



## **I. Antecedentes**

El Consejo de Derechos Humanos para dar seguimiento a la Resolución A/RES/19/20, "El papel de la función pública como componente esencial de la buena gestión pública en la promoción y protección de los derechos humanos"; invita a todos los Estados, los organismos, fondos y programas de las Naciones Unidas, así como a las instituciones nacionales de derechos humanos y las organizaciones no gubernamentales, a que proporcionen a la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, información sobre buenas prácticas y sus opiniones acerca de la organización, la formación y la educación de la función pública, a fin de asegurar la promoción, la protección y el respeto de los derechos humanos, la imparcialidad, la rendición de cuentas, la transparencia y el más alto grado de eficiencia, competencia e integridad, así como otras actividades realizadas para ayudar y prestar apoyo a la función pública a nivel nacional, regional e internacional.

## **II. METODOLOGIA**

La Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos -COPREDEH- realizó el mapeo institucional con el objetivo de establecer las instancias relacionadas con el papel de la función pública como componente esencial de la buena gestión pública en la promoción y protección de los derechos humanos. Solicitándoles y recibiendo información de:

- Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-
- Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-
- Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-
- Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-
- Ministerio de Educación -MINEDUC-
- Organismo Judicial- OJ-

El presente informe incluye las respuestas de las instituciones consultadas con información ubicada a través de la revisión documental y de los archivos correspondientes al tema en la base de datos y Centro de Documentación Institucional, en donde se aborda la temática y su implementación en el país.

## **III. Cuestionario**

El Estado de Guatemala traslada la información detallada a continuación con el objeto de dar respuesta a la Resolución 19/20 del Consejo de Derechos Humanos, titulada: "El papel de la



función pública como componente esencial de la buena gestión pública en la promoción y protección de los derechos humanos”.

**1. Buenas prácticas y opiniones con respecto a la organización, formación y educación de la función pública.**

***a) Instituto Nacional de Administración Pública –INAP-***

El 3 de junio de 1980, a través del Decreto Número 25-80 del Congreso de la República de Guatemala, se crea el Instituto de Administración Pública –INAP- como órgano técnico de la Administración Pública, responsable de generar y lograr que se ejecute un proceso permanente de desarrollo administrativo, con el fin de incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias públicas, para que éstas sean eficientes y eficaces; así como en la producción de bienes y prestaciones de servicios.

Tiene como objetivo formar constantemente al servidor público, dotándolo de los conocimientos básicos, aptitudes, habilidades y destrezas, estimulando su crecimiento profesional y personal, de acuerdo a su potencial y las necesidades de la administración pública.

A través de la Dirección de Formación y Capacitación, el INAP, tiene como propósito formar y capacitar funcionarios y empleados públicos, convoca periódicamente a los integrantes del Sistema Nacional de Formación y Capacitación –SINAFOC-, el cual está formado por Directores de Recursos Humanos de las diferentes entidades del sector público, con el objetivo de dar a conocer la agenda académica a los funcionarios y servidores públicos de las instituciones y dependencias que integran el Gobierno.

Ha realizado alianzas estratégicas con la Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, para implementar programas de formación y capacitación en materia de gestión pública, derechos humanos y gestión educativa.

***b) Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC-***

Es la institución responsable de administrar en forma técnica, armónica, dinámica y eficiente el sistema de recursos humanos de la Administración Pública, para garantizar al país el desempeño idóneo y efectivo de la labor institucional del Gobierno, en beneficio de la ciudadanía.

Sus actividades las desarrolla dentro del marco jurídico que establece la Constitución Política

de la República de Guatemala, la Ley de Servicio Civil, Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto número 63-88 del Congreso de la República de Guatemala y sus Reglamentos, Acuerdo Gubernativo número 1220-88; Acuerdo Gubernativo número 10-93, y Acuerdo Gubernativo número 954-98, que regulan las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores.

A continuación se detallan las buenas prácticas que ha realizado la ONSEC:

- Firma de carta de entendimiento con la Universidad de San Carlos de Guatemala, se realizó el diplomado "Desarrollo de Recursos Humanos", impartido en la Facultad de Ciencias Económicas con la participación de trabajadores de la ONSEC y docentes de dicha Facultad, se capacitó a 33 personas.
- Firma del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre la ONSEC y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-, que permitió realizar el primer diplomado de "Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales" con la participación del personal de ONSEC y los Ministerios, Secretarías y otras dependencias del Organismo Ejecutivo, se capacitó 63 trabajadores.
- Creación del Centro de Formación y Capacitación Permanente del Servidor Público "Doctor Francisco José Monsanto Dardón" tiene como propósito fundamental, velar por la constante formación y capacitación de los servidores públicos, con la finalidad de que las instituciones de Gobierno Central, cuenten con recurso humano calificado, acciones que deben realizarse en coordinación con el Instituto de Administración Pública.

Debido a la importancia de la profesionalización para el desarrollo de la carrera administrativa de los empleados públicos, se plantean en el Plan Estratégico 2012-2018 de la ONSEC, las siguientes acciones:

- Promover convenios interinstitucionales para su intervención en la profesionalización de los servidores públicos en materia de gestión pública.
- Incidir en la implementación de programas específicos de profesionalización del empleado público a través de la representación ante la Junta Directiva del INAP.
- Proponer programas de formación y capacitación tendentes a la adquisición y desarrollo de competencias laborales inherentes a la ocupación y área funcional con la finalidad de dotar a los servidores públicos incluidos en la carrera administrativa de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Promover la implementación de programas específicos de profesionalización del empleado público con base al diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Implementar programas específicos de profesionalización del empleado público que permitan proporcionar servicios de calidad a los usuarios.
- Elaborar la guía para elaboración del Manual de Inducción General.
- Asesorar y monitorear la aplicación del programa de inducción en las Instituciones del



Organismo Ejecutivo.

- Identificar las necesidades y elaborar el programa de capacitación dirigido a los encargados y responsables de recursos humanos relacionado con la gestión de personal.

**c) Organismo Judicial –OJ-**

En el sector justicia, la Corte Suprema de Justicia, busca garantizar la profesionalización de los juzgadores y la efectividad del sistema. Por tal razón, la Escuela de Estudios Judiciales mantiene una capacitación constante para jueces y juezas del sistema y es parte activa de la Red Iberoamericana de Escuelas Judiciales –RIAEJ-.

La Escuela de Estudios Judiciales, tiene como objetivo promover la excelencia académica y científica en la formación inicial y continua del recurso humano del Organismo Judicial, impulsando además la investigación y la proyección social, manteniendo una oferta de programas de formación y capacitación integral.

El artículo 1 de la Ley de la Carrera Judicial señala, en su segundo párrafo, que: "La Carrera Judicial establece el sistema que regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina y otras actividades de los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado, con el fin de garantizar su dignidad, independencia y excelencia profesional en el ejercicio de su función jurisdiccional." De esta forma, la ley regula que el sistema de la carrera se aplica a todos los jueces y magistrados, cualquiera que sea su categoría o grado.

Los órganos responsables de la carrera judicial son: el Consejo de la Carrera Judicial, la Junta de Disciplina Judicial, las comisiones de postulación y la Unidad de Capacitación Institucional.

De conformidad con el artículo 12 de la Ley de la Carrera Judicial, la Unidad de capacitación institucional, es el órgano encargado de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de jueces, magistrados, funcionarios y empleados del Organismo Judicial y otras personas u organizaciones relacionadas o interesadas en el sistema de justicia, con el fin de asegurar la excelencia y actualización profesional para el eficiente desempeño de sus cargos.

**2. Buenas prácticas implementadas en la función pública, para prestar un servicio con transparencia, eficiencia, competencia e integridad.**

El Estado de Guatemala con el fin de prestar un servicio con transparencia, aprueba el Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Acceso a la

Información Pública, con el objetivo de garantizar a toda persona interesada, sin discriminación alguna, el derecho a solicitar y tener acceso a la información pública en posesión de las autoridades y sujetos obligados por la presente ley.

Se establece en el numeral 3, del artículo 1 de la referida Ley "Garantizar la transparencia de la administración pública de los sujetos obligados y el derecho de toda persona a tener acceso libre a la información pública". Se ha implementado una Oficina de Acceso a la Información Pública en las instituciones que manejen, administren o ejecuten recursos públicos, bienes del Estado, o actos de la administración pública en general, que está obligado a proporcionar la información pública que se solicite a través de la cual se transparenta la información sobre las actividades que lleva a cabo cada institución.

**a) Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-**

Con el fin de prestar un servicio público con eficiencia, competencia e integridad, actualmente implementó a nivel interno un Sistema de Planificación y Presupuesto por Resultados, y a nivel externo se logró implementar programas en educación a distancia, así como el lanzamiento de diplomados y una maestría en Gestión Pública por Resultados.

**b) Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-**

Como parte de la modernización de los sistemas de administración financiera, el MINFIN fue fundador, con ayuda del programa Apoyo para la Gestión Presupuestaria -AGEP- de la Unión Europea, de la implementación del Diplomado Gerencia Pública por Resultados. Con este diplomado se busca diseminar los principales conceptos de la gestión por resultados para mejorar la incidencia del presupuesto público en el bienestar del ciudadano.

Según el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, artículos, 10, 14 y 56 del Ministerio de Finanzas Públicas, a través de la Dirección de Recursos Humanos se tiene contemplado implementar Planes y Programas de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias del personal, de acuerdo con el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de cada Dependencia, con el fin de elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores para el mejor desempeño de sus funciones. Para cumplir con este objetivo se adecuará el horario de trabajo y concederán licencias con goce de salario, para que los colaboradores puedan asistir a todas estas actividades de formación que contribuirán a su formación integral como funcionarios públicos.



### **3. Actividades desarrolladas para ayudar y apoyar a la función pública en los planos nacional, regional e internacional, en particular los aspectos de derechos humanos que fueron tomados para mejorar el servicio público.**

#### **a) Instituto Nacional de Administración Pública –INAP-**

Desde su creación, en distintos programas se ha incorporado el eje de Derechos Humanos.

Es importante indicar que el INAP en el marco del VI Congreso Nacional y I Congreso Internacional de Administración Pública, organizó, coordinó y participó en calidad de representante nacional en las Reuniones del Grupo Latinoamericano por la Administración Pública –GLAP-, llevadas a cabo en Guatemala, en la cual se definió una estrategia y líneas de acción para las Administraciones Públicas Latinoamericanas y en la realizada en Puebla, México en donde se trataron temas relacionados con la modernización de la Administración Pública.

Como parte de la temática abordada en el VI Congreso Nacional de Administración Pública se organizó una mesa de trabajo para discutir el tema de Gestión Pública y Derechos Humanos.

#### **b) Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC-**

Desde 1972 los Directores de la ONSEC y Personal del Istmo Centroamericano se reúnen en diferentes países de la Región, con el propósito de propiciar espacios para el intercambio de ideas, proyectos y experiencias en materia de administración de recursos humanos, actividades que son coordinadas por el Instituto Centroamericano de Administración Pública –ICAP-. A continuación se detallan las actividades siguientes:

- En mayo de 2011, se realizó en la Ciudad de Guatemala la Tercera Reunión Intermedia de Autoridades, evento organizado por la ONSEC de Guatemala, en coordinación con el ICAP, en la cual se presentaron los principales avances en materia de servicio civil, a cargo de cada representante de los países integrantes.
- En el 2012 la ONSEC participó en el XVI Foro de la Función Pública de Centroamérica, Panamá y República Dominicana dedicado al tema: "Responsabilidad Social, Participación Ciudadana y Función Pública", que comprendió las siguientes actividades: a) Reunión de Autoridades de Servicio Civil, b) Encuentro de Técnicos en Evaluación del Desempeño y c) Seminario Internacional, evento que se realizó en la Ciudad de Panamá del 09 al 11 de julio de 2012.
- Dentro de los logros producto de las reuniones realizadas se encuentra la promoción e implementación de los premios nacionales a la calidad en los países del istmo, que tienen

como fin mejorar la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía, partiendo de las mejorar institucionales a través de la adopción de modelos de excelencia.

**c) *Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN-***

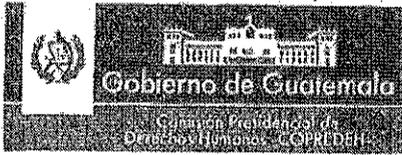
El enfoque de Derechos Humanos en la planificación y las políticas públicas permite traducir normas jurídicas en hechos sociales concretos: mayores niveles de bienestar y mejores estándares de convivencia. Introducir este enfoque implica asumir el proyecto político contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos firmados y ratificados por Guatemala.

Se mantiene una permanente coordinación interinstitucional que facilita procesos de planificación, asesoría en materia de cooperación internacional, acciones conjuntas inter institucionales para la inclusión de los derechos humanos en la planificación institucional. Los derechos humanos se visualizan en las actividades siguientes:

- Orientar la formulación de políticas públicas tomando en consideración los enfoques de Derechos Humanos.
- Fomenta el uso de información desagregada por sexo, área geográfica, etnia, edad, etc., de tal forma que permita tener conclusiones más precisas sobre la realidad que se aborda.
- Alimentar y/o formular instrumentos que contribuyan a visibilizar y responder equitativamente a la realidad de los pueblos indígenas, mujeres y hombres.
- Impulsar acciones afirmativas para mujeres y pueblos indígenas, que contribuyan a eliminar las brechas que existen de estos grupos vulnerables.
- Desarrollar procesos de formación y sensibilización orientados a facilitar el abordaje de estos temas en las distintas iniciativas que se desarrollen.
- Promover alianzas y coordinación con diversas instancias que cooperen con los propósitos de la equidad étnica y de género.
- Promover la transparencia, rendición de cuentas y Derechos Humanos.
- Otorgar becas para estudios a nivel nacional e internacional.
- Liderar la implementación del Sistema Nacional de Planificación.
- Identificación de amenazas, vulnerabilidades y capacidades a nivel de la población.

**d) *Unidad de Equidad de Género con Pertinencia Étnica -UNEGEPE- y la Dirección General de Calidad Educativa –DIGECADE- del Ministerio de Educación***

Se ha formado y capacitado al personal en los temas de educación integral en sexualidad y prevención de la violencia, equidad de género y étnica, se hace énfasis en la incorporación y abordaje de los marcos normativos institucionales, así como avances en el cumplimiento de los preceptos legales específicos.



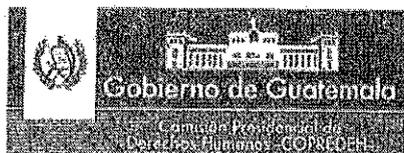
La Estrategia de Educación Integral en Sexualidad, ha avanzado en la formación de personal directivo, técnico y administrativo a nivel central y en seis departamentos priorizados, a la fecha en 2012 la UNEGEPE ha facilitado sesiones convocadas por la Dirección de Recursos Humanos en las que ha sensibilizado sobre el tema de los Derechos Humanos, equidad de género, étnica y gestión pública a cerca de 540 profesionales de planta central.

Se tiene previsto para este año capacitar al personal de 13 Direcciones Departamentales en la implementación del Protocolo para la Identificación, atención y referencia de casos de violencia en el sistema educativo nacional, que establece rutas para dar respuesta a lo establecido en marcos legales relacionados con situaciones de maltrato físico y psicológico; violencia sexual, incluyendo acoso y hostigamiento sexual; discriminación y racismo y la responsabilidad de los funcionarios y funcionarias públicos de actuar de oficio ante estos casos que constituyen violaciones a los derechos humanos y en el establecimiento de un sistema de registro, seguimiento y monitoreo de casos de violencia en el sistema educativo nacional.

#### ***e) Organismo Judicial***

En el plano regional e internacional, tanto en la Cumbre del Consejo Judicial Centroamericana, realizada recientemente en la ciudad de Antigua Guatemala, como en la Cumbre Judicial Iberoamericana realizada en abril del 2012, en Buenos Aires Argentina, fueron espacios oportunos para la discusión del rol de la Justicia en el tratamiento de los grupos vulnerables, por ello se incluyó el tema de justicia contextualizada, con enfoque de género, con el apoyo expreso de las Presidentas y Presidentes de las Cortes Supremas de Justicia de Centroamérica, República Dominicana y Puerto Rico, para ser integrado en la agenda de la próxima Cumbre Judicial Iberoamericana a realizarse en la Ciudad de Santiago de Chile en el 2014, al considerar que la experiencia en Guatemala en justicia adquiere relevancia a este nivel, representa un hito en la historia de la Justicia regional de la cual se espera pueda ser replicado a nivel Iberoamericano.

Así mismo, en el plano nacional, la creación de Juzgados Especializados de Femicidio y Violencia contra la Mujer, marcan un quiebre en el marco jurídico guatemalteco, al romper paradigmas del derecho tradicional y privilegiar la protección y derechos de las mujeres. Lo cual exigió la revisión de la forma en que se venía interpretando la norma jurídica e introdujo de manera obligatoria la perspectiva de género y su aplicación.



#### **4. Avances y buenas prácticas en la implementación de sistemas de gestión de calidad en la Administración Pública.**

##### ***a) Instituto Nacional de Administración Pública –INAP-***

El INAP ha implementado desde el 2010 con apoyo de la cooperación internacional, un Sistema de Gestión de Calidad –SGC- el cual persigue avanzar en una gestión pública centrada en el servicio al usuario, tiene como propósito brindar servicios de formación y capacitación en gestión pública, asesoría administrativa, y asistencia técnica para el fortalecimiento institucional, con calidad, calidez, pertinencia, efectividad y mejorar continua hacia los servicios públicos. Así mismo, se han iniciado los trámites para la creación de la Dirección de Calidad en los Servicios Públicos que tiene como propósito mejorar la prestación de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

INAP es miembro de las instituciones que impulsan el Reconocimiento Nacional a la Calidad y Mejores Prácticas en la Administración Pública, para lo cual se han desarrollado diferentes eventos académicos con el enfoque de Gestión de Calidad en la Administración Pública.

##### ***b) Oficina Nacional de Servicio Civil –ONSEC-***

Los Premios Nacionales a la Calidad nacen en la Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública, elaborada por la Comisión Latinoamericana para el Desarrollo -CLAD- y ratificadas por los Jefes y Presidentes de Estado, como una propuesta para adecuar el funcionamiento de las Administraciones Públicas siendo un instrumento al servicio de la sociedad.

La ONSEC, motivada por emprender acciones para mejorar la calidad en los servicios públicos fortaleciendo las capacidades de gestión institucional, en beneficio de la ciudadanía, en el 2011, asumió el rol de ente promotor y coordinador para implementar el Premio Nacional a la Calidad y Mejores Prácticas en Guatemala, como una estrategia de innovación, racionalización y mejora de la gestión pública.

En el Palacio Nacional de la Cultura, el 5 de diciembre de 2011, con la participación de las instituciones postulantes al premio y el acompañamiento especial de representantes del Instituto Centroamericano de Administración Pública con sede en Costa Rica, del Ministerio de Administración Pública de República Dominicana y de la Agencia de Evaluación y Calidad de España, se otorgó el primer Premio Nacional a la Calidad en el Sector Público de Guatemala y Reconocimiento a las Mejores Prácticas.



El proceso consistió en la revisión por parte de equipos de evaluadores externos y la redacción de informes de retorno, elaborados por un jurado calificador para finalmente obtener la deliberación, obteniéndose los siguientes resultados según acuerdo:

Distinciones por su grado de Excelencia en Gestión:

- Medalla de Bronce: Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.
- Medalla de Plata: Ministerio de Economía, Organismo Guatemalteco de Acreditación.
- Medalla de Oro: Ministerio de Educación, Dirección General de Totonicapán.
- Gran Premio: Ministerio de Economía, Dirección de Administración de Comercio.

Premio a las mejores prácticas en gestión dentro del sector público:

- Liderazgo: Ministerio de la Defensa, Escuela Politécnica.
- Automatización y Gestión de Procesos: Ministerio de Educación, Dirección de Fortalecimiento Institucional

El reconocimiento a las instituciones, por su participación en el primer "Premio Nacional a la Calidad en la Administración Pública de Guatemala, Reconocimiento a las Mejores Prácticas", se otorgó a las siguientes instituciones:

- Secretaría de la Paz de la Presidencia de la República.
- Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales.
- Dirección de Administración de Comercio, Ministerio de Economía.
- Dirección de Becas, Secretaría General de Planificación y Programación.
- Dirección de Fortalecimiento Institucional, Ministerio de Educación.
- Dirección General de Acreditación y Certificación, Ministerio de Educación.
- Organismo Guatemalteco de Acreditación, Ministerio de Economía.
- Escuela Politécnica, Ministerio de la Defensa Nacional.
- Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco.
- Dirección Departamental de Totonicapán, Ministerio de Educación.
- Dirección de Catastro y Avalúo de Bienes Inmuebles, Ministerio de Finanzas Públicas.

En el 2012 se continúa con la promoción y el proceso para otorgar el Reconocimiento Nacional a la Calidad y Mejores Prácticas en la Administración Pública, en julio se realizó la presentación del premio con el propósito de dar a conocer a las autoridades de Gobierno el inicio del concurso anual e impulsar la adopción de un sistema orientado hacia una administración pública de calidad, por lo que responde a los principios de gestión para resultados y transparencia como políticas del actual gobierno, asimismo se han realizado los talleres de capacitación para evaluadores internos y externos y se tiene previsto realizar el

segundo acto de premiación en noviembre de 2012.

**c) Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN-**

En el marco de la Gestión Pública del Gobierno del 2012-2016, se implementa el Sistema de Gestión para resultados –GpR-, es un modelo teórico-práctico de la administración pública que integra una visión estratégica centrada en el alcance de objetivos estratégicos y obtención de resultados de desarrollo focalizados en el ciudadano o ciudadana, incorporando un uso articulado de políticas, estrategias, recursos y procesos para mejorar la toma de decisiones, la transparencia y la rendición de cuentas. Es necesario resaltar que en el marco de los acuerdos políticos de los Pactos Hambre Cero, Fiscal y de competitividad, así como de Paz, Seguridad, y Justicia, tendrán un asidero importante en el reporte de sus avances.

El modelo vincula la planificación, el presupuesto y la gestión pública a través de la fijación de objetivos estratégicos, metas e indicadores, a fin de contribuir a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones del Estado, mediante la rendición de cuentas del alcance de los resultados, que muestren en qué se invierten los recursos públicos y cómo éstos impactan en la calidad de vida de los y las guatemaltecas.

La GpR, se basa en la mejora continua de la producción de "bienes y servicios" que las instituciones, conforme a su mandato y de forma coordinada, generan para la población. En consecuencia, busca que las instituciones públicas aumenten el valor público que aportan a la sociedad, por medio de la articulación de los procesos de planificación y presupuesto.

**d) Ministerio de Finanzas Públicas –MINFIN-**

Como parte de la modernización de los sistemas de administración financiera, se desarrolló e implementó la metodología del presupuesto por resultados en Guatemala, para lo cual también se ajustaron las herramientas informáticas del Sistema de Administración Financiera, con el objetivo que la formulación presupuestaria se llevara a cabo desde los centros de costos que cada institución pública y en función de los resultados estratégicos que dan respuesta al plan de gobierno.

Con la finalidad de mejorar los procesos presupuestarios y el Impacto de los programas de Gobierno, se mencionan los siguientes avances:

- A partir de 2012 se implementó de manera progresiva el Presupuesto por Resultados en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en dos resultados específicos: Desnutrición crónica infantil y mortalidad materna y neonatal. Estos resultados recibieron asignaciones presupuestarias específicas las cuales están protegidas en la Ley anual de Presupuesto.

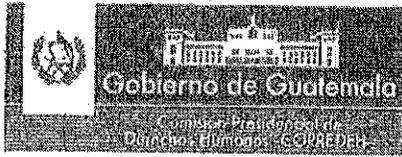


(Ley General del Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2012, Artículo 10).

- Se incorporaron normas a la Ley General del Presupuesto 2012, con la finalidad que la población tenga acceso a la información presupuestaria por resultados. En esta normativa las instituciones públicas quedan obligadas a publicar en sus portales de internet sus indicadores de resultados y productos asociados, sus planes estratégicos y operativos. (Ley General del Presupuesto 2012, Artículo 39 Acceso a la Información de la gestión presupuestaria por resultados)
- Gasto clasificado por género. Se apoyó a la Secretaría Presidencial de la Mujer para la implementación del seguimiento especial del gasto con enfoque de género, con esta actividad se busca mostrar las asignaciones presupuestarias en apoyo a la mujer y su posicionamiento político en la sociedad. El Artículo 41 de la Ley General de Presupuesto, establece el Acceso a la Información de la ejecución presupuestaria con enfoque de género, según el cual, las entidades de la Administración Central, Descentralizadas y Autónomas deben remitir a la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas las estructuras presupuestarias y sus modificaciones, que den respuesta a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan de equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023.
- En relación a la administración interna, actualmente se tiene en ejecución un proyecto para certificar la Gestión en Calidad de tres Direcciones, siendo estas la Dirección de Recursos Humanos, Financiera y de Tecnologías de la Información, con el apoyo de la USAID; esto fortalecerá las buenas prácticas y la transparencia en procesos tales como: primer ingreso, ascensos, desarrollo, acciones de personal, vacaciones, entre otros. También fortalecerá y transparentará la gestión financiera, como procesos inmersos dentro de la tecnología de la información.

**5. Las condiciones de acceso a cargos públicos, las restricciones que se aplican y los procesos de nombramiento, ascenso, suspensión y destitución o separación del cargo, así como el mecanismo de revisión judicial o de otro tipo que se aplican a estos procesos.**

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 108 determina que 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. Definiendo además en el artículo 113 del mismo



cuerpo legal, el derecho de los guatemaltecos a optar a empleos o cargos públicos atendiendo a razones fundadas en méritos de capacidad, idoneidad y honradez.

Principios constitucionales que también se fundamentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que determina en el artículo 21 que "Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país".

La Ley de Servicio Civil, regula que en el otorgamiento de los cargos públicos, no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas, estableciendo un sistema técnico, armónico, dinámico para la administración del personal, para garantizar al país el desempeño económico y efectivo de la labor institucional de Gobierno, tiene como propósito, regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores.

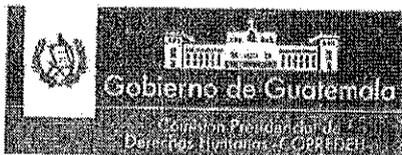
***a) Condiciones de acceso a cargos públicos, las restricciones que se aplican y los procesos de nombramiento y ascenso***

La ONSEC, es el órgano ejecutivo encargado de la aplicación de la Ley de Servicio Civil y sus Reglamentos, debe estar integrada por un director y un subdirector y por el demás personal indispensable para su funcionamiento y ejecutividad en todo el territorio de la República.

Se encuentran definidas en el artículo 42, así como el artículo 15 del Reglamento de la referida Ley, el proceso de reclutamiento y la preselección de personal está a cargo de las Instituciones del Organismo Ejecutivo, siendo la ONSEC la encargada de aplicar los exámenes para determinar las habilidades, aptitudes, destrezas, conocimientos generales o específicos que requiera el puesto a ocupar, otorgando puntos por la preparación académica, experiencia laboral y cualquier circunstancia que permita valorar el eficiente desempeño del candidato propuesto. Los candidatos que como resultado de los exámenes realizados se consideren aptos para ocupar un puesto, son declarados candidatos elegibles.

Los sistemas de evaluación que se solicitan a la ONSEC pueden ser con comparecencia o sin comparecencia, enviando para el proceso candidatos ya preseleccionados, anualmente se evalúa un promedio de 7,000 candidatos, de los cuales un 92% se realiza mediante la evaluación de credenciales o evaluación sin comparecencia y únicamente un 8% a través de la evaluación con comparecencia en la que se aplican pruebas competitivas.

Actualmente la ONSEC, ha implementado algunas mejoras en el sistema de selección aplicando pruebas computarizadas, ha delegado en las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones la confrontación de documentos de estudios, a través de un programa de concientización y capacitación que pretende evitar la corrupción en la presentación de



documentos de estudio, atendiendo al principio de transparencia.

Asimismo está en marcha la implementación de un sistema informático en línea, denominado "Transparencia e Integridad en la Selección de Servidores Públicos", que permita el intercambio de información entre instituciones para la contratación idónea de servidores públicos, a través del análisis de información de tipo legal que apoye el proceso de selección.

De igual forma se encuentra en proceso la implementación del Sistema de Administración de Recursos Humanos -SIARH-, por medio del cual se llevarán registros específicos de personal y en particular sobre el proceso de reclutamiento y selección, incluyendo la oferta electrónica de empleo para abrir los espacios a los ciudadanos para optar a los cargos públicos.

Por otra parte, para que un servidor público sea ascendido deberá ser propuesto por su jefe inmediato o a solicitud del interesado, haber aprobado las evaluaciones del desempeño anuales, acreditar preparación o capacitación específica en el puesto a ascender y someterse a las pruebas que se determinen en caso de haber varios candidatos.

#### ***b) Restricciones que se aplican***

Son causas para rechazar las propuestas de nombramiento: 1) Presentación extemporánea; 2) Documentación o información incompleta; 3) No reunir los requisitos mínimos establecidos en el Manual respectivo para desempeñar el puesto; 4) Estar inhabilitado o incapacitado para desempeñar un cargo o empleo público; 5) Tener antecedentes penales en cuanto a los delitos a que se refiere el artículo 78 de la Ley de Servicio Civil y en otros que, conforme a otras Leyes, impidan el ingreso o reingreso al servicio público; y, haber proporcionado falsa información en la oferta de servicios o en los documentos acreditados.

Adicionalmente se pierde el derecho a evaluación por: 1) No presentarse a evaluación; 2) No identificarse plenamente al momento del examen; 3) Ser suplantado por otra persona al momento de la evaluación; 4) Acreditar documentos alterados; 5) Actuar fraudulentamente durante la prueba y faltar el respeto al examinador.

Asimismo los puestos del Servicio Sin Oposición que comprende los puestos de asesores técnicos, asesores jurídicos, Directores de Hospitales, no están sujetos a las disposiciones que se refieren a nombramiento y a despido.

#### ***c) Procedimiento de suspensión***

Los procedimientos de suspensión están establecidos en la Ley de Servicio Civil, Capítulo I referente al Régimen Disciplinario, en el artículo 74 regula que "para garantizar la buena

disciplina de los servidores públicos, así como para sancionar las violaciones de las disposiciones prohibitivas de esta ley y demás faltas que se incurra durante el servicio, se establecen cuatro clases de sanciones:

- Amonestación verbal: que se aplicará por faltas leves, según lo determine el reglamento de esta ley;
- Amonestación escrita: que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales o en los demás casos que establezca el reglamento de la ley;
- Suspensión en el trabajo sin goce de sueldo: hasta por un máximo de treinta días en un año calendario, cuando la falta cometida sea de cierta gravedad; en este caso deberá oírse previamente al interesado;
- La suspensión del trabajo sin goce de sueldo: procederá también en los casos de detención y prisión provisional, durante todo el tiempo que una u otra se mantenga, si se ordenare la libertad del detenido, o se dictare sentencia absolutoria en el caso de prisión provisional, será el servidor reintegrado a su cargo dentro de un término de treinta días a contar desde aquel en que hubiere salido de la prisión; quien lo sustituyó, tiene derecho a que su nombre sea colocado en el primer lugar de la lista de elegibles, correspondiente a la clase de puestos que ocupaba."

#### ***d) Procedimiento de destitución o separación del cargo***

El régimen de despido de los servidores públicos, se establece en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, en el que indica que la autoridad nominadora puede destituir a los servidores públicos de sus puestos sólo si incurren en causal de despido debidamente comprobada, desarrollando en 12 numerales las causales de despido justificado, sin responsabilidad para el Estado y para la autoridad nominadora, perdiendo el servidor público los derechos que le concede la ley y su reglamento, a excepción del derecho a jubilaciones y pensiones.

El servidor público que fue despedido con causa justa, puede reingresar al Servicio Civil después de tres años con excepción de quienes hayan sido condenados por los delitos de traición, violación de secretos, infidelidad en la custodia de documentos, usurpación de funciones, exacciones ilegales, cohecho, malversación de caudales públicos, fraude, falsedad y falsificación de documentos públicos, asesinato y todos los delitos contra el patrimonio del Estado.

El procedimiento de despido se define en el artículo 79 de la Ley de Servicio Civil y se describe a continuación: "La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor público en el Servicio por Oposición, previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual se comunicará por escrito su decisión al servidor afectado,



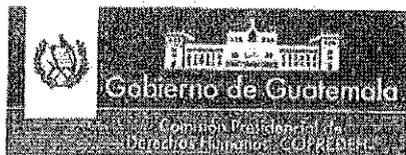
expresando las causales legales y los hechos en que se funda para ello. Una copia de dicha comunicación será sometida inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El servidor público, en tales casos, cesará de inmediato en sus funciones, si así lo decide la autoridad nominadora. Con la autorización del Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la autoridad nominadora podrá cubrir el puesto del empleado suspenso si así conviniere al servicio, con un nombramiento provisional por el tiempo necesario para resolver en definitiva la apelación del servidor público destituido; el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil de acuerdo con el Artículo 80 de esta ley."

***e) Mecanismo de revisión judicial o de otro tipo que se aplican a esos procesos***

Las reclamaciones que surjan de la aplicación de la Ley de Servicio Civil en materia de: reclutamiento, selección, nombramiento, asignación o reasignación de puestos, traslados, suspensiones, cesantías y destituciones, deberán substanciarse en la forma siguiente:

- El interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el Director de la ONSEC, dentro del término de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida.
- El Director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término improrrogable de treinta días a partir de de la recepción de las actuaciones. Si la Junta no hubiere proferido la respectiva resolución en tal término, únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las salas de Trabajo y Previsión Social a plantear su acción.
- La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para exprese los motivos de su inconformidad.
- La Junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al Director de la ONSEC, y siempre que lo estimare necesario, que se amplíen las investigaciones, se recibirán nuevas pruebas, y que practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio; en esta función la Junta goza de las más amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso por resolver.
- Las resoluciones de despido de la junta deberán ser recopiladas en la secretaría de la misma.



### **Organismo Judicial –OJ-**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 210 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las relaciones laborales de los funcionarios y empleados del Organismo Judicial se norma por su Ley de Servicio Civil y su Reglamento, garantizando el adecuado y eficiente desempeño de todo el personal al servicio del Organismo Judicial.

La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial regula los requisitos de ingreso, convocatorias, oposición pública, sistemas de evaluación del desempeño, sistema de ascensos y traslados, nombramiento y tipos de nombramiento, y establece que la Corte Suprema de Justicia es la autoridad nominadora para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Auxiliares Judiciales y el o la Presidenta del Organismo Judicial, lo es para los puestos contemplados en el sistema de Carrera de Trabajador Administrativo y Técnico.

El OJ tiene convocatorias internas, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, para que todos los interesados puedan aplicar, y para lo externo, la Unidad de Dotación cuenta con un banco de datos de este alto Organismo, que han sido seleccionados según su preparación. Según el Pacto Colectivo se da prioridad a empleados del Organismo Judicial y si no hay candidatos elegibles, se seleccionan del banco de datos.

La Gerencia de Recursos Humanos cuenta con un proceso de selección en el cual se evalúan a las personas, se investigan las referencias, se realiza evaluación técnica que corresponda y se emite un informe de elegibilidad.

### **6. Buenas prácticas en la elaboración e implementación de políticas públicas, planes y programas existentes que coadyuven a mejorar la buena gestión pública en la promoción y protección de los Derechos Humanos.**

El Programa de Gobierno 2012-2016, identifica 5 ejes estratégicos: Seguridad Democrática y Justicia; Desarrollo Económico Competitivo; Infraestructura Productiva e infraestructura Social; Desarrollo Social; Y Desarrollo Rural Sustentable. Estos ejes son transversalizados por la Transparencia, Derechos Humanos y la Competitividad.

Estos ejes estratégicos están alineados y armonizados con tres acuerdos políticos nacionales: Pacto Hambre Cero; Pacto fiscal y competitividad; y, Pacto Paz, Seguridad, y Justicia.

- El Pacto Hambre Cero que se define como un mecanismo que asegura la participación articulada de todos los sectores de la sociedad, en la lucha contra el hambre y la



desnutrición.

- El Pacto fiscal y competitividad que se sustenta en los siguientes documentos: En el área de competitividad: El relanzamiento de la Agenda Nacional de Competitividad; En el área fiscal: La ley de Actualización Tributaria (Decreto No. 10-2012), Ley que contiene las Disposiciones para el Fortalecimiento del Sistema Tributario y el Combate a la Defraudación y el Contrabando (Decreto Número 4-2012, La iniciativa de ley que dispone aprobar la Ley de Fortalecimiento de la Institucionalidad para la Transparencia y la Calidad del Gasto Público (Iniciativas No. 4461 y 4462).
- El Pacto por la paz, la seguridad y la justicia, tiene por objetivo desarrollar una estrategia cooperativa que incorpore y responsabilice a todos los sectores sociales e instituciones del Estado de Guatemala a fin de legitimar y viabilizar el conjunto de transformaciones y resultados de impacto, que permitan alcanzar mejores niveles de convivencia pacífica, gobernabilidad, seguridad, justicia y protección social, frente a la violencia, el irrespeto a la ley, la criminalidad y la impunidad en el país.

#### **7. Avances en la aplicación y administración política educativa, referente a la calidad y la cobertura de la prestación de los servicios educativos públicos y privados.**

El Ministerio de Educación tiene una función insustituible en garantizar la promoción y apropiación del marco de derechos humanos por parte de la población del país, mediante el abordaje en los centros educativos con niñez, adolescencia y juventud, no sólo como contenidos de la curricula sino garantizando el desarrollo de competencias en relación con las temáticas y garantizar la práctica de los derechos como base del ejercicio de una ciudadanía plena.

Se ha identificado la urgente necesidad de incorporar de manera sistemática y explícita el marco de derechos humanos en toda la implementación curricular a nivel de competencias, contenidos pero también en la convivencia en los centros educativos y comunidades. Acorde con la Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley de Educación Nacional, el Ministerio de Educación tiene esta ineludible tarea.

No obstante, esto requerirá de un mayor desarrollo de herramientas conceptuales y metodológicas que ayuden a implementar lo establecido en el Currículo Nacional Base en aula, en particular actualizarlo para responder a los marcos legales vigentes relativos a derechos humanos, convirtiéndose en un reto para el Estado de Guatemala.

**8. Buenas prácticas en los sistemas nacionales de alfabetización, planificación educativa, investigación, evaluación, capacitación de docentes y personal magisterial, y educación intercultural ajustándolos a las diferentes realidades regionales y étnicas del país.**

Ente las medidas implementadas en este sentido, se encuentra:

- a) Programa de Educación Primaria para Niños y Niñas con Sobrecedad, se han realizado talleres de capacitación a 450 docentes del Programa en los departamentos de Huehuetenango, San Marcos, Quetzaltenango, Totonicapán, Quiché, Sololá y Jutiapa, enfatizando que la Educación es un Derechos Humano.
- b) La Dirección General de Educación Extraescolar -DIGEEX-, ha realizado talleres de capacitación dirigidos a personal de planta central en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Educación:
  - Taller: Herramientas para ser eficaces en el trabajo, realizado en abril de 2012.
  - Taller de Proactividad y creatividad para brindar un valor agregado en el desempeño laboral, realizado en abril de 2012.
  - Taller La calidad en el trabajo: elemento clave para un buen desempeño, realizado en abril de 2012.
  - Taller Aprender a Aprender, la Adaptabilidad al cambio, realizado en mayo de 2012.
  - Taller Herramientas Gerenciales para Desarrollar a un Líder, realizado en mayo de 2012.
  - Taller Desarrollo de Valores y Principios en el Servidor Público, realizado en mayo de 2012.

**9. Algunas consideraciones que estime pertinentes para dar seguimiento a la Resolución titulada "El papel de la función pública como componente esencial de la buena gestión pública en la promoción y protección de los derechos humanos", (A/RES/19/20).**

En este sentido se plantean los siguientes retos para el Estado de Guatemala:

- Innovar y diversificar los programas de estudio, formación y capacitación en materia de derechos humanos y gestión pública.
- Ampliación de cobertura de los programas de formación y capacitación en materia de derechos humanos dirigidos a funcionarios y servidores públicos del Gobierno Central y Gobiernos Municipales.



- Promover procesos sistematizados de formación en derechos humanos en la gestión pública.
- Promover la sostenibilidad de la gestión por resultados como una herramienta para garantizar la demanda de bienes y servicios públicos de los ciudadanos.
- Garantizar la implementación de las políticas públicas enfocadas en el respeto y promoción de los derechos humanos en Guatemala.
- Enfatizar los derechos humanos específicos de mujeres, jóvenes, indígenas en el que hacer la función pública.