

# ¿CÓMO MEJORAR EL SERVICIO CIVIL EN GUATEMALA?

Jorge Mario Andrino Grotewold

2015

TRANSFORMAR DE:	HACIA:
MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
BUROCRACIA TRADICIONAL	GESTIÓN PÚBLICA CON RESULTADOS
UNA NOCIÓN DE GOBIERNO	UNA VISIÓN DE ESTADO
PROCESOS Y DECISIONES POLITIZADOS	SISTEMA PROFESIONAL DESPOLITIZADO
-CARENCIA DE INFORMACIÓN OPORTUNA Y DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN RRHH INTEGRADO	INFORMACIÓN OPORTUNA Y COMPLETA, DENTRO DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN PROFESIONAL

# CAMBIO DE PARADIGMA

TRANSFORMAR DE:	HACIA:
AUSENCIA DE RUTAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA
UNA OFICINA DE SERVICIO CIVIL	UNA SECRETARÍA DE ESTADO CON ÓRGANOS PROFESIONALES COLEGIADOS
CULTURA PROPICIA A LA DESMOTIVACIÓN Y AUSENCIA DE MÍSTICA DE SERVICIO	CULTURA DE BUEN DESEMPEÑO Y MOTIVACIÓN
TRABAJAR EN PROCESOS	CONSOLIDAR SISTEMAS

# CAMBIO DE PARADIGMA

- ▶ Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras.
- ▶ Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos.
- ▶ Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas.
- ▶ Transparencia, objetividad e imparcialidad.
- ▶ Pleno sometimiento a la ley y al derecho.
- ▶ Concentración normativa y desconcentración operativa.\*

## PRINCIPIOS Y CRITERIOS DE LA CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Principios, estructuras del sistema e información aplicables al Organismo Ejecutivo, sus entidades descentralizadas y autónomas.

PROPUESTA DE REFORMA

Se incorporan los subsistemas de RRHH: Planificación, Organización del Trabajo, Gestión del empleo, gestión del desempeño, gestión de la compensación y gestión de las relaciones humanas.

PROPUESTA DE REFORMA

Despolitización de los procesos de gestión de recursos humanos, obligando entre otros, a realizar procesos de selección por oposición, con base al mérito.

PROPUESTA DE REFORMA

Disminuir la discrecionalidad de los funcionarios, mediante la reducción de puestos de confianza, la obligatoriedad de generar perfiles de puestos, y realizar evaluaciones del desempeño de forma permanente.

PROPUESTA DE REFORMA



Creación del Régimen de Gerencia Pública, desde las Direcciones Generales hasta las jefaturas internas, mediante:

- Selección por oposición.
- 5 años de contratación con metas establecidas.
- Remoción en caso de no alcanzar a cumplir las metas.

PROPUESTA DE REFORMA

Creación del Sistema Integrado de Información para la gestión del recurso humano, aplicable al Organismo Ejecutivo, entidades descentralizadas y autónomas.

PROPUESTA DE REFORMA

Obligación de actualizar permanentemente la información del Registro Único de empleados públicos, que incluye a todo el Organismo Ejecutivo, sus entidades descentralizadas y autónomas.

PROPUESTA DE REFORMA

# MODELO INSTITUCIONAL PROPUESTO



- ▶ Es necesario contar con un sistema de información integrado que permita el control y gestión de los subsistemas de recursos humanos.
- ▶ El Sistema de Información lo administrará la SENASEC en interacción con el SIAF, particularmente con GUATENÓMINAS.

# SISTEMA DE INFORMACIÓN

- ▶ **Todo el personal es de Carrera Administrativa y por ende goza de la aplicación de los subsistemas de RRHH y de estabilidad laboral.**
- ▶ **Se crea un régimen de confianza, al que no le es aplicable los subsistemas, pero llegan y se van con los funcionarios nombrados al más alto nivel.**
- ▶ **Se privilegia un régimen especial de Gerencia Pública para la especialidad de la función pública.**

## **SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**



Gestión  
Pública

- Experiencia
- Academia
- Institucionalidad

Selección  
Técnica

- No politizada
- Altos estándares
- Transparente

Subsistema  
del Servicio  
Civil

- Temporalidad
- Desempeño
- Gestión por resultados.

# CONSEJO DE GERENCIA PÚBLICA