

enfoco

2a. Edición



OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES



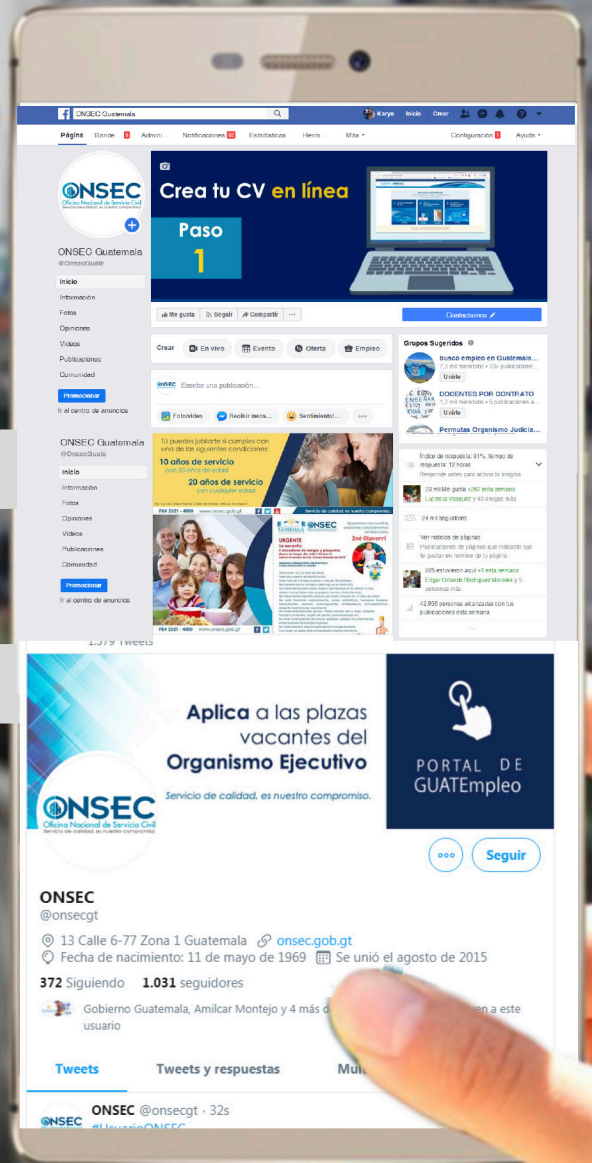
ONSEC Guatemala



@onsecgt

Visítanos en línea

www.onsec.gob.gt





EDITORIAL

Profesionalización y desarrollo de carrera administrativa para los servidores públicos

El Plan Nacional de Desarrollo: K'atún Nuestra Guatemala 2032 define como meta para dicho año que los funcionarios públicos cuenten con mayores capacidades, competencias y calidades idóneas para responder a los desafíos del desarrollo, meta que se articula con la Política de Gobierno 2016-2020, que proyecta aumentar la efectividad de gobernanza del país; es por ello que la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- ha promovido en las instituciones la profesionalización del servidor público y el desarrollo de carrera administrativa para estandarizar el desempeño de los servidores públicos en la Administración Pública.

Los servidores públicos deben saber que su profesionalización y desarrollo de carrera administrativa deben estar integrados por su formación académica, la excelencia del desempeño sus funciones, la experiencia adquirida, las capacidades y habilidades desarrolladas durante el tiempo de servicio dentro de la institución.

Para establecer un proceso de carrera administrativa, las unidades de recursos humanos deben promover el ingreso y ascenso a los puestos de trabajo, desarrollar una estrategia de permanencia y progresión de los colaboradores, reconocer el desempeño de las funciones por medio de una evaluación objetiva e imparcial y garantizar el crecimiento, desarrollo permanente y continuo en el que los servidores públicos puedan ser promovidos laboralmente sobre la base de sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencia laboral y preparación académica.

En cumplimiento con su mandato, la ONSEC fortalece y moderniza la administración pública a fin de brindar un servicio de calidad a los ciudadanos.

ÍNDICE

Bono monetario

05

Proceso para el trámite de pensión por jubilación

06

Reglamento de personal

07

Visitas domiciliarias para fiscalizar la administración de pensiones

08

Consulta en línea de certificaciones y cursos en la ficha del empleado del SIARH

09

160 analistas de recursos humanos han sido capacitados sobre el proceso de dotación de personal y el uso del SIARH

10

Gestión por resultados

12

Servicio Civil en Guatemala

14



Bono monetario

La Dirección de Puestos y Remuneraciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, es el órgano encargado de aprobar los bonos monetarios para las instituciones del Organismo Ejecutivo que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su reglamento.

1. ¿Qué son los bonos monetarios?

Los bonos monetarios son los beneficios económicos adicionales que se asignan a los puestos en función de los grados de responsabilidad y complejidad que les son inherentes, así mismo, constituyen el mecanismo para la implementación de políticas institucionales de mejoramiento salarial sobre las condiciones antes mencionadas.

2. ¿Cuál es la clasificación de los bonos monetarios?

Los bonos monetarios se clasifican en:

Ordinarios: Corresponden los pagos de estos que se realizan de forma mensual.

Extraordinarios: Responde a un propósito específico y su periodicidad es anual.

3. ¿Quién debe solicitar el bono monetario?

La responsabilidad directa para realizar la solicitud de un bono monetario atañe a la autoridad nominadora de cada entidad, por ser la persona facultada para administrar los recursos de la institución a su cargo.

4. ¿Cuál es el proceso para solicitar e implementar un bono?

El proceso para solicitar la asignación de un bono monetario, es el siguiente:

- a. Recolección de información que justifique el otorgamiento del bono monetario, debe contener opiniones de las Direcciones de Recursos Humanos, Jurídico, Financiera y Planificación de la institución.
- b. Traslado de expediente a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-, por parte de la Autoridad Nominadora, para la evaluación financiera. Emisión de providencia para validar la disponibilidad financiera de la institución. Trasladar el expediente a la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-.
- c. Realización de estudio técnico sobre la asignación del bono monetario por parte de la ONSEC y emisión de resolución autorizando la asignación del bono monetario, si se cumplen condicionantes técnicas y legales previamente establecidas.

Proceso para el trámite de pensión por jubilación



En el año 1988, el Congreso de la República de Guatemala decretó la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado con el objetivo de garantizar el retiro digno de los servidores públicos y el bienestar de sus beneficiarios.

La Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, por medio de la Dirección de Previsión Civil, es el órgano encargado de velar por la administración, registro, trámite y autorización de las pensiones otorgadas por la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.

Entre los beneficios otorgados por la referida Ley, se encuentra la Pensión por Jubilación, la cual es concedida al servidor público por retiro voluntario al haber prestado sus servicios laborales por 10 años y tener 50 años de edad o 20 años de servicio con cualquiera que sea su edad; sin embargo, también es de considerar que la Ley contempla el retiro obligatorio del servidor público que ha cumplido 65 años edad y acredite 10 años de servicio habiendo contribuido al régimen.

El monto de la pensión, no será menor de Q774.00 ni mayor a Q5,000.00; sin embargo, se han adjudicado cuatro incrementos para un total de Q370.00; teniendo como resultado que el monto de pensión oscile entre Q1,144.00 y Q5,370.00.

El cálculo de pensión se realiza con base al promedio a la remuneración de los últimos 60 meses de servicio, el cual está comprendido por el salario base ordinario, complemento salarial y derecho escalafonario; el cálculo por jubilación no se interrumpe por vacaciones, licencias u otras causas laborales, siempre que se dé continuidad a la contribución al régimen y aunque no se contribuya a éste durante la licencia pre y post natal. Seguidamente, el cálculo obtenido será otorgado porcentualmente según el tiempo de servicio, mismo que es acumulativo no importando si es o no de forma continua.

Requisitos y documentos que deben presentarse:

1. Formulario de solicitud de pensión proporcionado por la ONSEC sin ningún costo, disponible en formato físico y electrónico.
2. Certificación reciente de la partida de nacimiento del beneficiario, extendida por el Registro Nacional de las Personas -RENAP-.
3. Constancia de carencia de Antecedentes Penales, extendida por la Unidad de Antecedentes Penales del Organismo Judicial.

4. Declaración jurada en la que conste que el beneficiario no ha perdido la nacionalidad guatemalteca.
5. Dos fotocopias simples del Documento Personal de Identificación -DPI-.
6. Certificación de matrimonio, cuando sea requerido que la beneficiaria presente documentos con apellido de casada.
7. Certificación de tiempo de servicios prestados al Estado, el cual puede ser solicitado en la institución correspondiente, según el período laborado:

Hasta 1970	– Contraloría General de Cuentas
1971 a 1999	– Oficina Nacional de Servicio Civil
2000 a la fecha	– Ministerio de Finanzas Públicas
8. Si el interesado labora o laboró en dos instituciones o más, deberá presentar certificación de servicios de cada una de las instituciones.
9. Certificación del acta de entrega del cargo.
10. Comprobante Único de Registro -CUR-, emitido por la Dirección de Contabilidad del Estado del Ministerio de Finanzas Públicas.
11. Solvencia extendida por la Autoridad Nominadora en donde prestaba servicios.

Observaciones:

Todo servidor público tiene derecho a gozar de los beneficios que concede la Ley; siempre que contribuya financieramente al régimen por medio de una cuota laboral, la cual es descontada por el Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-, porcentualmente a la nómina mensual de sueldos.

Cabe resaltar la importancia que toda persona pensionada del Estado que desee reingresar al servicio público debe informar a la Dirección de Contabilidad del Estado para que su pensión sea suspendida; posteriormente, podrá solicitar su reactivación o revisión para mejorar el monto.

Por su parte el docente o investigador de la Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-, al momento de jubilarse, debe hacer su solicitud a esta Oficina, a efecto de poder percibir simultáneamente la pensión y salario en dicha casa de estudios. La solicitud debe ser presentada previo a la emisión del Acuerdo de Pensión Civil por Jubilación y debe adjuntarse a la misma copia certificada del nombramiento en dicha entidad autónoma, en la cual debe constar que a la fecha de su respectiva solicitud se encuentra laborando.

Dirección de Previsión Civil
PBX: 2321-4800 ext. 110,112 o 114

Reglamento de personal



En el año 2018, el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, licenciado Estuardo Ramírez, aprobó por medio de Resolución No. D-2018-1414 la "Guía Normativa para la elaboración de Reglamento de Personal de las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil", con el propósito de estandarizar los lineamientos y criterios para la creación o modificación de un reglamento de personal.

El reglamento de personal es el conjunto de normas administrativas que establece internamente la institución, con el objetivo de regular la relación con los servidores públicos que laboran dentro de la entidad; velando por el cumplimiento de las funciones institucionales que por naturaleza le competen.

Los aspectos a considerar en la estructura de un Reglamento de Personal son: disposiciones generales; valores y principios; horario laboral; higiene, salud y seguridad ocupacional; derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos; obligaciones de la autoridad nominadora y directores o jefes; régimen disciplinario; y, faltas y sanciones. Es importante enmarcar que un reglamento de personal no puede disminuir los derechos laborales de los servidores públicos contenidos en la constitución, leyes y pactos colectivos previamente negociados.

¿Cuál es el procedimiento para la aprobación de un Reglamento de Personal?

Durante la elaboración y aprobación del reglamento de personal se involucran las unidades administrativas de recursos humanos y asuntos jurídicos por parte de la institución interesada; la Oficina Nacional de Servicio Civil y finalmente la Junta Nacional de Servicio Civil.

En la institución:

1. Elaboración del proyecto de reglamento de personal por parte de la Dirección de Recursos Humanos.
2. Emisión de dictamen del proyecto de reglamento de personal por la Dirección Jurídica.
3. Traslado del proyecto por parte de la Autoridad Nominadora de la institución al Director de la ONSEC.

En la ONSEC:

4. Revisión del proyecto de reglamento de personal por la Dirección de Asuntos Jurídicos; y de ser necesario, éste es remitido a la institución solicitante para su corrección.
5. Emisión de dictamen favorable del proyecto por la Dirección de Asuntos Jurídicos de la ONSEC; quien posteriormente traslada a la Junta Nacional de Servicio Civil.

En la Junta Nacional de Servicio Civil:

6. Revisión del proyecto de reglamento de personal; y de ser necesario, es remitido a la institución solicitante para su corrección.
7. Emisión de resolución aprobando el reglamento de personal para su implementación.

El licenciado Hare Muralles, Subdirector de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la ONSEC, enfatiza la importancia que todas las instituciones cuenten con un reglamento de personal, considerando que será utilizado al momento en que un servidor público actúe contrario a las obligaciones que le corresponden; por lo que las instituciones podrán hacer uso de este reglamento para "disciplinar, corregir, guiar y establecer parámetros de conducta a fin de hacer eficiente el servicio y mejorar la función en la administración pública".

Hare Krishna Muralles Zacarias Subdirector de Asuntos Jurídicos

Dirección de Asuntos Jurídicos
Oficina Nacional de Servicio Civil
PBX: 2321 4800 ext. 140

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales,
Abogado y Notario
Universidad de San Carlos de Guatemala

Áreas de experiencia y conocimientos:

Derecho Administrativo, Laboral y Constitucional
Experiencia como abogado, asesor jurídico y consultor para diversas instituciones gubernamentales.

Visitas domiciliars para fiscalizar la administración de pensiones

En cumplimiento con lo establecido en la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado de comprobar la forma en que son administradas las pensiones otorgadas directamente a beneficiarios o por medio de tutores, por motivo de invalidez, orfandad y/o especiales; la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, por medio de la Dirección de Previsión Civil, ha coordinado acciones logrando 223 visitas domiciliars, de enero a julio del año 2019, con el propósito de verificar que no sean vulnerados los derechos de los menores de edad y que los adultos mayores, pensionados por jubilación o invalidez, no sean violentados económica o físicamente.

La licenciada Nancy Villatoro, Jefe del Departamento de Trabajo Social y Regionalización de la ONSEC, señaló que la meta institucional para el año 2019 es realizar 350 visitas domiciliars a nivel nacional; y enfatizó que gracias al interés, por parte de las autoridades, de salvaguardar la integridad de los pensionados y dar cumplimiento a la fiscalización de pensiones, se ha provisto a las trabajadoras sociales con los recursos necesarios a fin de garantizar que las visitas domiciliars e institucionales sean efectuadas eficientemente.

Anualmente, se realiza un proceso de fiscalización de pensiones en todos los departamentos del país; sin embargo, Villatoro informó que en los departamentos de Petén, Alta Verapaz y San Marcos, se realizan la mayor cantidad de visitas domiciliars, debido a que poseen el mayor número de pensionados.

Nancy Yadira Villatoro Martínez
Jefe de Trabajo Social y Regionalización
Licenciada en Trabajo Social
Universidad de San Carlos de Guatemala

Tiene 10 años de experiencia en coordinación y organización del trabajo de campo con la niñez, adultos mayores y grupos vulnerables. Cuenta con una Maestría en Administración Pública por la Universidad Galileo.

Otros estudios:

Diplomado en Criminología
Diplomado en Desarrollo de Recursos Humanos del Sector Público.
Participación en el Congreso Internacional de Trabajadores Sociales (México).

Departamento de Trabajo Social y Regionalización
PBX: 2321 4800 exts. 110, 112 ó 114

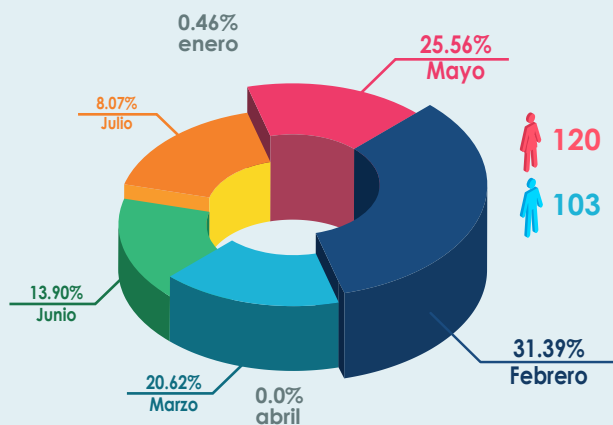
CIERRE DE OPERACIONES Y NÓMINA

Las instituciones del Organismo Ejecutivo tienen como fecha límite el 27 de septiembre de 2019 para solicitar acciones de puestos, emisión o reforma al Reglamento Orgánico Interno.

El cierre de operaciones en el Sistema de Nómina, Registro de Servicios Personales, Estudios y/o Servicios Individuales y otros relacionados con el Recurso Humano (Guatenóminas) está programado para el 17 de diciembre de 2019.

*Plan Anual de Salarios y Normas para su Administración
Artículo 22, Acuerdo Gubernativo No. 245-2018*

Visitas domiciliars / enero-julio 2019



Fuente: Departamento de Trabajo Social y Regionalización de la ONSEC

Consulta en línea de certificaciones y cursos en la ficha del empleado del SIARH

Impulsando la modernización y el uso de la tecnología para la gestión de recursos humanos, la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- en trabajo conjunto con el Instituto Nacional de Administración Pública -INAP- presentaron la primera fase del Proyecto "Consulta en línea de certificaciones y cursos en la ficha del empleado del SIARH", que tiene por objetivo dotar a las unidades de recursos humanos con información relacionada con la capacitación y formación académica de los servidores públicos.

Cumpliendo con su función de ente rector de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo regidas por la Ley de Servicio Civil y su reglamento, la ONSEC tiene a su cargo la administración del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH-, autorizado por Acuerdo Gubernativo número 297-2015, y entre los módulos que los conforman se encuentra el de Gestión del Empleo, mismo que contiene la Ficha del Empleado en donde se consolida la información personal, laboral y académica de cada trabajador.

Es por medio de la ficha del empleado del SIARH en la que el analista de la unidad de recursos humanos y los responsables de capacitación de cada institución, podrán consultar en tiempo real información relacionada a las capacitaciones y cursos recibidos por el trabajador, siempre que estos hayan sido impartidos por el INAP.

Actualmente, el INAP cuenta con una base de datos integrada con registros individuales según cada actividad académica realizada, mediante un enlace de comunicación esta base de datos ha sido conectada con la ficha del empleado en el SIARH, permitiendo que el analista pueda realizar consultas utilizando datos como el número del Documento Personal de Identificación -DPI-, nombre completo de la persona o nombre del curso académico.

Con la presentación de la primera fase del proyecto, el analista puede realizar consultas sobre las personas que cuentan con la Certificación de Conocimientos en Administración Pública en sus diferentes modalidades, siendo estas: a) Nivel Básico, b) Nivel Intermedio y c) Nivel Avanzado; asimismo, se tiene contemplado como segunda fase ampliar la consulta hacia todos los cursos y diplomados de la oferta académica del INAP.

Beneficios sobre la consulta en línea de certificaciones y cursos en la ficha del empleado del SIARH:

- Veracidad de la información.
- Privacidad y seguridad de consulta informática.
- Reducción de tiempo de consulta en el área de capacitación.
- Consolidación y ordenamiento de datos en un sistema informático.
- Modernización y fortalecimiento del sistema informático de recursos humanos.
- Cumplimiento de leyes y normativas que exigen la actualización de los expedientes de los servidores públicos.





160 analistas de recursos humanos han sido capacitados sobre el proceso de dotación de personal y el uso del SIARH

En cumplimiento a su mandato, la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC- es el órgano responsable de la administración de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su reglamento, por lo que le corresponde la rectoría del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH- el cual tiene por objetivo sistematizar los procesos de recursos humanos, modernizar y transparentar la gestión, optimizando el uso de los recursos públicos.

Con el propósito de garantizar que el proceso de dotación de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo sea transparente y conforme los lineamientos técnicos y legales, establecidos en la Segunda Edición del Manual de Gestión del Empleo aprobado por Acuerdo de Dirección D-2015-104, el Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos de la Dirección de Carrera Administrativa, ha desarrollado un programa de capacitación enfocado a fortalecer el proceso de dotación de recursos humanos y uso del SIARH; en lo que va del 2019 se han capacitado 160 personas del área de recursos humanos pertenecientes a 16 instituciones del Organismo Ejecutivo.

El licenciado Bruno Olaverri, Jefe de la Sección de Investigación y Validación de Instrumentos de Evaluación, señaló: "como resultado de las capacitaciones se ha logrado que los procesos sean eficientes de inicio a fin, comenzando desde la planificación dentro de la institución hasta la verificación por parte de la ONSEC; logrando transparencia, uniformidad y agilidad durante el proceso, cumpliendo así con el objetivo de optimizar los recursos públicos".

La capacitación tiene una duración de siete horas y está conformada por una parte teórica y otra práctica; la primera consiste en explicar la base legal, técnicas y procedimientos que deben aplicarse en el proceso de dotación de recursos humanos; y la segunda, se basa en el desarrollo de un taller en el que los participantes ingresan al sistema informático para realizar la práctica del procedimiento correspondiente.



Promovemos la modernización y mejoramiento del sistema de administración de recursos humanos

Según comenta el licenciado Olaverri, existen dos formas para solicitar una capacitación acerca del proceso de dotación de recursos humanos y uso del SIARH.

1. En el Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH- existe un formato para solicitud de capacitaciones, el cual debe ser completado y trasladado al Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos.
2. Mediante Oficio dirigido al Director de Carrera Administrativa solicitando capacitación, indicando temas y número de personal a capacitar.



Bruno Oswaldo Olaverri Hernandez Jefe de Investigación y Validación de Instrumentos de Evaluación

Licenciado en Psicología Clínica
Universidad Mariano Gálvez

Tiene 16 años de experiencia en recursos humanos, relacionados a procesos de dotación de recursos humanos, aplicación de pruebas psicométricas y elaboración de manuales y perfiles de puestos, evaluaciones de desempeño y clima laboral. Cuenta con pensum cerrado de la Maestría en Psicología Clínica y Salud Mental por la Universidad Mariano Gálvez.

Áreas de experiencia y conocimientos:

Técnica de entrevista por medio de lenguaje no verbal
Investigación de Fraude y Corrupción
Psicología de Adolescentes y Adultos

Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos. PBX: 2321 4800 ext. 134

La Dirección de Investigación y Desarrollo apoya a las instituciones del Organismo Ejecutivo en:



Ejecución de procesos de investigación en campos relacionados con la gestión de recursos humanos.



Generación de programas y proyectos que promueven e incentiven el desarrollo de nuevo y la innovación en materia de gestión de recursos humanos.



Asesoramiento en la ejecución de estudios de racionalización administrativa y mejoramiento de procesos y procedimientos.



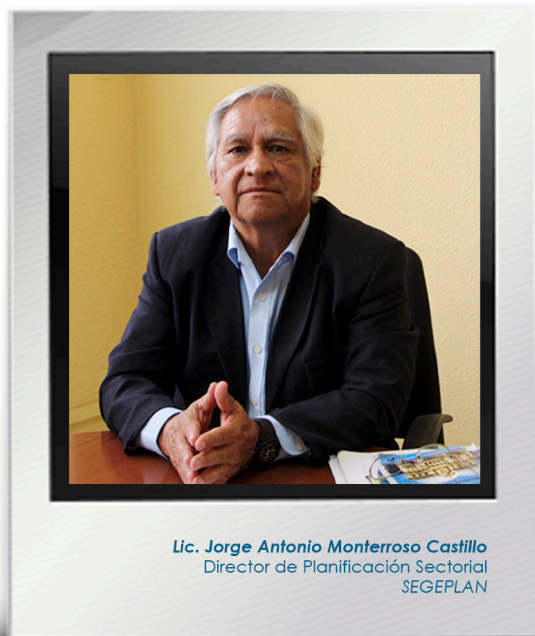
Coordinación y ejecución de estudios de organización, reestructuración administrativa y definición de procesos y procedimientos.



Asesoramiento en la formulación y aprobación de documentos normativos de gestión institucional.

Las entidades interesadas pueden hacer su requerimiento
PBX: 2321 4800 extensión 145 / jessica.guerrero@onsec.gob.gt

Gestión por resultados



Tuvimos la oportunidad de conversar sobre la importancia de la Gestión por Resultados -GpR- con Jorge Antonio Monterroso Castillo, licenciado en economía por la Universidad de San Carlos de Guatemala, con 41 años de experiencia en la Administración Pública de los cuales 25 años ha dedicado a la planificación y ejecución de proyectos públicos.

Actualmente ocupa el puesto de Director de Planificación Sectorial en la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-, donde ha laborado por 18 años, adicionalmente es docente en la Universidad de San Carlos de Guatemala y Universidad Mariano Gálvez.

1. ¿Qué es la Gestión por Resultados?

El licenciado Monterroso citando la Guía de Planificación y Presupuesto por Resultado, lee: “Es un enfoque de la administración pública que orienta al uso eficiente y eficaz de los recursos públicos, tanto humanos, físicos y financieros; para que sean destinados a la consecución de resultados en cumplimiento a los objetivos enmarcados en políticas, estrategias y procesos; con el objetivo de mejorar la toma de decisiones, promover la transparencia y hacer eficiente la rendición de cuentas.”

Según comenta el licenciado Monterroso “La importancia de la GpR consiste en proveer a las instituciones públicas una herramienta para determinar la dirección de los esfuerzos institucionales con la capacidad de establecer resultados a corto, mediano y largo plazo.”

2. ¿En qué consiste la GpR?

La GpR es una metodología de carácter lógico y procedimental utilizado para encontrar soluciones a problemas por medio de un análisis de causalidades que permita establecer cadenas de resultados de carácter inmediato, intermedios y finales.

Al respecto, se considera que la GpR posee cuatro elementos importantes que son evidenciables durante la ejecución de acciones institucionales; la calidad del gasto, o sea, que el dinero sea utilizado para lo que ha sido asignado, en consecución de los beneficios esperados y ejecutado en los tiempos programados; los compromisos institucionales que son adquiridos por una o varias instituciones en función del tiempo y calidad; la eficiencia y eficacia con la que trabajan las instituciones a fin de lograr la consecución de metas en el tiempo propuesto y con los recursos financieros asignados; y, finalmente el seguimiento y evaluación para determinar el cumplimiento de los objetivos planteados como un gran logro de la GpR.

Monterroso sugiere que, con el propósito de comprender el ciclo de gestión por resultados, se analice el esquema del ciclo publicado en la Guía Conceptual de Planificación y Presupuesto por Resultados en su primera edición.



Esquema 1
Ciclo de gestión por resultados

Fuente: Tomado y adaptado de Arbert Serra, Modelo abierto de gestión para resultados en las administraciones públicas. BID-CLAD 2006.

Etapa de diseño, en ésta se desarrolla la metodología y se diseña el proceso para plantear resultados. Etapa de implementación, aquí se establece la forma de trabajar lo planificado y la asignación de los recursos. Etapa de seguimiento y evaluación, consiste en establecer las líneas de trazos en el proceso de la planificación.

El licenciado Monterroso refiere que son las unidades de planificación de cada institución, los encargados de velar porque los planes instituciones PEI, POM y POA sean formulados con base a los lineamientos y normas establecidos por la GpR.

4. Desde su punto de vista ¿cuáles son los alcanzados con la implementación de la GpR a nivel nacional?

En primer lugar, considero como logro que a la fecha sean 149 las instituciones de Gobierno Central que trabajan con el enfoque de GpR.

En segundo, es institucionalizar las prioridades del país con enfoque de GpR; como país tenemos un marco guía para el ciclo del 2020 al 2024 en el que se estipulan 10 prioridades, 16 metas y 25 resultados estratégicos que constituyen el marco orientador para la estructura institucional.

Finalmente, cumplir con la Ley Orgánica del Presupuesto, específicamente con lo establecido en el artículo 8: "Vinculación plan-presupuesto. Los presupuestos públicos son la expresión anual de los planes del Estado, elaborados en el marco de la estrategia de desarrollo económico y social, en aquellos aspectos que exigen por parte del sector público, captar y asignar los recursos conducentes para su normal funcionamiento y para el cumplimiento de los programas y proyectos de inversión, a fin de alcanzar las metas y objetivos sectoriales, regionales e institucionales."

3. ¿Qué es la Planificación por Resultados?

La Planificación por Resultado -PpR- es un proceso estratégico porque permite definir la ruta que deben tomar las institucionales para el logro de objetivos, metas, indicadores, pero, sobre todo, para identificar los problemas a resolver; y, operativa, porque define el medio, tiempo y disponibilidad financiera para la ejecución de acciones que promuevan la resolución de los problemas.

Adicionalmente, Monterroso señala que las instituciones de la administración pública elaboran una Planificación por Resultado -PpR- con base a lo establecido en la Guía Conceptual de Planificación y Presupuesto por Resultados para el Sector Público de Guatemala, elaborada por el Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN- y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-, en la misma se constituye que la GpR se desarrolla en cuatro etapas: Etapa de diagnóstico o análisis de situación, en la que se analiza el origen, causas y tendencia de un problema.



En esta ocasión tuvimos la oportunidad de entrevistar al licenciado Oscar Leonel Galindo Galindo profesional en Administración de Empresas por la Universidad San Carlos de Guatemala y actual Subdirector de la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, en donde ha laborado por más de 35 años. Por 20 años ha sido docente en la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala, Universidad Rafael Landívar y Universidad de San Carlos de Guatemala. El licenciado Galindo tomó unos minutos para exponer su punto de vista sobre la importancia del servicio civil además de compartir su experiencia durante su trayectoria.

1. ¿Qué es el servicio civil y cuál es su importancia?

El licenciado Galindo, explica que es el conjunto de instituciones, principios, procesos, normas, empleados y leyes que conforman la función pública, cuyo fin es prestar servicios de diversa índole a la ciudadanía en forma transparente.

Asimismo, refiere que en Guatemala es importante el servicio civil porque es el medio para normar el accionar de las instituciones, los procesos a seguir en las diversas gestiones, los derechos y obligaciones a los que se encuentran supeditados los servidores públicos durante su permanencia en la Administración Pública.

2. ¿Cómo era el servicio civil cuando ingresó a laborar en la ONSEC?

"Yo ingresé a laborar a la ONSEC en el año de 1982 a raíz del golpe de Estado contra el gobierno de Lucas García; desde esa época la Oficina Nacional de Servicio Civil ha sido el ente responsable de velar por la correcta aplicación de los procesos de servicio civil velando porque sean ordenados, respetados y cumplidos a cabalidad, según lo establecido en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.", refirió el licenciado Oscar Galindo.

3. ¿Cómo describiría el servicio civil en la actualidad?

Con base a su experiencia, el licenciado Galindo, considera que el servicio civil se encuentra fragmentado, derivado que existen cinco tipos de servicio civil, siendo: Servicio Civil del Organismo Ejecutivo; Servicio Civil del Organismo Legislativo, Servicio Civil del Organismo Judicial; Servicio Civil Municipal; y, Servicio Civil de las Entidades Descentralizadas o Autónomas; lo que genera discrepancia en el accionar de la Administración Pública.

4. ¿Qué opina de la profesionalización del servidor público?

El licenciado Oscar Galindo, considera que es importante promover la profesionalización del servidor público porque brinda la oportunidad de un crecimiento en su desarrollo laboral; además, señala el beneficio para las instituciones de disponer de recurso humano calificado que a su vez permita ofrecer mejores servicios a la población.

5. ¿Cuál ha sido su trayectoria de puestos en la ONSEC?

El licenciado Galindo, recuerda que su primer puesto dentro de la ONSEC fue como Oficinista II y que pasó por más de 18 puestos administrativos como Analista, Técnico Profesional, Profesional, Profesional Jefe, Asesor Profesional Especializado, Director Técnico antes de tomar posesión como Subdirector de la Oficina Nacional de Servicio Civil el 1 de abril de 2016.

Señala que entre los **proyectos de más impacto en que ha participado en la ONSEC** se encuentra el actual Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil; y en los últimos años el Portal de Guateempleo que es resultado del Proyecto Fortalecimiento del Servicio Civil en Guatemala del cual fue Consultor y Coordinador.

A pocos meses de culminar su gestión como Subdirector de la ONSEC, agradece a Dios la oportunidad y señala "considero que ha sido una buena ocasión para servirle a mi país."

6. ¿Qué consejo daría a todos los servidores públicos?

Para concluir la entrevista el licenciado Galindo manifiesta su deseo porque la ciudadanía erradique el mal concepto que se tiene acerca del servidor público; y enfatiza a los servidores públicos "trabajemos duro cumpliendo a cabalidad con nuestras actividades, que seamos serviciales y honestos en lo que hagamos y sobre todo que velemos por la correcta aplicación de la Ley de Servicio Civil".



Plazas Vacantes disponibles para ti

01

Ingresa al Portal de Guatempleo
<https://guatempleo.siarh.gob.gt>

02

Crea o actualiza tu CV en Línea

a. Activa tu cuenta por medio del correo electrónico

03

Aplica a la plaza vacante de tu interés

a. Lee detenidamente las especificaciones y requisitos del puestos

04

Consulta constantemente el estado de tus solicitudes

Las ofertas de empleo corresponden a las instituciones del Organismo Ejecutivo regidas por la Ley de Servicio Civil y su reglamento.



¡No viajes a la capital!

Realiza tus trámites de pensión por jubilación, viudez, orfandad, invalidez, pensiones especiales o contribución voluntaria.

Quetzaltenango
Oficina Regional

7761 4738
13 av. 5-19 zona 1

Gobernación Departamental

Zacapa
Oficina Regional

5310 2711 / 3249 0732
13 calle 16 av. zona 3

Gobernación Departamental

Contamos con delegados de la ONSEC en todas las Gobernaciones Departamentales de la República.



VIII PREMIO ICAP

A LA INNOVACIÓN: HACIA LAS BUENAS PRÁCTICAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

XX Foro de la Función Pública de Centroamérica y el Caribe

Objetivo del Premio

Promover la mejora de las administraciones públicas de la región, a través de la investigación orientada a la innovación y las buenas prácticas.

¿Quiénes pueden concursar?

Proyectos innovadores que hayan sido diseñados e implementados desde la institucionalidad pública nacional y local de los países miembros del Foro de la Función Pública de Centroamérica y el Caribe.

¿Cómo participar?

Las instituciones interesadas pueden consultar las Bases del Concurso y completar la Guía de Presentación de Postulaciones en:

<https://icap.ac.cr/actividades-de-extension/>



Convocatoria y recepción de solicitudes

29 agosto
25 octubre
2019



Cierre del proceso

25 octubre
2019



Evaluación

28 octubre
29 noviembre
2019



Notificación de resultados

2-13
diciembre
2019



Acto de premiación

17 enero
2020



Teléfonos: (506) 2234-1011/ 2225-6674
www.icap.ac.cr
✉ premioicap@icap.ac.cr

 /icap_1954
#PremioICAP

Director: Licenciado Estuardo Ramírez
Subdirector: Licenciado Oscar Galindo

PBX: 2321-4800
13 calle, 6-77 zona 1 Edificio Panamericano

Dirección Editorial: Lda. Maricruz Samayoa, Directora de Investigación y Desarrollo
Edición: MSc. Karla Gómez, Jefe a.i. de la Unidad de Comunicación Social e Información Pública
Redacción: MSc. Karla Gómez y Lda. Ingrid Contreras
Diseño y diagramación: Lda. Karyn Ochoa

