

**NORMAS PARA REGULAR LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA QUE,
EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS SE DEBE IMPLEMENTAR
EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

ACUERDO GUBERNATIVO No. 185-2008*

Guatemala, 7 de julio de 2008

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

CONSIDERANDO:

Que en tal sentido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la Ley de Servicio Civil, el Presidente de la República es la máxima autoridad del Servicio Civil, por lo que le corresponde, en Consejo de Ministros, dictar los lineamientos que coadyuven a implementar un sistema técnico, armónico, dinámico y eficiente de la administración del recurso humano del Organismo Ejecutivo.

CONSIDERANDO:

Que la gestión pública debe orientar sus acciones hacia el establecimiento de una organización flexible y desconcentrada, enfocada a obtener resultados inmediatos; capaz de rescatar el concepto de servidor público como un valor social y, encaminado a instituir un marco de paridad e igualdad entre la administración y las personas. Este modelo persigue también, la profesionalización del empleo público y por consiguiente, el incremento en la calidad de los servicios que el Estado debe suministrar a la sociedad, mejorando la eficiencia, eficacia y mayor transparencia de la función pública.

CONSIDERANDO:

Que aunado a lo anterior, se ha establecido que los actuales procesos administrativos de las entidades del Organismo Ejecutivo, no favorecen el logro de las políticas

* Publicado en el Diario de Centro América el 08 de julio de 2008.

generales de Gobierno, lo que influye en que no se atienda con prioridad las áreas que demandan una mayor atención, siendo el caso de la salud, educación y seguridad.

CONSIDERANDO:

Que para el logro de tales fines, se hace necesario definir plenamente la política que en materia de recursos humanos se debe implementar en la Administración Pública, debiendo para el efecto las autoridades nominadoras y funcionarios que dirigen las dependencias incorporadas al régimen de Servicio Civil, asumir la responsabilidad de cumplir y hacer que se cumpla la ley en sus respectivas dependencias.

POR TANTO:

En el ejercicio de las funciones que le confiere el Artículo 183 incisos e) y n) de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 8 de la Ley de Servicio Civil.

EN CONSEJO DE MINISTROS

ACUERDA:

EMITIR LAS SIGUIENTES NORMAS PARA REGULAR LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA QUE, EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS SE DEBE IMPLEMENTAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:

ARTICULO 1. COBERTURA.

El presente Acuerdo es de observancia obligatoria para todos los Ministerios, Secretarías, Dependencias e Instituciones del Organismo Ejecutivo y Entidades Descentralizadas o Autónomas que se rigen por la Ley de Servicio Civil.

ARTICULO 2. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS.

Para la aplicación, interpretación e integración del presente Acuerdo, deben observarse los siguientes principios y conceptos:

- a) Igualdad:** Todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. Los hombres y las mujeres, como funcionarios y servidores públicos, tienen derechos y obligaciones que deben cumplir para la aplicación del presente Acuerdo.
- b) Justa Remuneración:** Los servidores públicos tienen derecho a devengar un salario acorde a su capacidad, experiencia y calidad técnica o profesional; según su puesto de trabajo y antigüedad en el mismo.

- c)** Lealtad: Los servidores públicos, deben observar principios de ética y lealtad en su conducta laboral e institucional.
- d)** Eficiencia: Los servidores públicos deben de realizar su trabajo utilizando los recursos en forma óptima, a efecto de lograr resultados satisfactorios y oportunos.
- e)** Antigüedad: Reconocer y valorar el período de tiempo que el servidor público ha permanecido en una institución, a través de un vínculo laboral formal.
- f)** Carrera Administrativa: Es responsabilidad de las autoridades nominadoras impulsar y fomentar la carrera administrativa.
- g)** Tutelaridad de las Leyes: Implica el reconocimiento de los derechos laborales y garantías constitucionales, como tutelares de los servidores públicos.

ARTICULO 3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS.

Dentro del nuevo contexto de gestión pública que descansa en una Administración Pública desconcentrada en materia de recursos humanos, se establecen las siguientes políticas:

- a)** Fortalecer el proceso de desconcentración de la Administración de los Recursos Humanos en el Organismo Ejecutivo, transfiriendo el poder de decisión -en las competencias que la ley lo permita-, a los Ministerios e Instituciones; a fin de atender en forma inmediata y eficiente la demanda de recursos humanos y de esta manera, ofrecer un servicio oportuno y de calidad al ciudadano.
- b)** Actualizar el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo, tal como lo establece la ley, adaptándolo a la dinámica que conlleva el desarrollo de la Administración Pública y sobre la base de la carrera administrativa.
- c)** Captar recurso humano idóneo para el adecuado desempeño de los cargos públicos, debiéndose observar y valorar para este propósito los aspectos de multiculturalidad y género.
- d)** Evaluar anualmente el desempeño laboral de los servidores públicos, con la finalidad de desarrollar programas de capacitación, formación e incentivos para mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores del Estado.
- e)** Formar constantemente al servidor público, dotándolo de los conocimientos básicos, aptitudes, habilidades y destrezas, a fin de prepararlos, tanto para los trabajos presentes como los futuros; estimulando su crecimiento profesional y personal, de acuerdo a su potencial y a las necesidades de la Administración Pública.

- f) Dotar a los servidores públicos de un ambiente laboral sano y seguro que coadyuve a realizar el trabajo adecuadamente, utilizando mecanismos de prevención y gestión, cubriendo los ámbitos biológicos, psicológicos y sociales.
- g) Conocer y analizar las percepciones de los servidores públicos sobre su ambiente laboral, con la finalidad de establecer canales de comunicación abiertos y mecanismos que coadyuven a identificar opciones, iniciativas, peticiones y sugerencias, que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales en las unidades administrativas.
- h) Coadyuvar a que los Ministerios del Organismo Ejecutivo, con atención especial a los Ministerios de Educación, Salud Pública y Asistencia Social y Gobernación, revisen constantemente sus estructuras organizacionales, así como rediseñen sus procesos de trabajo, con el objeto de atender con mayor grado de celeridad los asuntos de su competencia y otorguen una respuesta inmediata a las demandas de la población con prioridad en las áreas de educación, salud y seguridad.
- i) Planificar estratégicamente la dotación de recursos humanos, de tal manera que esto permita el adecuado cumplimiento de los objetivos y metas institucionales trazados en el programa de Gobierno.
- j) Facultar a la Oficina Nacional de Servicio Civil para que a través de las herramientas, técnicas e instrumentos que estime oportunos, proceda a verificar el estricto cumplimiento de las disposiciones emanadas en materia de recursos humanos.

ARTICULO 4. GOBIERNO ELECTRÓNICO.

Se instruye a los Ministerios, Secretarías, Dependencias e Instituciones del Organismo Ejecutivo para fortalecer los sistemas informáticos, con la finalidad de articular redes de comunicación Interinstitucional que faciliten la implementación de una administración basada en las herramientas de las Tecnologías de la Informática y Comunicación -TIC-, que propenda al establecimiento de un Estado moderno bajo el concepto de Gobierno Electrónico. Este proyecto para su desarrollo y ejecución debe estar coordinado, en las competencias que corresponda por el Consejo de Cooperación Internacional, Instituto Nacional de Administración Pública y Oficina Nacional de Servicio Civil.

ARTICULO 5. ENTIDADES DESCENTRALIZADAS Y AUTÓNOMAS.

Las entidades descentralizadas y autónomas que no cuentan con disposiciones propias sobre administración de puestos y salarios, deben proceder a realizar los estudios técnicos correspondientes, con el objeto de aplicar un Plan de Clasificación de Puestos y Salarios que se adapte a la organización prevaleciente en cada una de sus unidades administrativas, tomando como referencia los criterios utilizados en el Plan de Clasificación de Puestos del Organismo Ejecutivo.

Su aprobación deberá hacerse a través de la emisión del respectivo Acuerdo Gubernativo, el cual será solicitado por la máxima autoridad de la institución, por conducto del Ministerio que corresponda y contar, previo a su aprobación, con el dictamen favorable de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

Los instrumentos técnicos que conformen el Plan de Clasificación de Puestos de cada entidad pública, serán como mínimo los siguientes:

- a) Manual de Especificaciones de Clases de Puestos;
- b) Lista de asignación de puestos a clases;
- c) Escala de Salarios; y,
- d) Reglamento para la aplicación del Plan de Clasificación.

ARTICULO 6. AUTORIDADES RESPONSABLES.

Los Ministros de Estado y los funcionarios que dirigen las dependencias incorporadas al régimen de Servicio Civil, serán los responsables de la ejecución del presente Acuerdo, en sus respectivas dependencias, a través de su Unidad o Dirección de Recursos Humanos, en concordancia con lo establecido por el Artículo 10 de la Ley de Servicio Civil.

ARTICULO 7. ENTIDADES NORMATIVA Y EJECUTORAS.

La Oficina Nacional de Servicio Civil, es la entidad responsable de diseñar normas, procedimientos e instrumentos generales que permitan la operacionalización de las políticas definidas en el presente Acuerdo; mientras que, las autoridades nominadoras están obligadas a cumplir y hacer cumplir las disposiciones que se emitan para el efecto.

ARTICULO 8. DESCONCENTRACIÓN DE FUNCIONES.

La Oficina Nacional de Servicio Civil, debe iniciar el proceso de desconcentración de determinadas funciones hacia los Ministerios, Secretarías y Dependencias del Organismo Ejecutivo, asumiendo el nuevo rol de ente normativo y fiscalizador de tales acciones. Para el efecto, en las Instituciones del Gobierno Central, deben estar funcionando las unidades tipo de recursos humanos con los criterios y técnicas previamente establecidas.

ARTICULO 9. REFORMAS AL REGLAMENTO.

La implementación de las políticas administrativas definidas mediante la presente disposición, implica necesariamente la actualización y/o modificación del Reglamento

de la Ley de Servicio Civil, a efecto de que sea congruente con la nueva visión gubernamental, por lo que la Oficina Nacional de Servicio Civil deberá efectuar los estudios y presentar los proyectos que permitan materializar dicha acción.

ARTICULO 10. VIGENCIA.

El presente Acuerdo surte sus efectos el día siguiente de su publicación en el Diario de Centro América.

COMUNÍQUESE

ALVARO COLOM CABALLEROS

**FRANCISCO JOSÉ JIMÉNEZ IRUNGARAY
MINISTRO DE GOBERNACIÓN**