Organización de los Estados Americanos | Más derechos para más gente

Secretaría de Asuntos Hemisféricos
Departamento para la Gestión Pública Efectiva
Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2016

FORMULARIO DE POSTULACIÓN
"Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva-2016"

I. Información General

Estado Miembro Postulante:	Guatemala
Institución Pública Postulante:	Registro Nacional de las Personas -RENAP-
Nombre de la Experiencia Innovadora:	Implantación del Sistema de Carrera Registral, como instrumento en la gestión de los Recursos Humanos en el RENAP
Tiempo de implementación de la Experiencia Innovadora:	2 años 8 meses
Categoría a la que postula:	Innovación en la Gestión de los Recursos Humanos

II. Breve presentación de la experiencia innovadora

El Registro Nacional de las Personas de Guatemala -RENAP-, presenta la implantación del Sistema de Carrera Registral (SCR), iniciada en el año 2013, con la fundación de la Escuela de Capacitación ECARENAP. El RENAP fue creado en el año 2007, con autonomía administrativa y patrimonio propio, con el objetivo primordial de centralizar y modernizar el registro e identificación de las personas naturales residentes en Guatemala. Una meta de trabajo de las autoridades que asumieron la Dirección en el año 2012, fue alcanzar la profesionalización del recurso humano, por medio de la implantación de la carrera administrativa que diera continuidad y rigor a las políticas de la Institución.

El primer paso en la ruta de la profesionalización, fundar y equipar la Escuela de Capacitación ECARENAP (octubre 2013), para brindar formación y capacitación constante e integral al personal, bajo el supuesto que el futuro Sistema de Carrera tendría que basarse en méritos profesionales, equidad en el acceso y neutralidad en el ejercicio de las funciones. El segundo paso, la conformación de un grupo de trabajo que evaluara los sistemas de carrera vigentes en el país y propusiera un sistema propio y adecuado a las necesidades del RENAP. La originalidad de la implantación de este modelo reside en dos factores: la experiencia del RENAP es innovadora, debido a la ausencia en Guatemala de un sistema de servicio civil pleno e integral en el sector público, a pesar de los numerosos intentos nacionales y de diversos apoyos internacionales. Por otro lado, destaca el esfuerzo de incorporar a los Registradores Civiles al nuevo modelo organizativo al proporcionarles, a cuenta del RENAP, una carrera universitaria

(Técnico Universitario en Gestión Registral), por ahora única en su género en la región centroamericana.

III. Información Institucional

Nombre de la Entidad Postulante:	Registro Nacional de las Personas -RENAP-
Dirección y Teléfono:	Calzada Roosevelt 13-46 zona 7, Guatemala, Centro América (502) 2416-1900 extensión 2123
Página Web:	www.renap.gob.gt
E-mail:	direccionejecutiva@renap.gob.gt
Nivel Administrativo de la Entidad:	Nivel Nacional
Naturaleza Administrativa de la Entidad:	Órgano Autónomo

IV. Información de la Experiencia Innovadora

1. Resumen Ejecutivo

El Registro Nacional de las Personas de Guatemala -RENAP-, presenta como práctica innovadora en la categoría de la Gestión de los Recursos Humanos, la implantación del Sistema de Carrera Registral (SCR), iniciada en el año 2013 con la fundación de la Escuela de Capacitación. Debe mencionarse que este Sistema pretende cubrir todos los niveles organizativos de la Institución y que para el efecto, se decidió que para la primera etapa, se incluyera únicamente a los Registradores Civiles Municipales (actualmente 340) que corresponde uno por cada Municipio. Estos funcionarios son, por mandato legal, Notarios gubernamentales al servicio del RENAP y jefes de sus correspondientes oficinas municipales, por lo que su conocimiento, estabilidad y desempeño son vitales para lograr la gestión exitosa.

El primer paso en la ruta de la implantación del SCR, consistió en la fundación y equipamiento de la Escuela de Capacitación del RENAP (ECARENAP), en el mes de octubre del año 2013, con el objetivo de brindar formación y capacitación constante e integral al personal. Con fundamento en la Ley de la Institución, se equiparó la anterior Dirección de Capacitación con la ECARENAP, prevista en la Ley respectiva, para aprovechar al máximo los recursos institucionales. El segundo paso fue convocar a un grupo de trabajo intra institucional a inicios del 2013, para que evaluara los sistemas de carrera vigentes en el país así como que tomara en cuenta, otras experiencias internacionales y propusiera un sistema propio y adecuado a las necesidades de RENAP.

En consecuencia, el grupo elaboró una propuesta técnica y un documento normativo (Reglamento) que fue aprobado en el 2015, después de una amplia discusión interna y de superar varios obstáculos. Los primeros nombramientos de los funcionarios acogidos al Sistema de Carrera fueron entregados en el año 2015. Es de resaltar que el tercer paso consistió en lograr la cooperación de una Universidad privada, que ejecutó la carrera universitaria ad-hoc para los Registradores Civiles del RENAP (Técnico Universitario en Gestión Registral) la cual fue diseñada y financiada primordialmente por RENAP. En el mes de diciembre del 2015, se graduaron 150 personas. Actualmente, la ECARENAP mantiene un amplio Plan de Capacitación

continua, dirigida a los Registradores Civiles en las áreas de sus responsabilidades, como lo son: administración financiera, conocimientos jurídicos, atención al ciudadano, cultura democrática y ética pública.

2. Antecedentes

En Guatemala, hasta el año 2005 los Registros Civiles se encontraban bajo la jurisdicción de los gobiernos municipales, que normalmente nombraban un Registrador Civil, que a su vez era empleado municipal y cuya preparación académica no estaba acorde a las funciones que el registro demandaba. En el año 2007 se inicia la implementación de la "Ley del Registro Nacional de las Personas -RENAP-" Decreto 90-2005 que centraliza las funciones de registro e identificación de las personas naturales en una sola entidad. Así mismo, establece por primera vez los requisitos que deben llenar los registradores civiles en cada municipio. El traslado de funciones del Registro Civil de las 335 municipalidades al RENAP, fue un proceso largo y complejo, que requirió la capacitación de los nuevos registradores civiles. En la mayoría de casos, los Registradores Civiles y el personal de apoyo que se encontraban laborando en las municipalidades fueron trasladados a RENAP.

Por lo qué se tuvo que realizar un amplio y sostenido esfuerzo de capacitación continua en los aspectos de las nuevas regulaciones, las aplicaciones tecnológicas y la sincronización de macro-procesos a nivel nacional. En ese sentido, las autoridades del RENAP consideraron que uno de los prerrequisitos para una adecuada implementación de la ley y el funcionamiento eficaz del nuevo sistema, consistía precisamente en darle cumplimiento al Artículo 39 de la Ley y, por consiguiente, crear el sistema de carrera administrativa para los registradores civiles. La ejecución del Sistema de Carrera, como experiencia innovadora, se inició con la reorganización de la Dirección de Capacitación y la Fundación de la Escuela de Capacitación en los años 2012-2013, que culminó con el lanzamiento oficial de la Escuela de Capacitación (ECARENAP) el 25 de octubre 2013.

3. Vinculación de la Experiencia Innovadora con la Categoría Seleccionada

Esta iniciativa debe considerarse en el contexto del rezago que tiene la administración pública de Guatemala, en cuanto a la implementación de un servicio civil basado en el mérito y el desempeño. La mayoría de estudios realizados en tal sentido, apuntan a que Guatemala ocupa uno de los últimos lugares en la calidad de servicio civil (ver informe sobre la Gestión de Servicio Civil en América Latina, Washinton, D.C. 2006). Al establecer el Sistema de Carrera Registral -SCR-, el Registro Nacional de las Personas - RENAP- ha sido innovador en el medio nacional al promover la profesionalización de los registradores civiles, que constituyen el personal clave de la Institución, basado en la equidad en el acceso a los puestos públicos, mérito profesional, evaluación continua del desempeño y estabilidad laboral.

4. Vinculación de la Experiencia Innovadora con los Criterios de Evaluación

a. Originalidad

¿Quién ideó la Experiencia Innovadora?

La normativa legal (Decreto 90-2005) establece, en forma teórica, el sistema de carrera administrativa. Sin embargo, fue la actual administración la que le dio cumplimiento a esta

política institucional de gestión del talento humano.

Describa los elementos que hacen que la Experiencia Innovadora en gestión pública de su entidad sea innovadora

1. A nivel nacional la gestión de recursos humanos del sector público se rige por la Ley de Servicio Civil, que entró en vigencia en 1967 y que, aunque establece el sistema de carrera administrativa en el sector público, en la mayoría de las instituciones gubernamentales no ha sido implementada, por lo que, aún prevalece un sistema de patronazgo y clientelismo político, como ha sido señalado por los expertos.

Al ser RENAP una entidad de reciente creación (2005) con autonomía administrativa, tiene la facultad de desarrollar un sistema de carrera administrativa propio. 2. Aunque ha habido esfuerzos en otras instituciones similares al RENAP, se puede afirmar que el Sistema de Carrera Registral -SCR-, es original y pionero en la modernización del servicio civil guatemalteco. 3. El Sistema de Carrera Registral -SCR- incluye, como prerrequisito para la estabilidad laboral, la evaluación del desempeño profesional, que el RENAP instituyó por primera vez en el año 2013. Cabe aclarar que solamente algunas instituciones ejecutan un sistema similar. 4. El RENAP facilitó a los Registradores Civiles, que al momento de la aprobación del Sistema de Carrera Registral -SCR- no poseían estudios universitarios previos, la posibilidad de cursar una carrera universitaria corta de grado medio (Técnico Universitario en Gestión Registral) en el período de un año y con subsidio económico del RENAP para los participantes.

¿Existieron algunos antecedentes de la experiencia innovadora, sea en la misma entidad u otra?

La Ley de Servicio Civil de 1966, estableció los parámetros de la carrera administrativa del servicio público en Guatemala. Sin embargo, estos no han sido ejecutados por la gran mayoría de instituciones del sector público guatemalteco. En el caso del RENAP, los parámetros y mecanismos implementados por el Sistema de Carrera Registral son modernos y se ajustan a los principios generalmente reconocidos del servicio civil.

b. Impacto Ciudadano

Población beneficiaria objetivo:

Dentro de los objetivos del Milenio se consideró la erradicación del Subregistro. Los Registradores Civiles de las Personas fueron quienes lideraron las estrategias para localizar, dentro de las comunidades, todas aquellas personas que a la fecha se encontraban invisibles. Una de las primeras acciones fue organizar y liderar las mesas registrales, para plantear y resolver los asuntos relacionados con: la identidad e identificación de las personas y el desarrollo de las comunidades. Funcionan en cada uno de los municipios a nivel Nacional, además de contar con la participación de: • Autoridades Municipales • Líderes Comunitarios • Representantes de Organizaciones Nacionales e Internacionales que se encuentren en cada Municipio. El principal objetivo de las mesas registrales es que los principales actores de los municipios, participen en los esfuerzos del RENAP para concretar acciones de inclusión de todos los ciudadanos, además de ser una plataforma técnica, para facilitar los procesos de análisis y formulación de propuestas de desarrollo comunitario. Estas acciones han beneficiado a

personas que se encontraban en Subregistro, siendo: 12,917 niños y 13,282 niñas de 0-12 años; 1,185 hombres y 1,223 mujeres entre 13-17 años; 6,590 hombres y 3,811 mujeres de 18 – 64 años y 3,811 hombres y 4,226 mujeres de 65 y más.

¿Cómo la iniciativa beneficia a la población objetivo?

RENAP atiende a toda la población en los servicios registrales de nacimientos, defunciones, matrimonios, con cobertura nacional. Así mismo, se encarga de emitir el Documento Personal de Identificación (DPI), para los guatemaltecos residentes en el país y en el extranjero. La pertinencia y calidad de estos servicios son responsabilidad de las oficinas municipales que, como se ha dicho, se encuentran a cargo de los Registradores Civiles de las Personas. Durante el período 2012-2016 se ha atendido a 9,048,802 personas entre 17 a 71 años y más, 4,302,532 (48%) masculino y 4,746,270 (52%) femenino, quienes cuentan ya con Documento Personal de Identificación (DPI) y de enero 2012 a mayo 2016, se han realizado 2,937,716 inscripciones de nacimiento.

¿Cuenta con indicadores cualitativos y cuantitativos que muestren beneficios prácticos de los ciudadanos?

La formación profesional de los Registros Civiles, les ha permitido organizar junto a los COMUDES (Consejos Municipales de Desarrollo) las mesas técnicas de Subregistro que fueron establecidas en cada municipio, con el fin de abatir los índices de Subregistro. También a través de las mesas registrales, se ha logrado convocar a otras instituciones como INACIF, MSPAS, MINEDUC, MINGOB, entre otras, para tratar temas como el registro oportuno, defunciones y lograr erradicar el Subregistro en estos temas. Además participan en mesas de salud, de la niñez y la adolescencia; y de la mujer, entre otras. Han desarrollado destrezas de negociación y como gestores de ayuda para los más necesitados, a través de la Asociación VIVA, Juntos por la Niñez.

A través de todas estas acciones se ha logrado la erradicación del Subregistro, así como el registro oportuno de nacimientos, a la fecha 338 municipios del país han sido declarados libres de Subregistro. Fueron registrados 12,917 niños y 13,282 niñas de 0-12 años; 1,185 hombres y 1,223 mujeres entre 13-17 años; 6,590 hombres y 3,811 mujeres de 18 – 64 años y 3,811 hombres y 4,226 mujeres de 65 y más.

c. Replicabilidad

¿Por qué la Experiencia Innovadora de su Entidad es susceptible de ser replicada por otras entidades?

El Sistema de Carrera Administrativa es uno de los condicionantes para la mejora de la calidad de la gestión pública. El sistema de carrera administrativa es producto de la conjunción de voluntad política, conocimiento, experiencia y entorno favorable. Las instituciones que no cuenten con un sistema de carrera administrativa pueden aprender de las experiencias de instituciones de otros países.

¿Qué elementos centrales y/o requisitos deberían ser considerados para que la experiencia innovadora pueda ser replicada en otras entidades/países?

1. Que exista un fundamento legal para el establecimiento de la carrera administrativa. 2. Que

exista un alto grado de convicción por parte de las más altas autoridades sobre la importancia que tiene implantar la carrera administrativa en las instituciones, para desterrar el clientelismo, la inestabilidad y el mal desempeño. 3. Que los procesos de selección, reclutamiento y evaluación del desempeño se encuentren alineados con los principios generalmente aceptados de meritocracia y de la evaluación del desempeño.

d. Eficacia

¿Qué dificultades (económicas, políticas, sociales) encontraron en el proceso de implementación de la experiencia innovadora y qué hicieron para superarlas?

1. Acoplar los perfiles de los puestos que se incorporan a la carrera administrativa. Destaca el esfuerzo de incorporar a los Registradores Civiles al nuevo modelo organizativo al proporcionarles, a cuenta del RENAP, una carrera universitaria (Técnico Universitario en Gestión Registral), por ahora única en su género en la región centroamericana. 2. Que haya disponibilidad presupuestaria para implementar el sistema. Para el Registro Nacional de las Personas -RENAP- la implantación del Sistema de Carrera Registral -SCR- ha tenido un incremento presupuestario de 9,367,417.68 que equivale al 2.5%, este puede variar dependiendo del número de municipios que vayan surgiendo en un futuro. 3. Que exista una firme voluntad política de profesionalizar la función pública.

¿Cuál fue el problema/la situación que se quiso mejorar o solucionar con la experiencia propuesta? ¿En qué medida se mejoró o solucionó el problema / situación inicial?

1. El Problema fundamental del RENAP era la falta de estabilidad laboral de los Registradores Civiles. 2. Puesto que la función registral requiere de conocimientos especializados, en la continua rotación del personal se producía pérdida de recursos. 3. Siendo los Registradores Civiles de las Personas el personal clave de la función registral, estos constituyen la masa crítica para asegurar la calidad de los servicios proporcionados, por lo que la continua inseguridad de sus puestos, les incentivaba a buscar la mejora institucional y personal. 4. Con la implantación del SCR se minimiza la rotación del personal habiendo estabilidad laboral.

¿Cuáles fueron los plazos que se consideraron desde el inicio de la política pública? ¿Se cumplieron?

Originalmente se había planificado un año para la implantación del sistema. Sin embargo, tomó un período de dos años y medio.

¿Cuáles fueron los resultados obtenidos?

320 Registradores fueron convocados para aplicar al SCR a partir del mes de junio 2015, de este grupo 125 no aplicaron por los siguientes motivos: • No cumplían con el perfil en cuanto a preparación académica. • No superaron el proceso de selección. • No quisieron participar • Se encontraban estudiando el Técnico Universitario en Gestión Registral. • Por suspensiones del IGSS. Actualmente, 160 Registradores forman parte del Sistema de Carrera Registral, 139 están en el proceso y pendientes de ingresar. Cabe mencionar que 47 Registradores no superaron el proceso de selección. Por Ley, ahora, todos los puestos de Registrador Civil de las Personas, deben ser ocupados por funcionarios de carrera.

¿Cuáles son los medios de evaluación e indicadores de la experiencia innovadora?

1. El índice de movilidad se ha reducido sustancialmente. 2. El perfil académico de los Registradores Civiles de las Personas es ahora superior al establecido, previo al SCR. 3. Actualmente el reclutamiento se basa en los concursos de méritos y en pruebas de competencias profesionales.

e. Eficiencia

Presupuesto General de toda la Entidad y Presupuesto de la experiencia innovadora postulante ¿Se ejecutó todo el Presupuesto?

El Presupuesto general de la entidad 2015-2016 es de $48,892,108.00 (Cuarenta y ocho millones ochocientos noventa y dos mil ciento ocho dolares) que equivale al 100% del presupuesto anual del RENAP, el impacto de la implantación de la política pública del Sistema de Carrera Registral (SCR) generó un incremento de $1,213,396.00 (Un millón docientos trece mil trescientos noventa y seis dolares) que equivale al 2.5% del presupuesto financiero de la Institución, cabe mencionar que este presupuesto está asegurado según la proyección presupuestaria, hasta el 2018. La ejecución presupuestaria es del 98%. Aunque este puede variar, dependiendo del número de municipios que puedan declararse en un futuro. La propuesta de Implantación del Sistema de Carrera Registral se inicio con 335 municipios y a la fecha contamos ya con 340. El costo del Técnico Universitario en Gestión Registral para la primera cohorte ascendió a $107,199.00(ciento siete mil ciento noventa y nueve dolares). A la fecha se está gestionando el pago de $7,921.00 (Siete mil novecientos veintiun dolares), correspondiente al primer trimestre de la segunda cohorte.

Número de personas de la Entidad y Número de las personas involucradas en la Experiencia Innovadora postulante

340 Registradores Civiles de las Personas, un Registrador por municipio en los 22 departamentos de la República.

Si pudiera dar una opinión sobre el costo-beneficio de la aplicación de la Experiencia Innovadora, ¿diría Ud. que es positiva?

1. La relación costo-beneficio es positiva para la institución, al asegurar la existencia de cuadros profesionalizados a muy alto nivel y para los funcionarios de carrera mejor seguridad laboral, y por lo tanto, un mejor nivel de moral administrativa.

f. Sustentabilidad de la experiencia

Para facilitar la implementación de la iniciativa, ¿se han desarrollado mecanismos de coordinación con otras entidades? ¿En qué consisten esos mecanismos?

Efectivamente, el Sistema de Carrera Registral se sustenta con su propia normativa y en la Dirección Colegiada del consejo de Carrera Registral, coordinado por el Director Ejecutivo de la Entidad e integrado por Registro Central, un representante de los Directores Administrativos, un representante de los funcionarios de carrera y el responsable de la Dirección de Recursos Humanos. De tal manera que el Sistema queda “enraizado”, al estar encomendada su

administración a los funcionarios que ejercen el gobierno de la Institución.

¿Existe un reconocimiento legal de la experiencia que la haga obligatoria en el tiempo?

El Sistema de Carrera fue aprobado por el Directorio de la Institución el 15 de marzo de 2015, siendo dicho Directorio, la autoridad superior con las más amplias facultades en la organización y administración de la Entidad.

Número de administraciones que han implementado la política pública propuesta

La propuesta se inicio en el año 2013, con la conformación de un grupo de trabajo compuesto por 5 representantes de diferentes entidades relacionada con la gestión de recursos humanos. Este grupo diseñó la propuesta del Sistema. La formación y capacitación de los postulantes a la carrera fue de la Dirección de Capacitación, compuesta por 22 funcionarios. La selección y evaluación de los candidatos a ingresar al sistema de carrera, fue realizada por la Sub Dirección de Recursos Humanos, formada por 31 funcionarios.

Número de años con Presupuesto asegurado (precisar horizontes temporales a 1, 5, 10 años) y origen del Presupuesto (Público o Privado)

La Institución goza de autonomía administrativa, que le permite elaborar y aprobar su propio presupuesto, sin intervención de otra entidad. Debido a que el sistema de carrera se relaciona con la función registral, que constituye la actividad toral de la entidad, en todo caso queda asegurado para el futuro el financiamiento del sistema de carrera registral. El presupuesto de la entidad es anual, aunque existen proyecciones presupuestarias multianuales de cuatro o cinco años.

g. Perspectiva de Género y derechos

¿Se ha tomado en cuenta la perspectiva de género y los principios de Igualdad y No Discriminación en la iniciativa? ¿En qué etapa/s del proceso (Diseño, implementación, etc)?

El proceso del Sistema de Carrera Registral se ha implantado en un 45%, en cuanto a los puestos de Registradores Civiles de las Personas de las cabeceras municipales. En esta composición, la proporción de mujeres sobre la población total es del 56% y un 44% son hombres.

¿Se ha mantenido algún tipo de coordinación con el Mecanismo Nacional para el Avance de la Mujer de su país, en el esfuerzo para avanzar en un enfoque de igualdad de género y de derechos en la iniciativa?

1. RENAP se encuentra en un proceso de coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, que le permitirá implementar acciones concretas en la igualdad de género y derecho de las mujeres. 2. El Registro Nacional de las Personas -RENAP- ha participado en capacitaciones sobre el Manual del Clasificador Presupuestario de Género. 3. Se ha inaugurado la oficina de la Mujer. 4. A través de la “Fundación Rigoberta Menchú” se logró el registrar a mujeres indígenas de 28 municipios (9 departamentos), que por distintos factores, se encontraban en Subregistro. 5. Se realizó la capacitación de 338 funcionarios del Registro Nacional de las Personas a través de 11 talleres a nivel nacional, cuya finalidad estuvo orientada a desarrollar la capacidad para la implementación de manera pertinente, el reconocimiento de la identidad y de los idiomas de los

Pueblos que han coexistido en el país. 6. Asimismo, se implementó una campaña radial de 3,550 pautas de un spot en 8 idiomas mayas y también visuales, para fijar, en la mente de la sociedad guatemalteca, el inicio del reconocimiento de la identidad de los pueblos: maya, xinka, garífuna y ladino y sus idiomas, en el sistema registral del país.

¿Cuenta la experiencia con estrategias explícitas/institucionalizadas de acción afirmativa o discriminación positiva con las y los beneficiarios atendiendo las diferencias basadas en género u otras variables (personas con distintas capacidades, nivel socioeconómico, etc) (Por ejemplo: servicios diferenciados, horarios especiales para madres o padres de familia, poblaciones alejadas, entre otros)

La Institución ha realizado esfuerzos incluyentes en la implementación del reconocimiento de los pueblos indígenas. Así como en el enfoque de inclusión de la diversidad sexual y en la promoción de la vigencia y cumplimiento de los derechos humanos. Cuenta con protocolos de atención a usuarios, así como para personas mayores, atención de usuarios con discapacidad y atención de usuarios de la población LGBTI.

¿Cuántos hombres y cuántas mujeres trabajan en la iniciativa?¿Qué porcentaje de hombres y mujeres ocupan cargos directivos en la iniciativa?¿Existe algún tipo de selección y contratación específica o medida de acción afirmativa, como cuotas?

Dentro de la implantación de la iniciativa y con el avance a la fecha, el Sistema de Carrera ha creado un cuerpo de funcionarios de carrera de 90 mujeres y 70 hombres, que equivale al 56% mujeres y 44% hombres. No existe un sistema de cuotas.

Anexos

Anexo 1:
http://www.oas.org/forms/UploadedImageDisplayFS.aspx?path=D:\WebSites\vdForms\UploadedImages\SurveyID539\ResponseID44132ItemID10333Acuerdo+de+Directorio+20-2015.pdf

Anexo 2:
http://www.oas.org/forms/UploadedImageDisplayFS.aspx?path=D:\WebSites\vdForms\UploadedImages\SurveyID539\ResponseID44132ItemID10334Reglamento+de+la+Dirección+de+Capacitación.pdf

Anexo 3:

Declaración de los Participantes

La Institución Postulante, a través de quien suscribe, declara que:

1. Conoce las Bases de la actividad “Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva” y acepta todos sus alcances.
2. Toda la información expuesta en el formulario de postulación es veraz y verificable y de entera responsabilidad del postulante.
3. Está dispuesta a proporcionar al Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA toda la información complementaria que le sea solicitada durante el proceso de evaluación.
4. No tiene, o no ha tenido en los últimos cinco años, ningún tipo de vinculación

(exceptúese la nacionalidad) con alguno de los Jurados o miembro del Departamento para la Gestión Pública Efectiva.

5. El Departamento para la Gestión Pública Efectiva de la OEA está autorizado a realizar la difusión de la experiencia innovadora en postulación, así como de los resultados del proceso de reconocimiento.

Nombre del/a Representante Legal:	Inga. Brenda Amarilis Gramajo González
Cargo:	Directora Ejecutiva en Funciones
Teléfono:	2416-1900 Ext. 1957
E-mail:	direccionejecutiva@renap.gob.gt

Nombre de la persona de contacto:	Lic. Nery Estuardo Chinchilla de Paz
Cargo:	Director de Capacitación
Teléfono:	24161900 Ext. 1896
E-mail:	mjsanchez@renap.gob.gt

He leído y acepto los términos y condiciones descritos anteriormente en relación al Premio Interamericano a la Innovación para la Gestión Pública Efectiva - Edición 2016: Si

© Copyright 2016 OEA