

# ENFOQUE

Segunda Edición 2020



GOBIERNO *de*  
**GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

OFICINA NACIONAL  
DE SERVICIO CIVIL

**NO  
TE CONFÍES**

**EL CORONAVIRUS  
SIGUE**



**Cuídate y estarás protegiendo del contagio  
a tu familia y amigos**

**LIBERTAD CON  
RESPONSABILIDAD**



**GOBIERNO de  
GUATEMALA**  
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

Síguenos en:     como Gobierno de Guatemala



# EDITORIAL

## *El reto de fortalecer un sistema de meritocracia*

La Ley de Servicio Civil resalta que todo servidor público debe destacar por su capacidad, preparación, eficiencia y honradez, pero para su elección y desarrollo debe existir un sistema que pondere, sobre los intereses individuales y colectivos, el mérito, la idoneidad y la capacidad.

La creación y sostenimiento de esas condiciones requieren, además de voluntad política, del involucramiento de todas las instituciones del Organismo Ejecutivo, así como de la participación de representantes de la sociedad civil.

Sin embargo, hay cambios a nivel individual que suman a ese esfuerzo, como, por ejemplo, desmarcarse de algunas costumbres administrativas que contravienen la aplicación de la Ley de Servicio Civil.

Para todo lo anterior, es necesario fortalecer la capacidad del Estado, analizar las falencias de la ley vigente y proponer reformas que permitan superar el sistema clientelar.

En ese sentido, la Onsec avanzó hacia el cambio con la instalación de la Mesa de Seguimiento y Diálogo para el Fortalecimiento de la Función Pública, con apoyo del Instituto Nacional Demócrata, en la cual participan representantes de varias entidades de la sociedad civil, donde se han discutido y analizado varios aspectos relevantes que se deben considerar para transformar el servicio civil en Guatemala.

Una incólume elección de personal no es suficiente para hacer eficaz y eficiente el servicio público, por eso, es importante señalar la responsabilidad que tienen las instituciones de profesionalizar a sus trabajadores y elevar sus capacidades con el fin de mejorar el servicio que se brinda a la ciudadanía.

Todos esos retos de la administración pública se han tenido que sobrellevar junto con las secuelas, aún vigentes, de la pandemia por COVID-19 y de los fenómenos naturales.

Este año no ha sido fácil para nadie, pero llegamos al final del mismo y, aunque las condiciones adversas no cambien de inmediato, la vuelta a la hoja del calendario puede ser tomada como un respiro de esperanza y así recordar lo valiosos que somos y lo importante que debe ser para nosotros el deseo de servirle a los demás.



# ÍNDICE

Auditar recursos humanos ha sido una "experiencia enriquecedora"

05

Educación en línea, lección aprendida en crisis por COVID-19

07

Beneficios de la familia del servidor público que fallece estando activo

08

Certifican a servidores públicos en informática y recursos humanos

09

Renuevan compromiso con el servidor público

10

La mente, otra víctima del COVID-19

11

Nuevo formulario electrónico agiliza aprobación de acciones de recursos humanos

13

## Auditar recursos humanos ha sido una “experiencia enriquecedora”



*Sandra Elizabeth*  
López Pérez

Licenciada en Administración de Empresas. Especialización y Maestría en Administración de Recursos Humanos.

Actualmente se desempeña como Directora de la Unidad de Auditorías de Recursos Humanos de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

La Unidad de Auditorías de Recursos Humanos de la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec) tiene la responsabilidad de comprobar la existencia de todos los trabajadores y contratistas del Estado. Además de ser una tarea rigurosa, también deja mucho aprendizaje.

Recientemente, la Onsec brindó acompañamiento como ente observador a las auditorías de recursos humanos realizadas en: Ministerio de Finanzas Públicas, Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, Oficina Nacional de Servicio Civil, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y Ministerio de Cultura y Deportes.

En el proceso de preparación y ejecución de las auditorías participa personal de recursos humanos y de auditoría interna de las instituciones. Todos los trabajadores y contratistas del Estado de la entidad correspondiente se presentan con su DPI, gafete y boleta completada a mano con los datos generales personales y del tipo de servicio que brindan, para la verificación. La información se valida en el Sistema de Nómina, Registro de Servicios Personales, Estudios y/o Servicios Individuales y otros relacionados con el Recurso Humano -Guatenóminas-, se genera una Constancia de Verificación que valida recursos humanos y auditoría interna con su firma y sello.

El proceso de verificación pareciera que es solamente recabar y trasladar datos, pero fue una experiencia muy enriquecedora, porque se conoció de primera mano los servicios que prestan dichas instituciones.

Se conoció el trabajo que se realiza en los centros de atención y programas enfocados a la niñez, a la mujer, al adulto mayor, así como los centros recreativos, complejos, delegaciones y sedes departamentales de todo el país.

“La Unidad de Auditorías de Recursos Humanos se encarga de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar la ejecución de auditorías e investigaciones, así como de efectuar las auditorías de seguimiento de los procesos de gestión de recursos humanos en las instituciones que integran el Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento”, refirió la licenciada Sandra López, Directora de la Unidad.

### **Proceso de verificación**

La guarda y custodia de toda la documentación original de soporte del proceso de verificación y comparecencia efectuado, queda bajo la responsabilidad de la dirección o departamento de recursos humanos de la institución auditada, quien remite un informe al director de Onsec con un CD que contiene toda la documentación de respaldo escaneada.

# Auditar recursos humanos ha sido una “experiencia enriquecedora”

El equipo que hace posible esa tarea está integrado por la directora de la Unidad de Auditorías de Recursos Humanos, un supervisor y dos analistas. A ellos se suman otras cinco personas quienes son responsables de realizar las auditorías de recursos humanos, nombrados por las Direcciones de la Onsec: Carrera Administrativa, Previsión Civil y Puestos y Remuneraciones.

En cuanto a la duración, si se cuenta con las cinco personas nombradas, se necesitaría de dos meses, aproximadamente, para realizar una auditoría.

## Cinco aspectos para conocer mejor a la Unidad de Auditorías de Recursos Humanos

La directora de la Unidad de Auditorías de Recursos Humanos de la Oficina Nacional de Servicio Civil, Sandra López, quien posee maestría en Administración de Recursos Humanos, resalta cinco aspectos para conocer mejor en qué consisten las auditorías de recursos humanos.

### ¿Qué es?

Una auditoría de recursos humanos consiste en la verificación del cumplimiento de las disposiciones, procesos y procedimientos técnicos y legales vigentes en materia de recursos humanos en las instituciones del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil.

### ¿Cuál es su campo de acción?

El proceso de verificación y comparecencia de recursos humanos efectuado por las instituciones del Organismo Ejecutivo y las que se rigen por la Ley de Servicio Civil. Las áreas que se auditan están relacionadas con acciones de personal, selección, acciones de puestos aprobadas por la Oficina Nacional de Servicio Civil, así como el bono por antigüedad, derechos post mortem y vacaciones.

### ¿Cuál es su importancia?

El papel que tienen las unidades, departamentos o direcciones de recursos humanos de las instituciones en las auditorías es primordial, porque son las ejecutoras de

los procesos de gestión de recursos humanos, siendo su principal desafío conocer las disposiciones, procesos y procedimientos técnicos y legales vigentes en materia de recursos humanos.

### ¿Tiene facultad de sancionar?

La Oficina Nacional de Servicio Civil no es un ente sancionatorio, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley de Servicio Civil, y por medio de la Unidad de Auditorías de Recursos Humanos se verifica el cumplimiento de las disposiciones, procesos y procedimientos técnicos y legales vigentes, en materia de recursos humanos.

### ¿Cuál es el aporte a las instituciones?

Determinar oportunidades de mejora en los procesos de gestión de recursos humanos, para lo cual la Onsec brinda el acompañamiento necesario.



# Educación en línea, lección aprendida en crisis por COVID-19

La distancia física fue una de las primeras medidas de prevención para evitar el contagio del SARS-CoV-2, causante del COVID-19. No obstante, esa solución también rompió con una necesidad básica: la interacción humana.

Uno de los ámbitos más golpeados fue la educación, que requiere de la asistencia de alumnos y educadores en salones de clase para cumplir con el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La mejora constante de los servidores públicos tiene uno de sus fuertes en las capacitaciones, muchas de ellas en espacios físicos, al menos hasta mediados de marzo del 2020, cuando todas las reglas cambiaron.

Sin embargo, entidades como el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) vieron la oportunidad en medio de la crisis y optaron por apoyar la ya utilizada educación a distancia acudiendo a herramientas digitales, según lo indicó el licenciado Edwin Sosa, Director de Formación y Capacitación de dicha institución.



La capacitación de personal, tanto de manera individual como colectiva, debe ser parte de las prioridades de una estrategia institucional, no solo durante esta coyuntura, sino que en el futuro inmediato.

En la actualidad, se disponen de herramientas conocidas como Learning Management System -LMS- o sistemas de gestión de aprendizaje, que son plataformas para que los estudiantes y los educadores interactúen a distancia ofreciendo contenido de calidad y con un alto nivel de interactividad.

El licenciado Erwin Sosa, director de Formación y Capacitación del INAP considera que la capacitación es una inversión a la cual se le debe apostar todo el tiempo.

## ¿En qué mejorar?

Las dificultades que ha dejado el nuevo coronavirus ha evidenciado algunos fallos en los procesos institucionales. Problemas relacionados a la cultura organizacional, como falta de liderazgo, carencias visibles en los colaboradores, como, por ejemplo, no saber gestionar tiempos ni establecer prioridades, son algunos de ellos.

La capacitación es una inversión a la que se debe apostar todo el tiempo, sin importar el medio, y en nuestra realidad, el énfasis está en el uso de la tecnología.

## ¿Qué es un entorno virtual de aprendizaje?

Es el espacio que encuentras en la web en el cual coinciden docentes y alumnos, quienes tienen a disposición diferentes herramientas informáticas para realizar actividades como exponer, preguntar, leer documentos, y examinar. Hay plataformas en las que la clase queda a disposición de consulta para que los estudiantes no queden sujetos a un horario.

## ¿Cuál es el beneficio de la capacitación virtual?

En el contexto de la pandemia por COVID-19, la falta de contacto físico entre personas permite reducir el contagio. Además, se puede mencionar la flexibilidad, privacidad en la retroalimentación, incrementar habilidades en el uso de recursos digitales, optimización del tiempo, y, según el caso, reducir costos.

## Datos

En 1960 fue lanzado el primer sistema de gestión de aprendizaje, llamado PLATO. El cual surge antes del internet, que incluía elementos innovadores como el chat.

En 2013 se tuvo un lanzamiento masivo de apps para dispositivos móviles, hecho que acercó a la mano de los usuarios la posibilidad de aumentar sus conocimientos en línea.

## Algunas opciones

En los buscadores de internet se encuentra variedad de sistemas de gestión de aprendizaje. La preferencia del usuario por cada una varía según lo que ofrecen dichas plataformas de clases en línea. Aquí te mencionamos algunas de código abierto:

**ATutor:** Tiene un entorno dinámico y visualmente atractivo. Cumple con estándares internacionales.

**Chamilo:** Tiene traducciones abiertas para más de 50 idiomas. Los docentes pueden utilizar los productos allí disponibles como apoyo en clases presenciales y virtuales.

**Claroline:** No tiene límite de usuarios. Es una plataforma muy intuitiva. Está traducida a 35 idiomas.

**Moodle:** Dispone de varios temas o plantillas que pueden ser modificables. No tiene limitaciones en la creación de cursos.

**Sakai:** Cuenta con opción de videoconferencia. Divide la función de sus herramientas en: generales de colaboración, enseñanza y aprendizaje, administrativas y de portafolios.

## Capacitación virtual

### Ventajas

Disponibilidad de una variedad de plataformas virtuales utilizando herramientas de uso diario como computadores o dispositivos móviles.

Flexibilidad en movilidad, ya que basta con cambiarse de habitación en la casa para recibir las clases.

Adaptación al cambio por el uso de nuevas tecnologías.

Autodeterminación, por cultivar, en sí mismo, valores como, por ejemplo, la responsabilidad.

### Desventajas

Se necesita del servicio de internet y de una computadora, herramientas que no están a la mano de la mayoría de la población.

Facilidad de distraerse. La falta de disciplina de algunas personas las deja a merced de lo que puedan encontrar en su computadora y dispositivos móviles.

Resistencia al cambio por quienes se apegan a la educación tradicional.

Dependencia. Hay quienes necesitan de un entorno presencial para cultivar ciertos valores.

**Cuando un servidor público fallece estando activo en las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil, la familia tiene derechos postmortem.**

Más información:  
[www.onsec.gob.gt](http://www.onsec.gob.gt)

**Pago de gastos funerales**

**Prestación Póstuma**

**Otras prestaciones**

Texto del INAP fundamentado:  
InGenio Learning, VIU, Universidad Internacional de Valencia. E-Learning Master.



# Certifican a servidores públicos en informática y recursos humanos

"Lo más importante en una institución, más que sus instalaciones, materia prima o tecnología, es el recurso humano. Los trabajadores son quienes hacen que las instituciones sean competitivas", dijo el subdirector de la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec), Edwing Antonio Pérez Corzo, durante la clausura del curso de "Conocimientos Básicos en el Sistema de Administración de Recursos Humanos -SARH- y Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos -SIARH-" en su primera y segunda edición.

La clausura virtual se realizó el 20 de noviembre de 2020. También participaron el director de Formación y Capacitación del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), licenciado Erwin Sosa, y el director de Recursos Humanos del Ministerio de Educación (Mineduc), licenciado Walter Cabrera.

Según datos del INAP, fueron 128 servidores públicos de diferentes entidades gubernamentales, entre ellas, el Mineduc, quienes fueron certificados.

"La certificación de conocimientos básicos en el Sistema de Administración de Recursos Humanos -SARH- es muy importante, porque provee a las instituciones públicas de personal certificado y calificado que tanto se necesita", enfatizó el subdirector de la Onsec.



## La certificación

El director de Formación y Capacitación del INAP dijo que los servidores públicos no solamente recibieron el curso, sino que se les dio un certificado que los hace asumir con mayor compromiso la aplicación de estos conocimientos.

"Esta certificación permite que el participante conozca, analice e interprete el significado y fundamento desde la perspectiva del sistema de administración de recursos humanos", explicó Sosa.

Además agregó que este curso se convertirá en un diplomado y la aspiración es elevarlo a una licenciatura o maestría en recursos humanos.



## Alianzas importantes

El director de Recursos Humanos del Mineduc, agradeció el apoyo brindado por la Onsec y el INAP a dicha cartera en la formación de los trabajadores.

Asimismo, Cabrera lanzó una solicitud de apoyo para que el próximo año puedan seguir desarrollando proyectos de fortalecimiento en la formación de los servidores públicos. Lo que se pretende con alianzas como la de Onsec e INAP es fortalecer y modernizar el sistema de administración de recursos humanos, afirmaron las autoridades.



## AHORA

**La información pública de oficio de la ONSEC también disponible en formatos editables.**

Con el propósito de mejorar la rendición de cuentas y fortalecer la transparencia, ponemos a tu disposición la información en formatos que puedes reutilizar y redistribuir responsablemente.

#DíaDelSaber  
#SomosTransparentes



OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL

# Renuevan compromiso con el servicio público

"Celebro su éxito y agradezco su interés por hacer la diferencia en la administración pública", dijo el director de la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec), Juan Carlos Carrera Campos, durante la clausura del Diplomado en Gerencia Pública en su edición XVII, realizada el 18 de noviembre del 2020 en la sede del Instituto Técnico en Capacitación y Productividad (Intecap), ubicada en la zona 5.

Junto al director de Onsec estuvieron: el gerente del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), Gustavo Adolfo Fernández Reyes, y el gerente del Intecap, Dennis Iván Rodas Anzueto.

El grupo de graduandos a nivel nacional estuvo conformado por 94 servidores públicos, algunos realizaron sus estudios en otras sedes, como, por ejemplo, Alta Verapaz.

El director del INAP informó que fueron poco más de ocho meses de estudio. El diplomado se remonta al año 2004 y, desde entonces, se han graduado 3,599 personas.

Como consecuencia de la pandemia, el reto en esta edición fue realizar los estudios en modalidad virtual, situación que no desanimó a los servidores públicos para culminar su meta.



## Agradecimiento

Johanna Esmeralda Ramos Castillo, estudiante del diplomado, agradeció a las autoridades por haber gestionado las capacitaciones, porque "contribuyen a formar a los servidores públicos", expuso. Además, dijo que en el diplomado conocieron las diferentes áreas que debe manejar un gerente público, siempre con el objetivo de servir a la población.

## Renovación

El director de Onsec dijo que la clausura del diplomado, más que un acto, es una renovación de votos en el servicio público, porque la formación fue en Gerencia Pública. Carrera aplaudió el esfuerzo de quienes tomaron estos estudios, debido a que evidencia el compromiso que tienen con la administración pública.

Asimismo, instó a los graduandos a seguir sirviendo a la población, desde las instituciones en las que laboran, sobre todo por el hecho de que de ella proviene los salarios de los servidores públicos.

## Mejorar capacidades

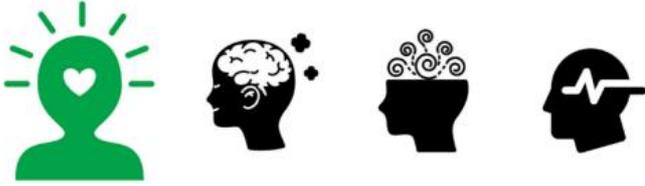
El gerente del INAP aseguró que este grupo se mantuvo en el diplomado, pese a los desafíos que se presentaron desde el inicio, ya que debido a la pandemia por el COVID-19 obligó a reconfigurar la modalidad a virtual.

Además, resaltó que el nuevo enfoque de Gerencia Pública compartido en el diplomado permite que los servidores públicos posicionen mejor a sus instituciones, logrando así tener un Estado más fuerte.

"Este diplomado que está culminando genera un importante número de servidores públicos que básicamente deben estar conscientes que la capacitación y la preparación es algo constante, pero a pesar de eso, tiene que ser algo que sea pragmático", afirmó el Gerente del Intecap.



# La mente, otra víctima del COVID-19



Luego de confirmarse, en marzo de 2020, el primer caso positivo de COVID-19 en Guatemala, nada ha sido igual; sobre todo porque para verse afectado no hace falta estar contagiado, ya que el impacto de este nuevo coronavirus también ha sido en la mente.

¿Ha dormido bien en estos últimos nueve meses del año?  
¿Considera que tiene menos paciencia o que se altera más rápido de lo normal?

Víctor Manuel Samayoa López, licenciado en Psicología, encargado de capacitación del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, considera que esos cambios negativos en el comportamiento son señales de la invasión en la mente que ha logrado el COVID-19.

Los científicos aún desarrollan vacunas para aliviar las consecuencias físicas de la enfermedad, pero en lo mental, existen acciones más a la mano para implementar. Samayoa López resolvió algunas dudas al respecto.

## ¿Cómo ha afectado la pandemia la salud mental de los servidores públicos?

La afección debido a la pandemia ha sido para la población en general y por consiguiente a los trabajadores, tanto del sector público como del privado. Afecta la manera de pensar, sentir y actuar, así como la manera en que manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones durante la emergencia.

Los factores de riesgo dependerán de la institución en la que se trabaje. Por ejemplo, las personas que laboran en el sector salud, en la primera línea de atención, están expuestas a contagiarse. Sin embargo, la situación es diferente para quienes trabajan en el área administrativa de ese mismo sector, porque tienen una menor o nula exposición a casos positivos.

## ¿Cuáles son las señales que debemos tomar como alerta para detectar si nosotros o alguien cercano tiene problemas de salud mental a causa del COVID-19?

Se pueden observar cambios en el comportamiento de las personas como, por ejemplo: cambio en los patrones del sueño, alimentación, dificultades para dormir, concentrarse y cambio repentino de temperamento. También es posible que aparezcan afecciones crónicas de salud, que las personas incrementen el consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias, ya sean medicadas o no, pueden causar hábito y con el tiempo, dañar la salud en general del trabajador.

## ¿Qué actividades recomiendan que deban realizarse a nivel institucional para conservar la salud mental de los trabajadores del Estado?

Dependiendo de las actividades que el trabajador realiza y el horario de trabajo, así serán las actividades propuestas. Estas actividades irán desde pausas activas o pasivas entre la jornada laboral, rotación de los puestos, buenas condiciones de trabajo, entre otras.

Además, es importante satisfacer las necesidades del trabajador que conlleven a la realización del mismo en el lugar de trabajo y fomentar un buen clima laboral. Asimismo, al personal altamente expuesto al COVID-19, debe de protegerse con el equipo adecuado, hacerles chequeo médico constante y una información sobre los riesgos de su labor, entre otros.

## ¿Por qué es importante la salud mental en tiempos de pandemia?

La pandemia por el COVID-19 ha venido a causar efectos negativos para la salud en general de las personas y por consiguiente en los trabajadores. El temor, la ansiedad y el estrés se apoderaron de los trabajadores y la población en general, es por ello que las empresas e instituciones deben poner atención en fomentar una buena salud mental, ya que estos efectos negativos pueden resultar abrumadores y generar emociones fuertes y afectar la salud y el rendimiento de la sociedad en general.

La importancia de la salud laboral radica en lograr mantener, en la medida de lo posible, un buen equilibrio emocional del trabajador en el ámbito laboral.

# COVID-19

## ¿De qué manera los puestos de jefatura influyen en la salud mental del trabajador?

El jefe debe de contribuir en formar y mantener un buen clima laboral. Sus instrucciones y órdenes deben estar de acuerdo con las funciones escritas que le corresponde hacer. El jefe debe de ser líder, evitar provocar estrés laboral, el mal trato, la discriminación y el acoso laboral generalizado (riesgos psicosociales).

Un trabajador estresado, es un trabajador enfermo, lo cual causa el ausentismo laboral con pérdidas en ambos lados.

### Algunas definiciones de la OMS

**Salud:** es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

**Salud mental:** es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad.

**Salud laboral:** es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.

### Marco legal

Código de Salud, Decreto 90-97 del Congreso de la República, Artículo 40. Salud mental. El Ministerio de Salud y las demás instituciones del sector dentro de su ámbito de competencia, velarán por la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud mental, a nivel del individuo, la familia y la sociedad, a través de la red comunitaria e institucional, dentro del marco de atención primaria de salud y privilegiando los enfoques de atención ambulatoria.

**Artículo 44.** Salud ocupacional. El Estado, a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones del Sector dentro del ámbito de su competencia con la colaboración de las empresas públicas y privadas, desarrollarán acciones tendientes a conseguir ambientes

saludables y seguros en el trabajo para la prevención de enfermedades ocupacionales, atención de las necesidades específicas de los trabajadores y accidentes en el trabajo.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ha creado el Programa Nacional de Salud Mental derivado de la Política de Salud Mental 2007-2015, el cual se enfoca en la población de Guatemala con atención a los diferentes grupos; niñez, adolescencia, adultos, etc.

Toda la población debe tener acceso a los servicios de salud mental. Por consiguiente, toda institución pública o privada, debe contar con programas de salud integral para lograr realizar el objetivo de la salud (OMS) mantener el estado de completo bienestar físico, mental y social de la persona.



## Aplica a las plazas vacantes del Organismo Ejecutivo en GUATEMPELO



# Nuevo formulario electrónico agiliza aprobación de acciones de recursos humanos

A inicios del año 2020, la Oficina Nacional de Servicio Civil (Onsec), a través de la Dirección de Carrera Administrativa en coordinación con el Ministerio de Finanzas Públicas (Minfin) creó e impulsó el Formulario Electrónico de Movimiento de Personal -FEMP-, el cual viene a agilizar y optimizar el registro y aprobación de acciones de personal de las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

La licenciada Julia Orellana, directora de Carrera Administrativa indicó que la implementación del -FEMP- se aprobó mediante Acuerdo de Dirección D-2020-077 y entró en vigencia en abril del presente año.

"Actualmente, 35 instituciones ya lo están utilizando. Esto permite acelerar el proceso administrativo, reducir costos; y viene a modernizar el proceso de envío y registro de los movimientos de personal de las dependencias del Organismo Ejecutivo dentro del marco del Sistema de Gestión de Calidad y Gobierno Electrónico", resaltó Orellana.

Esta nueva herramienta inició a funcionar a totalidad en septiembre 2020 dentro del Sistema de Nómina, Registro de Servicios Personales, Estudios y/o Servicios Individuales y otros relacionados con el Recurso Humano -Guatenóminas-.

La Onsec y Minfin han impartido varios talleres para dar a conocer la normativa del mismo; se han facilitado capacitaciones y reuniones de retroalimentación con el propósito de que las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil implementen el FEMP.

Con este nuevo formulario electrónico se busca evitar el traslado de formularios de papel, reducir gastos administrativos y sobre todo, evitar el atraso en pago de salarios de los servidores públicos. Hasta el 26 de abril del 2022 se recibirán formularios físicos. Se espera que todas las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento se unan a esta nueva modalidad de trabajo.



# **Cuídate,** *así proteges a tu familia y amigos*



**El uso correcto de la mascarilla** puede reducir el contagio del coronavirus y su propagación.

**LIBERTAD CON  
RESPONSABILIDAD**

Síguenos en:     como Gobierno de Guatemala

**Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-**  
PBX: 2321-4800  
13 calle, 6-77 zona 1 Edificio Panamericano

**Dirección Editorial:**  
Lda. Maricruz Samayoa, Directora de Investigación y Desarrollo

**Redacción y Edición:**  
Lda. Sindy Juárez, Directora de la Unidad de Comunicación Social e Información Pública  
Lic. Juan Carlos Ramírez

**Diseño y diagramación:**  
Lda. Karyn Ochoa

**ENFOQUE**