- g) Administración Interna.

Asimismo, mediante los Acuerdos de Dirección Nos.: D-97-0047, D-98-006 y D-2005-016 se crearon las siguientes unidades:

- a) Unidad de Administración Financiera, UDAF
- b) Unidad de Auditoría Interna, UDAI
- c) Unidad de Cómputo
- d) Unidad de Información Pública

Esta última unidad administrativa fue creada en el 2009 en cumplimiento con el Decreto No. 57-2008, Ley de Acceso a la Información Pública.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

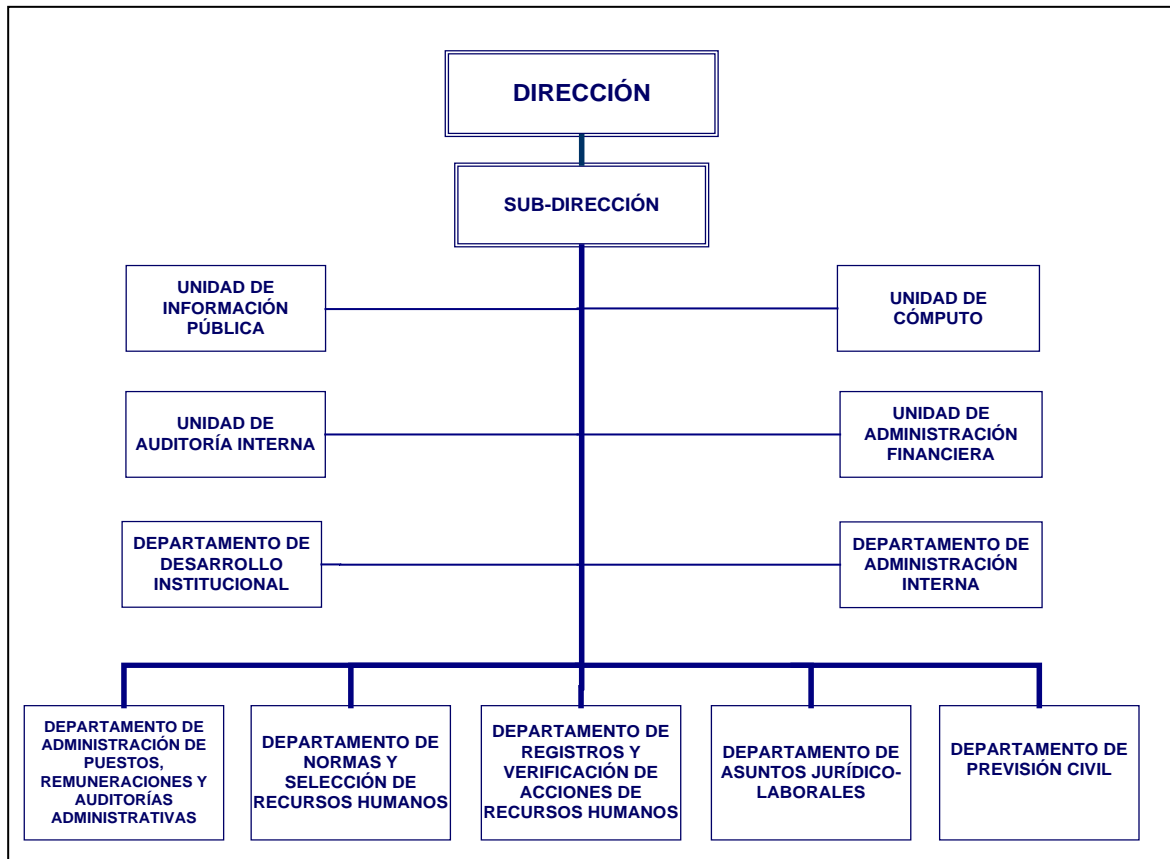
"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

Estructura organizacional



Relación de Staff = _____

Relación de Línea = _____

PRINCIPALES LOGROS

Acciones ejecutadas por los departamentos sustantivos

En el cumplimiento de sus funciones el accionar de la ONSEC se centra en dos programas esenciales: Administración de Recursos Humanos y Programa del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

Con respecto al primer programa, los resultados más relevantes durante los Ejercicios Fiscales 2008 y 2009, corresponden, en su orden: 257,697 y 194,749 acciones



dentro del Programa Administración de Recursos Humanos. Estas metas alcanzadas corresponden a las funciones desarrolladas por los departamentos de: Administración de Puestos y Salarios; Nomas y Selección de Personal; Jurídico-Laboral, Registro y Nombramientos de Personal.

Como resultado del Programa: Administración del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado en el 2008 se aprobó un total de 5,719 pensiones por concepto de jubilación, invalidez, viudez y orfandad y pensiones especiales; de igual forma en el 2009 las pensiones otorgadas fueron de 4.399, beneficiando a los ex-trabajadores del Estado y sus familias.

Acciones desarrolladas en el componente de Fortalecimiento y Modernización Institucional

La modernización y el fortalecimiento de la ONSEC, constituye uno de los ejes fundamentales sobre el cual paulatinamente se está posesionando nuevamente como el ente rector de la administración de los recursos humanos del Organismo Ejecutivo, debido al abandono que sufrió durante veinte años, esto implica la integración de esfuerzos y recursos, tanto humanos como financieros, apoyo tanto de las autoridades de Gobierno como de las diferentes instituciones que conforman el Organismo Ejecutivo y Organismos Internacionales, para contar con una ONSEC dinámica, moderna, y sostenida para el desarrollo del Sistema de Servicio Civil, equipada con tecnología de punta, con procesos sistematizados que garantizan seguridad en el manejo de información y transparencia en los diferentes procesos de trámite, así como un equipo de trabajo capacitado e identificado con el quehacer institucional.

Bajo esta perspectiva, es satisfactorio mencionar que son varias las acciones que en este componente llevó a cabo la ONSEC durante los últimos años, sin embargo, únicamente se dan a conocer las de mayor trascendencia, por orden de prioridad, siendo las siguientes:

Propuesta de reformas a la Ley de Servicio Civil. Iniciativa de Ley No. 41-42

Este proyecto fue presentado ante el Congreso de la República de Guatemala y contiene las reformas a la Ley de Servicio Civil, consensuadas por los actores directivos de la misma y que responde a políticas legítimas y sostenibles de administración de recursos humanos, que proveen un mayor nivel de calidad de los servicios públicos, sobre la base de una mayor capacidad de los servidores públicos y una correspondiente estabilidad laboral.



XV Foro

DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE CENTROAMÉRICA, PANAMÁ Y REPÚBLICA DOMINICANA

"Compromiso con la innovación y la calidad en la gestión pública"

Hotel Crowne Plaza Corobici

San José, Costa Rica

14-15-16 Abril 2010

A partir del 29 de julio del 2008, se firmó el Convenio para el establecimiento de la Mesa de Diálogo Permanente entre las Federaciones Sindicales y Representantes del Organismo Ejecutivo, en el cual participaron: el Señor Presidente de la República, Ing. Álvaro Colom; Dr. Luis Zurita Tablada, Coordinador del Sistema Nacional de Diálogo Permanente; Lic. Marcotulio Meoño Ramírez, Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil; Lic. Edgar Rodríguez, Ministro de Trabajo; Sr. Arturo Mesías, de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala, FENASTEG, y representantes sindicales de FENASSEP, Ministerio de Seguridad de Guatemala, MSEG, y Federación Nacional de Servidores Públicos, FENASEP.

El objetivo de la Mesa de Diálogo fue constituir un mecanismo de carácter permanente, en los aspectos que correspondan, para analizar, aprobar y desarrollar las propuestas para la reforma a la Ley de Servicio Civil, conflictos laborales, políticas salariales y otros temas afines.

El proceso de discusión a las reformas de la ley con propuestas de las organizaciones sindicales y de la ONSEC, dió inicio los días 16 y 17 de septiembre del 2008. Esta actividad consistió en analizar, discutir y aprobar estos planteamientos.

La Mesa de Diálogo estuvo integrada por las Federaciones u Organizaciones Sindicales representadas por: FENASSEP; FENASEP; FENASTEG; MSEG, representantes de ONSEC; Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de Estadística, INE, Instituto Nacional de Administración Pública, INAP, y la Secretaría de la Paz.

Al finalizar el 2009 se efectuaron cincuenta y dos sesiones de trabajo de los integrantes de la Mesa de Diálogo para tratar asuntos relacionados con el Proyecto de Modificaciones de la Ley de Servicio Civil.

El proyecto contiene reformas a treinta artículos a la Ley vigente, adición de seis artículos y cuatro artículos como disposiciones transitorias y finales, en las que se pretende efectuar las siguientes reformas y adiciones:

- Reforma a la estructura jerárquica de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- Adscripción y modificación a la integración de la Junta Nacional de Servicio Civil.
- Incorporación de otros funcionarios en la responsabilidad por la administración de un ente público.
- Prohibiciones especiales para autoridades nominadoras en los entes públicos.



- Selección de candidatos en cargo de Direcciones y Subdirecciones Generales y Técnicas como puestos exentos.
- Higiene, salud y seguridad ocupacional.
- Plan de carrera administrativa.
- Complementariedad de Regímenes de Servicio Civil.
- Formación y Capacitación de Servidores y Funcionarios Públicos.
- j) Congruencia entre la Ley del Organismo Ejecutivo y las reformas planteadas.

Este proyecto se ha convertido ya en iniciativa de ley identificada con el No. 41-42 y fue conocida en primera lectura por el Pleno del Congreso de la República el 11 de marzo de 2010, habiéndose trasladado a las Comisiones de Legislación y Puntos Constitucionales y a la de Trabajo y Previsión Social.

Normas para regular la aplicación de la política de recursos humanos en el Organismo Ejecutivo

Para la Administración Pública guatemalteca, continúa siendo imprescindible contar con servidores públicos profesionales que gestionen las diferentes políticas públicas respondiendo a las necesidades del usuario de manera eficiente y con base a resultados. El elemento clave para conseguirlo es la correcta administración de un Servicio Civil de carrera, profesionalizado y con un sistema de ingreso al servicio público sustentado en los principios del mérito, capacidad, igualdad y transparencia. Con esta visión se emitió el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008 de fecha 7 de julio de 2008, que norma la Aplicación de la Política que en Materia de Recursos Humanos que se debe Implementar en la Administración Pública. Normativa que proporciona las grandes líneas de acción que permitan una mejor administración del recurso humano y la profesionalización del empleado público, por consiguiente el incremento en la calidad de los servicios que el Estado debe suministrar a la sociedad.

Las grandes líneas de acción establecidas se refieren a:

- Fortalecer el proceso de desconcentración de la Administración de los Recursos Humanos.
- Actualizar el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.



- Captar recurso humano idóneo para el adecuado desempeño de los cargos públicos.
- Evaluar anualmente el desempeño laboral de los servidores públicos.
- Formar constantemente al servidor público.
- Dotar a los servidores públicos de un ambiente laboral sano y seguro.
- Conocer y analizar las percepciones de los servidores públicos sobre su ambiente laboral.
- Propiciar la revisión constante de las estructuras organizacionales de las Instituciones del Organismo Ejecutivo, con especial atención a las áreas de salud, educación y gobernación.
- Planificar estratégicamente la dotación de recursos humanos.
- Fortalecer los sistemas informáticos que coadyuvan al establecimiento de un Estado moderno bajo el concepto de Gobierno Electrónico.

Proyecto: Fortalecimiento del servicio civil en Guatemala

En cumplimiento a la Política de Recursos Humanos, establecida en el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008 y con el objetivo de contribuir a la conformación de un Servicio Civil flexible y dinámico, capaz de atraer y retener recurso humano de calidad, con características alineadas con las funciones y objetivos de las instituciones gubernamentales, bajo el nuevo concepto de centralización normativa y desconcentración funcional y operativa, en septiembre de 2008 se formuló el proyecto relacionado con el “Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala”, el que tiene como objetivo desarrollar instrumentos básicos de gestión de recursos humanos que garanticen la organización en el Sistema de Clasificación de Puestos y faciliten el traspaso y generación de información estadística sobre el Servicio Civil de Guatemala.

Este proyecto pretende desarrollar mecanismos y herramientas de gestión, pertinentes e idóneas para construir la base de un sistema de carrera administrativa que responda a las necesidades institucionales y garanticen los principios de mérito, capacidad, permanencia y desarrollo del personal del sector público. Asimismo, contribuir a fortalecer las herramientas y equipos de trabajo para la generación de información estadística confiable de servidores públicos, mejorando los procedimientos adecuados de relación interinstitucional que permitirán garantizar la transparencia en el gasto público.



Con esta actuación se espera contribuir a:

- Contar con un sistema ordenado y armonizado de los diferentes tipos de puestos y salarios del sector público.
- Institucionalizar procedimientos de coordinación y traspaso de información entre el Ministerio de Finanzas Públicas, ONSEC y las demás instituciones del Organismo Ejecutivo.

Los avances en la ejecución de este proyecto durante el 2009 se presentan a continuación:

Aprobación de la subvención de cooperación internacional que la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID, concediera a la ONSEC

Como resultado de las gestiones interinstitucionales efectuadas por la actual Administración, mediante Acuerdo Gubernativo No. 152-2009 de fecha 8 de junio de 2009, se aprobó la Subvención de Cooperación Internacional (Donación) que la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, AECID, concedió el 14 de noviembre de 2008, a la ONSEC de Guatemala, por un monto de €150,000.00, para ejecutar la primera fase del Proyecto “Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala”, los componentes de estudio comprenden:

Primera fase de la propuesta del nuevo Sistema de Clasificación de Puestos y Salarios

Dentro de los principales documentos generados en la primera fase para la elaboración de la Propuesta del Nuevo Sistema de Clasificación de Puestos y Salarios comprenden:

- a) Diagnóstico del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo

El estudio efectuado ubica al lector dentro de aspectos conceptuales e históricos de la Clasificación de Puestos en la Administración Pública guatemalteca, haciendo un análisis de los planes existentes desde 1974 a la fecha, y el análisis dentro del contexto del actual plan de clasificación de puestos realizado a dos Ministerios de Estado, en el cual se demuestra que los beneficios económicos otorgados a los puestos superan el salario inicial establecido en la escala de salarios; con lo que se concluye y recomienda revisar en su totalidad el actual Plan de Clasificación de Puestos.



b) Marco Conceptual del Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo

Además de contener todo un marco teórico sobre aspectos relativos al sistema y a la clasificación de puestos, se adentra este documento en plantear las referencias históricas, problemática, cobertura, etc., de lo existente a la fecha en materia de Clasificación de Puestos, así como el marco jurídico bajo el cual opera este plan.

Lo esencial del estudio radica en el cuarto y quinto apartados del mismo, en los cuales se estipulan conceptos generalmente empleados en materia de clasificación de puestos y que al presente son de forma diversamente mal utilizados; se busca con ello, normar y sistematizar en el medio el uso de los mismos, bajo un mismo sentido. El nuevo modelo o diseño de Plan de Clasificación de Puestos que se propone, es el punto de partida para lograr en la Administración Pública guatemalteca, reordenamiento y fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala. Esto es un esfuerzo que apunta hacia el Estado que deseamos: fuerte, ordenado, justo y humanista en todo sentido.

La segunda fase de este proyecto, se ejecutará durante el 2010 y está orientada a instrumentalizar el nuevo plan de clasificación y se espera generar los siguientes productos:

- Manual de Especificaciones de Clases de Puestos
- Manual de Ocupaciones
- Índice de Series y Clases de Puestos
- Propuesta de Escala Salarial para la Administración de los Salarios en el Organismo Ejecutivo.

Diseño conceptual del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público, SIGEP

El objetivo de este sistema es generar información veraz y actualizada relacionada con la administración de los recursos humanos dentro del Organismo Ejecutivo, para tener un conocimiento preciso relacionado con la gestión del empleo público y que contribuya a la toma de decisiones acertada sobre políticas en torno a la Administración de Recursos Humanos.

Este sistema estará diseñado en función de la agrupación de actividades comunes alrededor de la administración de los recursos humanos. El SIGEP estará integrado por siete subsistemas relacionados con el área sustantiva de recursos humanos y un subsistema relacionado con aspectos fundamentales de seguridad en el que se guardan parámetros para velar por el acceso adecuado a los datos almacenados en el sistema. Los referidos subsistemas se citan a continuación:



- Organización del Trabajo.
- Gestión del Empleo.
- Gestión del Desempeño.
- Gestión de la Remuneración: este subsistema ya fue desarrollado y está en funcionamiento para cuarenta y tres instituciones del Organismo Ejecutivo, se denomina Guatenóminas y es administrado por el Proyecto SIAF-SAG en el Ministerio de Finanzas Públicas.
- Gestión de la Carrera.
- Gestión de las Relaciones Laborales.
- Gestión del Clima Laboral.
- Administración del Sistema.

Integración de la Unidad Técnica de Soporte SIAF-ONSEC

Con la asistencia de la AECID, la ONSEC y la Dirección del Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF, se conformó la Unidad Técnica de Soporte SIAF-ONSEC, asesorada por el equipo técnico de trabajo experto en el SIAF.

Esta Unidad servirá de soporte para el personal de la ONSEC, así como para el resto de instituciones públicas en el seguimiento de los intercambios de información con el Sistema Guatenóminas.

Profesionalización del servicio civil

Con el apoyo de la AECID, bajo la coordinación del Proyecto: Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala, se desarrollaron dos Jornadas de Profesionalización del Servicio Civil, realizadas del 29 de julio al 19 de agosto; y del 22 de septiembre al 3 de noviembre de 2009, respectivamente.

La temática abordada se relacionó con el valor de trabajar en equipo, visión global de la administración de recursos humanos, análisis de puestos, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, remuneraciones y bonificaciones, plan de salarios, política de salarios, seguridad y salud, administración por valores, entre otros. En estos eventos participaron cincuenta técnicos y profesionales de la ONSEC, así como diez invitados de los Ministerios de Gobernación, Comunicaciones Infraestructura y Vivienda, Educación, Trabajo y Previsión Social, cada módulo estuvo desarrollado por consultores del referido proyecto y la colaboración de profesionales de la ONSEC. El acto de clausura y entrega



de diplomas se realizó el 2 de diciembre de 2009, en las instalaciones de Casa Ariana, Zona 9 de la Ciudad de Guatemala.

Estas jornadas tienen como propósito contribuir a la prestación de un servicio público eficiente y eficaz, sobre la base de un servicio civil moderno y profesional.

Estudio para crear el Centro de Capacitación permanente del Servidor Público

La capacitación siempre es necesaria cuando se desea implementar reformas a un sistema, es por ello que dentro de los productos generados por el referido Proyecto se contempló la creación de un “Centro de Capacitación Permanente del Servidor Público”. Este Centro está visualizado como un gran proyecto que puede llegar a todo el sector público, tomando como ente rector de la política de recursos humanos a la ONSEC y considera tres niveles de capacitación.

- El nivel inicial o primario contempla dos áreas, la primera de inducción básica en la cual el servidor público podrá conocer, qué es el Estado, su objetivo, la importancia de los servicios que presta la institución para la que labora, cómo contribuye con su trabajo al desarrollo de nuestro país. La segunda área del nivel primario está enfocada al cambio de actitudes en el trabajo, se visualizan cursos de liderazgo, trabajo en equipo, atención al ciudadano, calidad en el servicio entre otros.
- En el nivel secundario, se plantean dos áreas: la primera de especialización en el trabajo, y la segunda contempla cursos de apoyo para el desarrollo de destrezas.
- El último nivel diseñado, considera la especialización de los servidores públicos a un nivel de maestría o doctorado con el propósito de generar expertos nacionales en Servicio Civil, producto de esta modalidad, se firmó un convenio de cooperación con la Universidad de San Carlos de Guatemala, medio específico con la Facultad de Ciencias Económicas, relacionado con el Diplomado que treinta profesionales de la ONSEC deben realizar en esta Facultad, compromiso académico que tan bien respalda continuar estudios de Maestría en Administración de Recursos Humanos.

Convenios con instituciones nacionales

- a) Convenio Marco de Cooperación e Intercambio Interinstitucional entre el Ministerio de Finanzas Públicas y la Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC.

Con el objetivo de que la ONSEC y el Ministerio de Finanzas Públicas a través del Proyecto del SIAF, puedan intercambiar conocimientos, experiencias, información, datos,



tecnología y otros temas afines que se relacionen con el manejo, administración, capacitación, enseñanza y soporte del Sistema de Nómina y Registro de Personal y aquellas áreas que sean de interés común, en un acto especial realizado el 2 de diciembre de 2009, se firmó el convenio marco de cooperación e intercambio interinstitucional en materia de capacitación y asistencia técnica entre el Ministerio de Finanzas Públicas y la ONSEC, siempre con el apoyo la subvención de la AECID.

El convenio en su aspecto medular verifica:

- Inducción para el personal que integra la Unidad de Soporte de Nómina creada en la ONSEC, por parte de los analistas expertos en el Sistema Guatenóminas.
 - Traslado del soporte del Sistema de Nómina y Registro de Personal – Guatenóminas, hacia la Unidad de Soporte de Nómina de la ONSEC.
 - Capacitación y seguimiento por parte del Proyecto SIAF a la Unidad de Soporte de Nómina de ONSEC, cuando se implementen nuevos módulos, mejoras y correcciones en el Sistema de Nómina *Web*, así como la capacitación para las instituciones del sector público que utilizan estas herramientas.
 - Creación de la comisión de seguimiento.
 - Financiamiento, entre otras.
- b) Convenio Marco de Cooperación, Intercambio Interinstitucional y Asistencia Técnica entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Oficina Nacional de Servicio Civil

Con el objetivo de “fomentar la cooperación académica, científica y cultural; y el intercambio de profesores, estudiantes, investigadores, a través de la organización conjunta de encuentros educativos, cursos de actualización, conferencias, coloquios, seminarios, mesas de intercambio académico, entre otros, así como el desarrollo de proyectos de investigación de mutuo interés”, el 21 de julio de 2009 se firmó el Convenio Marco de Cooperación, Intercambio Interinstitucional y Asistencia Técnica entre la Universidad de San Carlos de Guatemala y la Oficina Nacional de Servicio Civil, suscrito por el Rector de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios y el Director de la ONSEC, Licenciado Marcotulio Meño Ramírez.



- c) Carta de Entendimiento Entre la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Con la presencia del Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Licenciado José Rolando Secaida, el Señor Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Licenciado Marcotulio Meoño Ramírez y como testigo de Honor el Doctor Francisco Sancho, Representante de AECID en Guatemala, el 2 de diciembre de 2009 en un acto especial, se firmó la Carta de Entendimiento entre la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para ejecutar el proyecto: “Diplomado de especialización en Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público”, mediante el cual se definen las condiciones para el desarrollo de un evento académico dirigido a proporcionar conocimientos especializados a nivel de postgrado, a profesionales graduados universitarios y con *pensum* cerrado que laboran en la ONSEC, así como para los Directores o Jefes de Recursos Humanos de los Ministerios, Secretarías y otras Dependencias del Organismo Ejecutivo, proyecto que cuenta con el apoyo de la AECID.

Leyes de Servicio Civil y clases pasivas civiles del Estado y sus Reglamentos en cuatro idiomas mayas mayoritarios: K'iché, Q'eqchí, K'aqchiquel y Mam

En cumplimiento con el Plan de Gobierno del Presidente Álvaro Colom, en el que sobresale la importancia de impulsar y promover el desarrollo de los pueblos indígenas, la ONSEC y el Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, integraron esfuerzos de carácter interinstitucional con la finalidad de traducir y reproducir en los idiomas Mayas mayoritarios: K'iché, Q'eqchí, K'aqchiquel y Mam la Ley de Servicio Civil y la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus respectivos reglamentos.

Ambas ediciones constituyen un reconocimiento y valoración de los idiomas y la cultura de los pueblos mayas.

El 31 de marzo de 2009 el Excelentísimo Señor Presidente de la República, Ingeniero Álvaro Colom Caballeros, hizo entrega oficial de la Ley de Servicio Civil y Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado y sus Reglamentos traducida en cuatro idiomas mayas mayoritarios, actividad desarrollada en el sitio arqueológico de Iximché, Tecpán, Chimaltenango, en el marco del XIV aniversario del Acuerdo sobre Derechos e Identidad de los Pueblos Indígenas en Guatemala, los referidos documentos se proporcionaron a los representantes de las comunidades indígenas de San Marcos, Totonicapán, Quetzaltenango, Chimaltenango, Huehuetenango, Quiché, Sololá, Alta Verapaz y Baja Verapaz.



El evento fue coordinado por el Director de la ONSEC, Licenciado Marcotulio Meoño Ramírez; Licda. Jennifer Izquierdo de Gutiérrez, Asesora de Comunicación Social de ONSEC; y el P.E.M Guadalupe Zamora, Director del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco.

Con este trascendental evento la ONSEC contribuye a la construcción de la ciudadanía, brindando información relativa a los derechos y obligaciones de los servidores públicos del Organismo Ejecutivo y del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, con dedicación especial a los pueblos indígenas, además de contribuir al respeto, promoción y conservación del Patrimonio Lingüístico de Guatemala.

De igual manera el 26 de julio de 2009, el Licenciado Marcotulio Meoño Ramírez, Director de ONSEC; Licda. Jennifer Izquierdo de Gutiérrez, Asesora de Comunicación Social de ONSEC; y Licda. Patricia Quezada, Asesora Jurídica de ONSEC; hicieron entrega de las referidas leyes y sus reglamentos a los representantes de las comunidades indígenas residentes en California, Estados Unidos, actividad que se realizó en Oakland, contando también con la participación de la Cónsul de Guatemala en California, el Presidente de la Comunidad Maya Mam y el Director del Centro Cultural Guatemalteco.

Creación de la Unidad de Información Pública de la ONSEC

Atendiendo a lo establecido por el Decreto No. 57-2008, Ley de Acceso a la Información Pública, mediante Acuerdo de Dirección No. D-2009-018 de fecha 7 de abril de 2009, se creó la Unidad de Información Pública, UIP, adscrita a la Dirección de la ONSEC, la que tiene dentro de sus funciones principales atender toda clase de solicitudes relacionadas con la ONSEC. Cabe señalar que en la página *web* de ONSEC, se encuentra un botón de la ley de acceso a la información pública, por medio del cual se puede acceder a toda la información de oficio que se requiere en el Artículo 10 de la referida ley.

Diplomado “Fortalecimiento Institucional al Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

En apoyo a la política de desarrollo urbano y rural impulsada por el actual Gobierno, se impartió el Diplomado denominado “Fortalecimiento Institucional al Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural”, eventos realizados en octubre y noviembre de 2009, en los Departamentos de Quetzaltenango y Chiquimula, actividad en la que participaron un total de cincuenta y seis personas, como disertantes participaron técnicos y profesionales de los Departamentos de Normas y Selección de Recursos Humanos, Administración de Puestos, Remuneraciones y Auditorías Administrativas,



Registros y Verificación de Acciones de Recursos Humanos, Asuntos Jurídico-Laborales y Previsión Civil, abordando temas sobre el qué hacer de la ONSEC.

Este diplomado fue impulsado por la Comisión de Fortalecimiento Institucional integrada por el Doctor Luis Fernando Segura, Asesor de la ONSEC; el Instituto Nacional de Administración Pública, INAP, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, SEGEPLAN, y la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, quienes por mandato presidencial tienen la responsabilidad de apoyar y acompañar a los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Modernización tecnológica

Es importante mencionar que en materia tecnológica, la ONSEC se encuentra en un proceso gradual de avance orientando su accionar al uso de Tecnologías de Información y Comunicación, TIC, para la transformación y modernización del Servicio Civil en Guatemala, facilitando el acceso a la información que permita ofrecer mejores servicios a trabajadores, extrabajadores, sus beneficiarios y la ciudadanía en general, contribuyendo de esta forma a garantizar la transparencia de los actos de gobierno y generando nuevos espacios de participación ciudadana.

En este ámbito, los logros más relevantes son los siguientes:

- a) Implementación del módulo de bases de datos de investigación de tiempo de servicio de exima.

Durante el 2008 se dio continuidad al proceso de reemplazo de procedimientos manuales por procesos automatizados para la emisión de certificaciones de tiempo de servicios, *implementando la base de datos para la emisión de las certificaciones de tiempo de servicio en forma computarizada* a partir del 4 de noviembre de 2008. Este nuevo proceso disminuye considerablemente el tiempo de entrega de certificaciones, beneficiando a los servidores, ex-servidores públicos y sus beneficiarios.

- b) Rediseño de la página *web* de la ONSEC

La ONSEC cuenta actualmente con una página amigable e interactiva a los usuarios que constituye un medio de consulta moderno y eficaz, por medio del cual se les orienta de forma fácil e inmediata y les permite el acceso a información relacionada con Digesto de la Administración Pública, presentaciones de seminarios de ONSEC, formularios, requisitos para diversos trámites y procedimientos de los diferentes servicios que administra la ONSEC.



Es importante resaltar que el informe gráfico del sitio *web* reporta visitas a la página *web* de la ONSEC de América del Sur, Norteamérica, Centroamérica, Asia y Europa, que indica que se ha logrado trascender los límites nacionales; al finalizar el 2009 se contó con un total de 60.000 visitas a la página de la ONSEC.

Esta página está a cargo del Licenciado Nelson Esquivel, Informático, y por la Licda. Jennifer Izquierdo de Gutiérrez, Asesora de Comunicación Social, ambos de la ONSEC.

Servicios en línea de la ONSEC

A través de la página *web* de la ONSEC y aplicaciones vía Internet, se han implementado los siguientes servicios on-line:

- *Consulta de trámite de solicitudes de las certificaciones de tiempo de servicio.* Consiste en que el usuario puede verificar a través de la página *web* el estado de la gestión de la solicitud de certificación de tiempo de servicio, y visualizar por este medio el documento emitido previo a ser entregado por la ONSEC, teniendo como beneficio que el usuario puede darle seguimiento a su solicitud sin incurrir en gastos de movilización innecesarios.
- *Consulta del estado de los expedientes en trámite en la ONSEC.* Esta aplicación consiste en el acceso al sistema de administración de expedientes -FILE MASTER- de la ONSEC, por medio de una conexión a Internet utilizada por los Delegados de las Gobernaciones Departamentales para informar a los usuarios de su jurisdicción sobre sus gestiones, proporcionando información oportuna para evitar desplazamientos y gastos innecesarios hacia las instalaciones de la ONSEC. Es importante mencionar que con esta aplicación se mejora sustancialmente el servicio de información que prestaban las delegaciones, sustituyendo el servicio de información vía telefónica, el que representaba gastos considerables en telefonía y procedimientos engorrosos, mejorando de esta forma la capacidad de respuesta a los usuarios.
- *Incorporación del módulo para el cálculo estimado del tiempo de jubilación en la página web de la ONSEC.* Consiste en proporcionar una herramienta por medio de la página web de la Oficina, en la cual los servidores públicos que desean conocer el monto estimado de la pensión que por jubilación les correspondería al momento de jubilarse, efectúan el cálculo de tiempo estimado de liquidación por sí mismos. Con esta herramienta se pretende minimizar el número de solicitudes que ingresan al Departamento de Previsión Civil, que son presentadas únicamente con el propósito



de informarse sobre la pensión a percibir y que generan costos para la Institución y gastos innecesarios a los servidores públicos que aún no desean retirarse.

- *Solicitud de información en línea.* A través del módulo de acceso a la información pública, de la página *web* de la ONSEC, toda persona interesada puede efectuar una solicitud de información y enviarla vía Internet, la cual es recibida y resuelta por la Unidad de Acceso a la Información.

Fortalecimiento del Régimen de Clases Pasivas

El Departamento de Previsión Civil tiene como función sustantiva administrar las acciones relacionadas con el Régimen de Clases Pasivas y la mayor concentración de usuarios se da en este ámbito, en el 2008, se incorporó el módulo de administración de expedientes -FILE MASTER- asimismo, se efectuó la implementación de las ventanillas de revisión previa que tiene como función principal verificar el contenido de los documentos que acompañan las solicitudes de pensión presentadas por los usuarios, a efecto de orientarlos y evitar gestiones innecesarias, facilitando el trámite de pensiones.

Acciones desarrolladas en el componente de Desconcentración-descentralización

Las acciones ejecutadas en este componente están vinculadas a tres procesos sustantivos:

- a) Transferencia de las funciones sustantivas de ONSEC hacia las Unidades de Recursos Humanos del Organismo Ejecutivo

Este proceso gradual comprende la transferencia de competencias sustantivas de la ONSEC hacia las diferentes instituciones de la Administración Central y Entidades Descentralizadas que no cuentan con régimen propio en Administración de Recursos Humanos, a través de la reestructuración de las Unidades de Recursos Humanos denominadas “Oficinas Tipo”. Las acciones emprendidas por la ONSEC durante el 2008 se describen a continuación:



b) Desconcentración del pago de prestaciones laborales a través de las Unidades Tipo de Recursos Humanos

En octubre del 2008, la ONSEC dio inicio al proceso de transferencia de los funciones en materia jurídico laboral al desconcentrar las acciones de pago de prestaciones laborales, y trasladar esa función a las Direcciones o Jefaturas de Recursos Humanos de los diferentes Ministerios, Secretarías y otras Dependencias del Organismo Ejecutivo; acción que se realizó como parte de las funciones de las Oficinas Tipo de Recursos Humanos, para lo cual se impartió, un seminario al que asistieron más de 190 personas, organizados en tres grupos, los días 20, 21 y 23 de octubre de 2008, por lo que al Departamento Jurídico Laboral le corresponde dar seguimiento al proceso desconcentrado. Éste entró en vigencia a partir del 1º de octubre del 2008, por medio de la Resolución D-2008-1190 de fecha 23 de septiembre.

c) Desconcentración de acciones de puestos, nuevo procedimiento para la creación

Continuando con el proceso de desconcentración de las acciones relacionadas con la Administración de los Recursos Humanos en el Organismo Ejecutivo, atendiendo a lo estipulado en el Acuerdo Gubernativo No. 185-2009 que establece las normas para la aplicación de la política en materia de recursos humanos, y en cumplimiento al Acuerdo Gubernativo No. 448-2008, de fecha 31 de diciembre de 2008, mediante el cual se aprueba el Plan Anual de Salarios y Otras Asignaciones Monetarias para los Puestos y Servidores Públicos Cubiertos por la Ley de Servicio Civil, para el ejercicio fiscal 2009, mismo que en el Artículo 14 establece un nuevo procedimiento para la creación de puestos. Los días 9, 11 y 12 de febrero de 2009, se realizó el “Seminario para la Desconcentración de Acciones de Puestos”, el que estuvo dirigido a los Directores y Jefes de Recursos Humanos de los Ministerios, Secretarías y Otras Dependencias del Organismo Ejecutivo. El objetivo del evento consistió en informar y orientar a los responsables de la administración de los recursos humanos, sobre la nueva modalidad de trabajo para la gestión de las acciones relacionadas con la creación de puestos.

Esta modalidad de operación por medios electrónicos reduce a diez días la aprobación de las acciones de creación de puestos, que comparada con el proceso antiguo se gestionaba en un promedio de dos a tres meses.

Formulación del proyecto para la creación de la Oficina Regional en el Departamento de Quetzaltenango

Dentro del marco de la desconcentración administrativa del Estado, la ONSEC ha iniciado el proceso de desconcentración de sus actividades operativas hacia el interior de



la República, formulando el proyecto para la Creación de la Oficina Regional en el Departamento de Quetzaltenango, con la visión de atender los requerimientos relacionados con acciones de personal, clasificación de puestos, asuntos jurídico-laborales, otorgamiento de pensiones, selección de personal, situación que será coordinada con los Ministerios, Secretarías y otras Instituciones del Organismo Ejecutivo, que tienen delegaciones en las Regiones VI y VII (Suroccidente y Noroccidente de Guatemala), así como aquellos planteamientos que formulen los servidores que prestan sus servicios actualmente en las mismas, ex-servidores públicos y familiares de éstos que radican en estas Regiones.

Algunos de los beneficios que se obtendrán con este proyecto son:

- Acercar los servicios al servidor público y a los usuarios directos.
- Agilizar las gestiones que en materia de personal, clasificación de puestos, asuntos jurídico-laborales, pensiones entre otros.
- Evitar los desplazamientos de los usuarios a las oficinas centrales de la ONSEC, evitando gastos e inconvenientes innecesarios.
- Fortalecer la presencia de la institución en el interior del país.

e) satisfacer las necesidades de los usuarios del Sistema de Servicio Civil.

Este proyecto fue presentado a la SEGEPLAN, habiéndose obtenido opinión favorable para su ejecución en agosto de 2008 y se espera obtener el financiamiento necesario para su implementación.

Como acciones de seguimiento en marzo de 2009, se efectuó la presentación del Proyecto de Descentralización y Desconcentración de la ONSEC, a las Regiones Noroccidente y Suroccidente, contando con la asistencia de los Gobernadores de los Departamentos de: Quetzaltenango, San Marcos, Sololá, Suchitepéquez, Retalhuleu, Totonicapán, Quiché y Huehuetenango, personeros de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia y de la ONSEC.

El plan piloto se iniciará en las regiones de Noroccidente y Suroccidente del país, beneficiando a ocho departamentos en una primera etapa, facilitando los procesos para el otorgamiento de pensiones, entre otros.



*Desconcentración administrativa de la ONSEC
a través de las gobernaciones departamentales*

En este ámbito se realizaron las siguientes acciones:

- a) Suscripción del convenio de apoyo entre la ONSEC y las gobernaciones departamentales

Con el propósito de fortalecer el proyecto de desconcentración administrativa de la ONSEC a través de las Gobernaciones Departamentales, revitalizando su accionar, el 25 de abril de 2008 fue suscrito el Convenio de Apoyo No. 001-2008 por el Director de la ONSEC, Licenciado Marcotulio Meoño Ramírez; Licenciado Erick Estuardo Pocasangre Morán, Gobernador Departamental de Guatemala y Presidente de la Junta Directiva del Foro de Gobernadores, así como los veintiún Gobernadores Departamentales del interior del país.

Este proyecto está orientado a fortalecer el cumplimiento del programa estratégico de solidaridad que impulsa el actual gobierno, el cual dentro de la Política de Desarrollo Social establece como una de sus acciones garantizar el cumplimiento de la Ley de Descentralización y Desarrollo Urbano y Rural, logrando una mayor eficiencia y eficacia administrativa de la ONSEC, al proporcionar información a los servidores públicos activos y pasivos, por medio de los delegados en cada una de las Gobernaciones Departamentales del país.

- b) Diagnóstico de las delegaciones departamentales

En abril del 2009 se realizó una visita técnica por parte de la Coordinadora de Regionalización a las Delegaciones, ubicadas en las Gobernaciones Departamentales de Quiché, San Marcos, Huehuetenango, Sololá, Totonicapán, Retalhuleu, Suchitepéquez y Quetzaltenango, con la finalidad de evaluar las TIC, e instalaciones de las delegaciones para prestar los distintos servicios de la ONSEC, teniendo como resultado que es necesario fortalecer los sistemas e infraestructura de comunicaciones.

Eventos de capacitación

Como seguimiento al convenio suscrito se han efectuado varios eventos de capacitación por medio de los cuales se pretende mantener actualizados a los Delegados de las Gobernaciones Departamentales, sobre los procesos y avances de la ONSEC, entre los cuales se citan:



- a) Seminario Taller relacionado con la Desconcentración de la información, primeros pasos para la desconcentración y descentralización del Servicio Civil en Guatemala y la descentralización de la gestión para la reducción de riesgos y desastres.

En el marco de la cooperación interinstitucional para el desarrollo del Ejecutivo, en abril de 2009, se realizó este evento, en el que se contó con la presencia de los Gobernadores Departamentales, Ministro de Gobernación, Secretario de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, Director de ONSEC, Gerente del Instituto Nacional de Administración Pública, INAP, y personeros de Consejo Nacional para la Reducción de Desastres, CONRED, y la ONSEC. En el marco de este evento se brindó capacitación a los Delegados Departamentales sobre el acceso y uso del Sistema de Administración de Expedientes File Master, desconcentrando de esta forma el proceso de consulta sobre los distintos servicios que presta la ONSEC.

- b) Seminario Taller sobre Gobernabilidad, retos y paradigmas de la Administración Pública enfocada a las regiones VI y VII.

Este evento fue realizado los días 23, 24 y 25 de septiembre en las instalaciones del Centro Recreativo Atanasio Tzul, ubicado en Quetzaltenango, contando con la presencia de los Delegados Departamentales de las regiones VI y VII así como de personeros de INAP y ONSEC, su finalidad fue capacitar a los Delegados titulares y suplentes sobre los procesos que ejecuta el Departamento de Previsión Civil, como parte del proceso de desconcentración de la ONSEC y otros tópicos relacionados con el fortalecimiento del Ejecutivo en el interior del país.

Participación en seminarios, foros y pasantías internacionales

XIV Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana

El XIV Foro Internacional de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana, se realizó en la Ciudad de Santo Domingo, República Dominicana, dedicado al tema “Profesionalización y Gestión de Calidad”, realizado del 16 de julio al 18 de julio del 2008, en el Hotel Meliá Santo Domingo. Las instituciones organizadoras de este evento fueron la Secretaría de Estado de Administración y Personal, SEAP, de República Dominicana, en un esfuerzo conjunto con el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Presidencia de la República Dominicana.



Durante el Seminario, la ONSEC, presentó la Ponencia: “Escala de Salarios para Cargos Directivos de Confianza dentro del Organismo Ejecutivo”, la que estuvo a cargo del Subdirector de la ONSEC, Licenciado Luis Enrique Castañeda Quan.

Visita oficial realizada por funcionarios de ONSEC a la Dirección Central de Personal de Taiwán, República de China

La Embajada de Taiwán en Guatemala tuvo a bien invitar al Lic. Marcotulio Meoño, Director de ONSEC; Licda. Jennifer Izquierdo de Gutiérrez, Asesora de Comunicación Social; y, Licda. Patricia Quezada, Asesora del Despacho, para conocer el funcionamiento del Servicio Civil de ese país, con el objeto de fortalecer los lazos de amistad existentes entre ambos países, y de profundizar el conocimiento sobre el sistema gubernamental y administrativo de ambas partes, la Administración Central de Personal de la República de China (Taiwán) y la Oficina Nacional de Servicio Civil de la República de Guatemala. Esta cooperación es producto del convenio suscrito entre Embajada de Taiwán y la ONSEC, ratificado en marzo de 2008.

Encuentro sobre Gobierno Electrónico/móvil en América Latina y el Caribe: Construyendo Capacidades en la Gestión del Conocimiento a través de la Colaboración

La ONSEC a través de la Dirección participó en este evento organizado por el ICAP, la División de Administración Pública y Gestión del Desarrollo, DPADM, el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, UNDESA, y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD, en Costa Rica, se realizó en Costa Rica, del 17 al 20 de noviembre del 2009.

En el referido evento se presentaron los avances sobre e-gobierno, exponiendo aspectos relacionados con: base legal, diagnóstico de INAP, presentación del portal *web* e-Guatemala, contenidos de e-Gobierno, fases del proyecto, topología del sistema e-Guatemala, avances e-Gob, red de comunicaciones del Gobierno, servicios on-line de la ONSEC, portal de la ONSEC e instituciones coordinadoras.

Algunos aspectos sobresalientes de la situación del país respecto a e-gobierno lo constituye el hecho de que en Guatemala se cuenta con la Ley de Libre Acceso a la Información, la Ley para el Reconocimiento de las Comunicaciones y Firmas Electrónicas y el proyecto de portal de Gobierno, acciones que representan avances y ventajas en relación a otros países de la Región.



Asimismo, en el marco de este encuentro se efectuó una Reunión de Funcionarios de la Función Pública, Servicio Civil y Carrera Administrativa de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, dirigida por la Coordinadora Técnica del ICAP, MSc. Rethelny Figueroa de Jain, con la participación del Asesor Inter-Regional de UNDESA, Jonas Rabinovitch, con el propósito de impulsar y ampliar la información respecto a la creación de la Red de la Función Pública, REDFUP, como resultado de esta reunión se estableció el compromiso de nombrar a los enlaces de cada país para la conformación y mantenimiento de la red y motivar a las autoridades para la creación de una red nacional orientada a impulsar programas de capacitación masiva dirigida a los servidores públicos, estableciendo alianzas con las instituciones responsables de la capacitación en el país.

Foro: Avances sobre E-gobierno Guatemala

Este evento coordinado por la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología, SENACYT, se realizó en las instalaciones del Aula Magna del edificio TIC'S del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP, el 26 de noviembre de 2009, en el cual se abordaron temas relacionados con los proyectos y avances sobre e-gobierno. De acuerdo a la agenda establecida se presentaron las ponencias del proyecto e-salud, e-regulation, innovación tecnológica en educación, perspectivas de gobierno electrónico, así como la presentación de los Avances e-Gobierno Guatemala expuesta por el INAP, ONSEC y SENACYT. Asimismo, la Misión Comercial de la Embajada de Corea (KOTRA), presentó los avances tecnológicos que Corea ha logrado en el tema de e-gobierno.

Visita a la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP, de República Dominicana

Con el propósito de investigar y ampliar los conocimientos sobre las mejores prácticas en materia de Servicio Civil, y específicamente los procedimientos aplicados en la administración de recursos humanos de la República Dominicana, fue nombrada una comisión integrada por: Subdirector de ONSEC, Licenciado Luis Enrique Castañeda Quan; Sub-jefe del Departamento de Administración de Puestos, Remuneraciones y Auditorías Administrativas, APRA, Lic. Sergio Hernández González; Asesora del Departamento de Normas y Selección de Recursos Humanos, Licda. Ana María Gálvez de Ramírez; el Sub-coordinador del Proyecto Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala, Lic. Oscar Leonel Galindo; y, Consultor del Proyecto, Sr. Mario Flores Chinchilla.



Esta visita realizada del 21 al 29 de noviembre de 2009 a la SEAP, incluyó varios eventos y entrevistas de acuerdo a la agenda establecida.

Dentro del recorrido en la SEAP, se obtuvo información sobre la evolución histórica de la Oficina Nacional de Administración y Personal, ONAP, hasta su transformación en la Secretaría de Estado de Administración Pública, SEAP, creada el 4 de enero de 2008 a través de la Ley No. 41-08 de Función Pública, la que en su conjunto contiene todo un detalle normativo que conduce a las instancias públicas hacia el establecimiento del Sistema de Carrera Administrativa, y que se fortalece con la emisión de cinco reglamentos específicos relacionados con: a) relaciones laborales, b) reclutamiento y selección de personal; c) evaluación del desempeño y promoción de los servidores y funcionarios; d) estructura organizativa, cargos y política salarial, y, e) reglamento orgánico funcional de la SEAP.

Este enriquecedor evento permitió obtener un panorama general de los avances que en materia de administración de recursos humanos ha ejecutado República Dominicana, obteniendo valiosa información para el fortalecimiento del Servicio Civil de Guatemala.

Visita a la Función Pública de España

Durante el período del 6 al 23 de diciembre de 2009, una Delegación integrada por Consultores del Proyecto y el Señor Director de la ONSEC, viajó a Madrid, España, con el propósito de conocer de manera detallada el Modelo de Clasificación de Puestos y Salarios, así como el diseño y forma de operación del sistema “Registro Único de Personal” implementados en España, y de esta forma obtener lineamientos generales para que estos procesos puedan ser desarrollados e implementados en Guatemala.

Como resultado de la investigación efectuada se pudo establecer que:

- España cuenta con mejores sistemas de información de recursos humanos.
- Conceptualmente el sistema que se está diseñando en Guatemala se puede equiparar al que se está desarrollando en España.
- La experiencia española en materia de clasificación de puestos constituye una fuente muy extensa y aprovechable para solidificar el esquema de clasificación del Organismo Ejecutivo
- En materia retributiva existen varios elementos homologables entre la experiencia española y la guatemalteca, por lo que para establecer una política salarial en el



Organismo Ejecutivo de Guatemala, deben fortalecerse el esquema instrumental y normativo de la misma.

- El sistema de carrera responde a criterios técnicos que permiten un adecuado estímulo en el desempeño del servidor público, modelo que puede ser fácilmente incorporado al sistema guatemalteco.

Los objetivos planteados en los términos de referencia de esta pasantía se alcanzaron en un alto porcentaje, ya que las exposiciones realizadas por funcionarios españoles fueron claras y concretas, coadyuvando positivamente para que los técnicos de la ONSEC ampliaran su conocimiento acerca de los procesos en referencia, lo que posibilita la incorporación de mejoras a las propuestas a ser aplicadas en el Servicio Civil de Guatemala.

Taller sobre Administración del Capital Humano

Este evento denominado “2009 Workshop on Human Capital Management”, organizado por la International Cooperation and Development Fund, se realizó del 14 al 27 de octubre, en la ciudad de Taipei, Taiwán, participando treinta países de América, Europa, África, el Caribe y Asia. Como representante de Guatemala asistió la Licda. Jennifer Izquierdo de Gutiérrez, quien tuvo la oportunidad de disertar en dos ocasiones, así como, se contó con la presentación de cada uno de los representantes de los diferentes países, con respecto al manejo de recursos humanos.

Asimismo, formó parte del Congreso Internacional sobre Recursos Humanos, organizado por National Taiwan Normal University, en el que participaron destacados conferencistas internacionales, abordando temas relacionados con capital humano y crecimiento económico de Taiwán, el uso de la tecnología en el desarrollo del capital humano, empoderamiento de conocimiento y habilidad, estudio de casos sobre capital humano, relaciones de gobierno del Señor Ma Ying-Jou, Excelentísimo Señor Presidente de Taiwán: políticas, implementación, prospectos y desafíos.