

Informe Nacional de Guatemala*

Oficina Nacional de Servicio Civil**

SUSTENTA QUE EL PILAR FUNDAMENTAL DE LAS POLÍTICAS DE GOBIERNO LO CONSTITUYEN EL PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN Y DESCENTRALIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO. EN ESTE MARCO Y REFERIDO AL SERVICIO CIVIL, SEÑALA LA NUEVA ORIENTACIÓN DE SU QUEHACER CON RESPECTO A LA DELEGACIÓN, DESCENTRALIZACIÓN DE CIERTAS COMPETENCIAS A LAS INSTITUCIONES BAJO EL RÉGIMEN, ASÍ COMO EL NUEVO PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS Y LA NUEVA LEY DE SERVICIO CIVIL.

Presentación

Este informe resume las políticas, programas y planes de trabajo del actual Gobierno de la República.

La mayor preocupación de este gobierno es lograr la estabilidad económica del país, para que con esa base se resuelvan los problemas sociales que le aquejan, tales como el desempleo, analfabetismo, salud, seguridad ciudadana, alto costo de la vida, etc. Con el propósito de coadyuvar al compromiso anterior, el Presupuesto de Gastos del Estado para el ejercicio fiscal 2000, fue disminuido en un 10%, a excepción de los sectores Salud, Educación y Seguridad, reduciendo con esto la ejecución de algunos proyectos para el resto de las instituciones del Estado.

Como resultado de las políticas económicas del gobierno, durante el primer semestre del 2000, el país experimentó signos de mejoría económica tras la crisis del año 1999,

* Documento presentado en la "X Reunión de Directores de Servicio Civil y de Recursos Humanos del Istmo Centroamericano: Ética, Transparencia y Productividad en la Gestión de Recursos Humanos", durante los días del 20 al 22 de setiembre del 2000, en Tegucigalpa, Honduras y organizada por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Dirección General de Servicio Civil de la Secretaría de Estado del Despacho Presidencial de la República de Honduras.

** Dependencia adscrita a la Presidencia de la República de Guatemala.

pero es necesario continuar en lo que resta del año con las correcciones financieras y económicas, a fin de lograr el objetivo deseado.

Es obvio que la administración pública como un instrumento para el desarrollo del país, necesita de esta estabilidad económica para el fortalecimiento del Estado y de esa forma contar con recursos financieros para ejecutar las funciones que por mandato constitucional le correspondan. Sin embargo, esta institución, con las limitaciones financieras existentes, ha logrado realizar actividades y acciones importantes, en los primeros siete meses, específicamente en el proceso de descentralización del poder público y ha programado acciones y proyectos a realizarse en el corto y mediano plazo, las cuales se detallan en el contenido de este informe.

Informe nacional

El Gobierno de la República ha adquirido compromisos fundamentales con el pueblo, a fin de que sobre un sólido equilibrio macro-socioeconómico y la plena vigencia del Estado de derecho se promueva un crecimiento económico que permita lograr un desarrollo integral sostenido y sustentable, cuyo fin primordial es el combate a la pobreza que afecta a la mayor parte de la población.

Dentro del Programa de Trabajo 2000-2004 se consideran diversas acciones políticas, sociales y eco-

nómicas para las cuales se han definido esquemas de acción gubernamentales en cada una de esas áreas. Uno de los pilares fundamentales del desarrollo social, lo constituye el Programa de Modernización y Descentralización del Sector Público, con el propósito de que el Gobierno sea un instrumento eficaz y eficiente que permita el desarrollo, sirva a los ciudadanos, complemente y facilite sus iniciativas y se dedique a hacer lo que le corresponde.

Mediante el referido Plan se espera que la gestión administrativa sea un ejemplo de efectividad y se caracterice por la honestidad, transparencia, moderidad y alta capacidad para la toma de decisiones.

El Plan que el gobierno propone se sustenta en tres valores fundamentales seguridad, bienestar y justicia y en los Acuerdos de Paz, el cual contempla los contenidos mínimos para el gobierno durante el período 2000- 2004, por ello se plantea como parte fundamental de los objetivos de este Plan, la consolidación del sistema democrático, el fortalecimiento del Estado de Derecho y la descentralización del ejercicio del poder público.

Con esta guía y orientación, el gobierno ha definido las políticas y lineamientos de acción que se describen a continuación:

- Hacer eficiente la recaudación y la administración tributaria, combatiendo y sancionando la evasión y la elusión fiscales.

- Optimizar el gasto público orientándolo a las áreas prioritarias de desarrollo.
- Fomentar la creación y el desarrollo de la pequeña y mediana empresa en los sectores industriales, comerciales, agrícolas y de servicios.
- Promover la actualización de los salarios mínimos y diseñar una política salarial que se soporte en la productividad, basada en los avances tecnológicos de la empresa y en la capacitación del trabajador.
- Diseñar una política monetaria para estabilizar los precios, frenando así la inflación que es el más injusto de los impuestos.
- Fomentar la formulación de un nuevo índice de precios más realista, que refleje los verdaderos patrones de consumo.
- Impulsar una reforma integral del sistema bancario y financiero del país, con el objeto de adecuar el sistema bancario a los cambios producidos por la globalización financiera, partiendo de una nueva conceptualización de la banca universal y fortaleciendo la supervisión de ese sistema conforme a estándares internacionales.
- Efectuar una amortización significativa de la deuda pública interna durante el transcurso del período de gobierno.
- Ejecutar políticas que faciliten el acceso a los insumos agrícolas a precios competitivos.
- Impulsar la creación y aplicación de tecnologías que contribuyan a incrementar la eficiencia agrícola.
- Incrementar las exportaciones mediante el apoyo a la modernización de la infraestructura y al mejoramiento de la productividad, así como impulsar la diversificación de nuestros productos de exportación.
- Ampliar y modernizar la infraestructura de la red de carreteras, caminos rurales y vecinales, puertos y aeropuertos.
- Desarrollar proyectos de electrificación rural para ampliar la cobertura a nivel nacional.
- Promover el desarrollo de fuentes nuevas y renovables de energía (hidráulica, eólica, solar y geotérmica).
- Promover el turismo ecológico.
- Impulsar el incremento del número de tribunales. Todos los municipios deberán tener, por lo menos, un juzgado de paz.
- Apoyar la demanda de incorporar el derecho consuetudinario

indígena en nuestra legislación, según lo establecido en los Acuerdos de Paz.

- Fortalecer el papel del Estado en materia de derechos humanos y la labor de las instituciones que se dedican a la defensa y promoción de los mismos.
- Fortalecer el combate al crimen organizado, secuestro y narcotráfico.
- Aumentar la cobertura del sistema escolar hasta lograr el acceso de todos los guatemaltecos a la educación primaria.
- Mejorar la calidad de la educación. Crear e impulsar las carreras técnicas a nivel medio, que permitan la incorporación de los guatemaltecos de manera inmediata y calificada, a los nuevos estándares de competitividad que exigen los procesos productivos.
- Hacer efectivo el principio de acceso a los servicios de salud pública de manera gratuita.
- Ampliar la cobertura de los servicios básicos de salud mejorando su calidad y garantizando su sostenibilidad.
- Descentralizar los servicios de salud pública para hacerlos más eficientes y efectivos.
- Reestructurar integralmente el sistema de previsión social.
- Extender la cobertura de seguridad social a todo el territorio nacional.
- Revisar la legislación laboral vigente y actualizarla de conformidad con las condiciones económicas y sociales, a partir de los derechos irrenunciables que en esta materia establece la Constitución Política de la República.
- Velar por el cumplimiento de las normas que establecen los derechos de los trabajadores.
- Promover el apoyo estatal financiero y técnico para los estratos medios y de bajos ingresos, incluyendo el subsidio directo a los sectores más pobres.
- Impulsar la masificación y cualificación del deporte formativo desde la niñez y competitivo a nivel nacional, como una disciplina básica en la familia y medio necesario para el desarrollo social del país.
- Garantizar a la mujer condiciones de igualdad en materia económica, política, social y cultural, en observancia de la Constitución Política de la República de Guatemala y de los tratados y convenios internacionales en esta materia.

- Reconocer y plantear el respeto a la identidad y los derechos políticos, económicos, sociales y culturales de los pueblos indígenas, con el objeto de terminar la exclusión y promover su participación en la construcción de una nación moderna, tal como lo señalan los Acuerdos de Paz.
- Compatibilizar el desarrollo del país con el mantenimiento del equilibrio ecológico, es decir, desarrollo sostenible.
- Mantener la independencia, la soberanía y el honor de Guatemala, la integridad del territorio, la paz y la seguridad exterior.
- Crear y desarrollar una política exterior de Estado con una visión global y de apertura. Esta política debe expresar y defender los intereses permanentes del país que, permita asegurar respaldo internacional para consolidar el proceso político de democratización, fortalecer la presencia de Guatemala en los diferentes foros internacionales y facilitar la cooperación técnica y financiera.

Basándose en lo anterior la Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, ha llevado a cabo las siguientes actividades:

a. *Participación en el Proceso de Descentralización del Poder Público que dirige la Secretaría Ejecutiva de la Presidencia de la*

República. Tomando en cuenta que uno de los objetivos fundamentales del Plan de Gobierno lo constituye la descentralización del poder público, la Oficina Nacional de Servicio Civil, como ente rector de la administración de los recursos humanos al servicio del Estado, participa activamente en el proceso de descentralización que impulsa el actual Gobierno de la República, con el propósito de acercar a la población a los servicios prioritarios en los sectores de salud, educación, infraestructura y otras áreas básicas que coadyuvan al desarrollo sostenible del interior del país, mediante la transferencia de las funciones de formulación, administración y ejecución de programas y proyectos derivados de las políticas públicas y que deben ser ejecutados por los gobiernos departamentales, municipales y comunidades organizadas. Como consecuencia de descentralizar y desconcentrar la prestación de los servicios públicos las decisiones en materia de personal deberán ser trasladadas paulatinamente a las instituciones (lugares más cercanos a los problemas), de tal manera que éstas adquieran cada vez mayor autonomía en la ejecución de sus programas y proyectos, así como eliminar la duplicidad de responsabilidades y funciones.

b. *Delegaciones de Recursos Humanos de ONSEC en dife-*

rentes Ministerios del Organismo Ejecutivo. En concordancia con las políticas del gobierno que impulsan la descentralización del Estado, la ONSEC a través de las delegaciones instaladas en los Ministerios de Educación, Salud Pública y Asistencia Social y Finanzas Públicas, ha logrado proyectarse a los usuarios resolviéndoles directamente sus requerimientos, brindando asesoría y asistencia directa en materia de recursos humanos y el traslado paulatino de la toma de decisiones a los entes directamente responsables para que las autoridades de las instituciones puedan resolver la problemática en la materia con mayor eficacia y prontitud. Con el funcionamiento de las delegaciones en los citados ministerios, se ha logrado: reducción de tiempo en los procesos, controles adecuados, mejor atención en el servicio a los clientes internos y externos y mayor agilidad en la toma de decisiones. En vista de los resultados positivos que ha generado la implementación de las delegaciones en los ministerios señalados, se pretende a corto y mediano plazo instalar delegaciones en los otros ministerios y secretarías que conforman el Organismo Ejecutivo. Con tales acciones se persigue facilitar y agilizar los procesos en materia de recursos humanos, a efecto de evitar retardos al anular pasos innecesarios, favoreciendo la moderni-

zación de la gestión pública, con miras a la descentralización de los servicios que se ofrecen a la población.

- c. *Información Vía Telefónica.* Esta actividad surgió como una estrategia que permite impulsar la descentralización del Estado, hacia todos los servidores, exservidores y sus respectivos familiares, el que consiste en atender en las gobernaciones departamentales en forma directa y eficiente a las personas que tramitan pensiones y beneficios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, proporcionándoles información sobre cómo presentar sus solicitudes, el trámite que éstas conllevan, así como la situación en que se encuentran sus expedientes, con el fin de que no tengan que acudir a las oficinas centrales y evitar de esta manera que incurran en gastos innecesarios.

Objetivos que se pretenden alcanzar con la puesta en marcha del programa señalado:

- Atender en forma inmediata y continua a los servidores, exservidores públicos y familiares para la presentación y resolución de las solicitudes de pensiones y otros beneficios que establece la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.

- Ampliar la cobertura de servicio de la Oficina Nacional de Servicio Civil, a través de la desconcentración de sus actividades a todas las gobernaciones departamentales.
- Disminuir los gastos y pérdida de tiempo para las personas que requieren de los servicios de la Oficina Nacional de Servicio Civil, al atenderlos en forma directa en las gobernaciones departamentales.

Durante los días 3 y 4 de agosto del 2000, se llevó a cabo en Panajachel, Sōlolá, el Primer Encuentro de Formación a Gobernaciones Departamentales, en donde se capacitó al personal responsable de ejecutar el Programa, sobre criterios y procedimientos que se deben seguir a partir de su puesta en marcha el día 16 de agosto en los 22 Departamentos de la República.

- d. *Asesorías.* Se asesora en su organización y funcionamiento a diferentes instituciones de reciente creación dentro del Organismo Ejecutivo (Secretarías de Estado). Así como en la reorganización de varios ministerios y otras dependencias del Estado.
- e. *Capacitación.* Se brinda formación en el área de Recursos Humanos a Directores y Jefes de Departamento de las Unidades de Recursos Humanos de los diferentes ministerios, secretarías y otras dependencias del

Organismo Ejecutivo, con el objeto de agilizar el trámite de los expedientes que se gestionan ante esta oficina en materia de su competencia.

- f. *Programa Jubilado Amigo.* Con el propósito de mejorar el nivel de vida de los jubilados y pensionados del Estado, esta oficina elaboró y presentó a las autoridades del Organismo Ejecutivo el Programa de Jubilado Amigo, el cual pretende beneficiar a este gremio otorgándoles descuentos en la compra de artículos en supermercados y tiendas en general y en el uso de servicios tales como transporte, recreación, etc.
- g. *Reingeniería de Procesos.* Con el propósito básico de atender de mejor forma a los usuarios del Sistema de Servicio Civil, la Oficina Nacional de Servicio Civil ha emprendido la tarea de modernizar los sistemas y procedimientos internos, lo que ha facilitado ostensiblemente la agilización en la resolución de los diferentes expedientes que presentan los usuarios, servidores, exservidores y sus familiares en las diversas áreas que de conformidad con la Ley le compete atender, dando de esta manera una respuesta inmediata y oportuna a los requerimientos planteados.
- h. *Nuevo Plan de Clasificación de Puestos y Salarios.* Tomando en cuenta que los salarios que actualmente tienen asignados

las diferentes clases de puestos no refleja en su totalidad la responsabilidad y complejidad de determinadas series de puestos, no sólo en su valor intrínseco sino por las variables del costo de vida, mínimo vital y salarios de mercados prevalecientes en el país, tanto en el sector público como en el privado, se hace imprescindible establecer un nuevo Sistema General de Clasificación de Cargos o Puestos, Remuneraciones e Incentivos, con el propósito de otorgar condiciones salariales decorosas a fin de propiciar la eficiencia, eficacia y continuidad de los servicios que presta la administración pública y garantizar el cumplimiento del principio constitucional de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. Las características de este nuevo modelo deben estar orientadas a:

- Uniformar los salarios de todos los trabajadores del sector público, de conformidad con el grado de complejidad y responsabilidad de las tareas que tienen asignadas los puestos que desempeñen.
- Reducir otras formas de remuneración a los trabajadores del sector público.

- Desconcentrar las acciones de puestos hacia las Unidades de Recursos Humanos de los ministerios, secretarías y otras instituciones, administradas por la Oficina Nacional de Servicio Civil.
- Igualar de acuerdo con la disponibilidad financiera del Estado, los salarios de los servidores públicos, con los prevalecientes en el mercado salarial.
- Recuperar el poder adquisitivo de los salarios de los servidores públicos.
- Integrar a los salarios iniciales de las clases de puestos, otras remuneraciones otorgadas bajo conceptos que no responden a su naturaleza intrínseca.
- Proponer un sistema de incentivos que reconozcan otros factores o elementos de los puestos, por su ubicación geográfica, funciones especiales, etc.

i. *Acciones de personal realizadas por la Oficina Nacional de Servicio Civil en 1999 y primeros siete meses del 2000.* En ese sentido la ONSEC ha atendido diferentes solicitudes y requerimientos en las materias que se citan a continuación:

**OFICINA NACIONAL DE SERVICIO CIVIL
ACCIONES DE PERSONAL
1999-2000**

◦	Nombramientos, toma de posesión y entrega de puesto	64,867
◦	Evaluaciones con y sin comparecencia a servicios públicos que ingresan a la administración pública	10,286
◦	Creación de puestos nuevos	16,345
◦	Consultas jurídico laborales	20,250
◦	Pensiones por jubilación	5,318
◦	Pensiones por viudez y orfandad	1,417
◦	Pensiones por invalidez y especiales	314

- j. *Elaboración y divulgación de cuñas publicitarias.* Con la finalidad de mantener un programa de información permanente a los usuarios del Sistema de Servicio Civil, se han elaborado y divulgado cuñas publicitarias en diferentes emisoras de radio que tienen cobertura tanto a nivel de la ciudad capital como del interior del país, con el objeto de dar a conocer:
- Las funciones que de conformidad con la Ley le compete desarrollar a la Oficina Nacional de Servicio Civil.
 - La forma en que se deben presentar las solicitudes de pensiones y otros beneficios en relación con el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.

- Los derechos y obligaciones de los servidores públicos.
- k. *Nueva Ley de Servicio Civil.* Después de tres décadas la actual Ley de Servicio Civil ya no permite una administración eficaz, eficiente y oportuna, en vista del crecimiento de la administración pública en los últimos años, como producto de la ampliación y diversificación de los servicios que constitucionalmente debe prestar el Estado. El nuevo modelo está orientado hacia una administración descentralizada que facilite la prestación de los servicios públicos en las áreas en donde realmente se necesitan. En este nuevo contexto la Oficina Nacional de Servicio Civil asumirá un rol eminentemente regulador, emitiendo normas de aplicación general que deben ser observadas en todos los ministerios, dependencias, entidades descentralizadas cubiertas por la Ley, quienes a través de sus respectivas unidades de recursos humanos o de personal serán las responsables directas de ejecutar las denominadas funciones operativas, quedando facultadas para crear y reclasificar puestos, seleccionar personal, nombrar, suprimir y trasladar puestos y empleados, otorgar licencias, sancionar y despedir personal bajo su estricta responsabilidad.
- En ese sentido entre los objetivos prioritarios que persigue la creación de una nueva Ley de Servicio Civil, se encuentran los siguientes:
- Modernizar la Ley con el propósito de convertirla en un instrumento jurídico que esté acorde a la visión de un Estado facilitador, descentralizado, eficiente, dinámico, integrador, fiscalizador y de respuesta inmediata a las necesidades de la administración pública.
 - Propiciar a través de la Ley, la eficiencia, eficacia y continuidad del servicio público, asegurándole a los servidores públicos estabilidad laboral de conformidad con su rendimiento y comportamiento, otorgándoles remuneraciones e incentivos de acuerdo a la complejidad y responsabilidad de sus funciones, así como las prestaciones laborales a que tienen derecho como trabajadores del Estado.
 - Fortalecer el principio de mérito como base fundamental para optar a los cargos públicos, basado en capacidad, honradez y eficiencia.
 - Crear un Sistema de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos que

mida el rendimiento y resultados de los mismos.

- Elaborar un Sistema de Clasificación de Cargos, Remuneraciones e Incentivos, con el propósito de asignar salarios acordes al grado de complejidad y responsabilidad de las tareas de los funcionarios y servidores públicos idóneos para el desempeño de los puestos.
 - Recopilar en un solo instrumento legal todas las disposiciones técnicas y legales de aplicación a los Trabajadores Civiles del Estado.
 - Crear un Sistema de Información Nacional de Funcionarios y Empleados Públicos con el propósito de automatizar los registros de personal para que éstos constituyan una fuente inmediata de información para la aplicación de políticas públicas.
- I. *Incorporación de la ONSEC al Sistema Integrado de Administración Financiera, SIAF.* El Decreto N° 101-97 del Congreso de la República, "Ley Orgánica del Presupuesto", establece en su Artículo 3º la descentralización de la administración financiera a manera de sistematizar los procesos y procedimientos administrativos, con el objeto básico de hacer más eficiente la gestión pública.

Con el propósito de incorporar a la ONSEC dentro de ese sistema, se creó la Unidad de Administración Financiera, UDAF, acción que ha incidido positivamente en la gestión financiera de la institución, mejorando ostensiblemente los procesos internos, con miras a prestar cada vez un mejor servicio a los usuarios en los diferentes trámites que se realizan en la institución.

- m. *Creación de Leyes y Disposiciones Legales para Regular la Asignación y Aplicación de los Salarios.* Con el objetivo de normar la asignación y aplicación de los salarios en el Organismo Ejecutivo, esta oficina ha emitido varias disposiciones legales, dentro de las que se pueden mencionar el Acuerdo Gubernativo N° 1026-99 del 30 de diciembre de 1999 que contiene la aprobación de salarios y otras asignaciones monetarias con vigencia del 1º de enero al 31 de diciembre del 2000; Acuerdo Gubernativo N° 64-2000, mediante el cual se otorgó un incremento salarial a los puestos que se encuentran cubiertos por el Decreto Legislativo N° 1485; Acuerdo Gubernativo N° 65-2000 que aprueba los sueldos básicos para los puestos que ocupan los miembros del Magisterio Nacional; Acuerdo Gubernativo N° 66-2000 que regula la aplicación del bono mensual otorgado a los trabajadores del Organismo Ejecutivo, mediante dicho instru-

mento legal y el Decreto N° 9-2000 del Congreso de la República. En cumplimiento a lo establecido en el Artículo 3º del Acuerdo Gubernativo N° 1026-99 antes señalado, que determina que para la creación y adecuada administración de los bonos o cualquier otro beneficio monetario deberá emitirse el acuerdo interno correspondiente, a efecto de regular las normas, metodología y procedimientos para su aplicación, esta oficina ha emitido varios proyectos de acuerdos ministeriales e internos, con la finalidad de colaborar con los ministerios, secretarías e instituciones que han otorgado este tipo de incentivos salariales a sus trabajadores como un paliativo para mejorar su nivel de ingresos.

Perspectivas de la Oficina Nacional de Servicio Civil

a. *Modificación a la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.* El Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, desde sus inicios se basa en el Sistema de Reparto Simple, integrado por el aporte de los trabajadores y del Estado, que financian las pensiones que se otorgan a las personas cubiertas por el mismo, el que excluye cualquier formación de reservas financieras. La tendencia creciente en el número de pensionados y los

costos que ocasionan el pago de las pensiones, es una preocupación permanente para la Oficina Nacional de Servicio Civil, como ente responsable de la administración del régimen, ya que dicho fenómeno va ocasionando una dependencia gradual de la aportación estatal, con el riesgo de que el pago de las pensiones llegue a convertirse en una carga muy difícil de soportar para el Estado, corriéndose el peligro de la quiebra del mismo. En ese sentido, las Autoridades Superiores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, conscientes de la problemática que puede afectar a los usuarios de ese régimen, y como parte de la visión que se tiene sobre el mismo, han determinado la necesidad de introducir a corto plazo reformas a la actual Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto No. 63-88 del Congreso de la República. Las reformas en cuestión, básicamente están orientadas a: fortalecer financieramente el régimen, con el propósito de lograr la estabilidad financiera y permanencia indefinida del mismo, para garantizar el pago de las pensiones a todos los exservidores y servidores públicos cubiertos por el citado régimen.

b. *Evaluación del Desempeño y Valoración de Resultados en la Administración Pública.* Como una de las prioridades de la institución para el año 2001, se

encuentra la ejecución del proyecto denominado "Evaluación del Desempeño y Valoración de Resultados en la Administración Pública". En ese sentido la evaluación se concibe como un sistema de apreciación sistemática del potencial de desarrollo de un individuo en la realización de las tareas y funciones asignadas para el desempeño de un puesto de trabajo, así como el interactuar con el medio para la realización eficiente de su función, teniendo como base la ejecución efectiva de un proceso de reclutamiento y selección de personal, a fin de establecer previamente el potencial del individuo con respecto al puesto de trabajo para la evaluación posterior de sus calidades como un mecanismo de control. Como corolario a la evaluación del desempeño se pretende implementar la valoración de resultados institucionales, la que está orientada a establecer el grado de efectividad con que se han alcanzado las metas institucionales, en correspondencia con el diagnóstico de los recursos a su alcance, entre ellos los recursos humanos, materiales, financieros, de tiempo y sistemas y procedimientos de las instituciones. Como objetivos puntuales que se desean alcanzar con la aplicación del proyecto en mención se encuentran los siguientes:

- Establecer los mecanismos que permitan medir el logro

de los resultados esperados, en el Organismo Ejecutivo, dentro de un marco legal con normas claras y definidas.

- Medir el grado de efectividad con que se utilizan los recursos del Estado para alcanzar las metas propuestas en el Plan de Gobierno.
- Establecer un medio para la elaboración de un diagnóstico de los recursos humanos al servicio de la administración pública, con el propósito de proponer: ascensos, mejoras salariales, programas de capacitación y desarrollo de personal, así como medidas correctivas para aquellos servidores que no cumplen con el desempeño esperado.
- Estimular el buen desempeño en el servidor público.
- Establecer a través de la evaluación de los empleados, el grado de desarrollo de los recursos humanos en el Organismo Ejecutivo.
- Unificar criterios de evaluación que permitan una calificación objetiva del desempeño del servidor en la administración pública.

Adicionalmente, cabe mencionar que las evaluaciones

que se deriven de la implementación del referido proyecto, tendrán un carácter correctivo y de motivación, según sea el caso.

c. *Comunicación Vía Internet con los Usuarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado.* Derivado del creciente aumento en la demanda de información de parte de los usuarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado en la ciudad capital y principalmente en el interior del país, la Oficina Nacional de Servicio Civil ha contemplado dentro de sus proyectos prioritarios la implementación de un sistema informático vía Internet, que permita llevar la información al lugar donde es requerida o a un lugar más accesible para los interesados, lo que coadyuvará en forma paulatina al proceso de descentralización de los servicios que se prestan a la población. El proyecto en mención está enmarcado dentro del Proceso de Desconcentración y Descentralización Administrativa que impulsa el actual Gobierno de la República, como un medio para la modernización del Estado. En la actualidad la ONSEC posee únicamente una sede en la ciudad capital, en donde se concentra la realización de los trámites para las diferentes pensiones que concede la Ley a los beneficiarios y en donde se brinda información sobre los mismos. En ese sentido, la

ONSEC cuenta con un sistema informático que lleva el registro y control de toda la información sobre las diferentes pensiones, el cual funciona en forma centralizada. Con la puesta en marcha de este proyecto, se pretende establecer una red de informática en cada gobernación departamental, para que inicialmente en forma *dial-up* se enlace con el servidor ubicado en las instalaciones de esta oficina y se pueda brindar información inmediata sobre el estado de cualquier expediente en trámite en cualquier momento y por ende durante todos los días del año.

d. *Sistema computarizado para la aplicación de pruebas para determinar las habilidades, aptitudes, destrezas, conocimientos generales o específicos del puesto.* Su finalidad es hacer eficiente la demanda de servicios que requieren los ministerios, secretarías e instituciones del Estado en materia de selección de personal. Esta oficina pretende sistematizar las pruebas de que dispone a efecto de que las mismas operen en forma computarizada, con lo que se persigue agilizar los trámites de mérito y obtener de esta manera resultados de evaluación confiables e inmediatos que midan diversos aspectos que se exigen para el desempeño de los puestos. La ejecución de este proyecto, es de suma importancia tomando en cuenta el

Proceso de Desconcentración y Descentralización de la Administración Pública que impulsa el Gobierno de la República, el cual tiene como premisa fundamental acercar los servicios a los usuarios y del que ya participa esta oficina, a través de los servicios que se ofrecen en las delegaciones, que en esta materia se atiende en los Ministerios de Educación; Salud Pública y Asistencia Social y Finanzas Públicas. La ONSEC funge como ente rector y normalizador de las acciones de personal, debe contar a corto plazo con los instrumentos sicométricos computarizados que permitan agilizar el proceso de selección de personal en el sector público.

- e. *Sistema Nacional de Información de Servidores Públicos, SINAISP.* Constituye uno de los proyectos más importantes de la Oficina Nacional de Servicio Civil, tanto por los beneficios directos e inmediatos para los servidores públicos, como para el gobierno que dispondrá de un completo sistema de información. Para implementarlo, ya se cuenta con suficiente información de funcionarios y empleados públicos que se obtuvo a través del censo realizado a finales de 1998, por lo que se estima que están creadas las condiciones al concretarse una base de datos y el equipo de computación adecuado y el

apoyo del Gobierno de Japón, quien proporcionó la asesoría necesaria a través de un experto en programas de ordenadores. Actualmente se está alimentando la base con la información que proporcionan los diferentes ministerios, secretarías e instituciones del Estado sobre acciones de personal. Se tiene conformada una base de datos con el 85% de la información de empleados públicos, la cual puede ser utilizada para la elaboración de estudios actuales, políticas de desarrollo del recurso humano al servicio del Estado e integrar el SINAISP, que constituye el eje del proceso coordinado de las políticas generales del gobierno, que faciliten la operatividad en función de la desconcentración y descentralización del Estado, con lo que se lograría la desburocratización y simplificación administrativa, tomando en cuenta que la administración pública continuará creciendo al igual que los volúmenes de información que deben manejarse, los espacios físicos se reducen, los expedientes se deterioran por su uso, el número de jubilados aumenta y las respuestas de los requerimientos gubernamentales se volverán más lentas, por lo que la implementación de este proyecto es indispensable y debe ponerse en marcha lo más pronto posible.

Objetivos que se persiguen con la implementación de este proyecto

- Conocer oportunamente el perfil de los recursos humanos que emplea el sector público (características vitales, educacionales, funcionales y socioeconómicas), para fundamentar políticas y acciones de administración de personal en los campos de clasificación de puestos, selección de personal, capacitación, registros de personal, promoción, salarios, seguridad social, retiro, etc.
- Mantener actualizados los registros de los servidores públicos y los que en el futuro ingresen, para efectos de aplicación de políticas salariales y de administración de recursos humanos.
- Crear las condiciones necesarias para fortalecer la carrera administrativa, a través del registro del perfil de los servidores públicos.
- Facilitar la elaboración de estadísticas de puestos y salarios.
- Proporcionar un servicio rápido y eficiente al público usuario, en lo que se refiere a certificaciones de tiempo de servicio.
- Suministrar información sobre recursos humanos a las instituciones estatales que trabajan como unidades de apoyo administrativo del sector público.
- Colaborar en el proceso de detección de necesidades de capacitación en las distintas dependencias, para formular e implantar los programas respectivos.
- Mantener los registros de beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado, necesarios para establecer proyecciones del régimen, costos, etc. ◊