



PRESENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN Y EL
COMBATE A LA CORRUPCIÓN, PARA SU COMPILACIÓN, DIFUSIÓN Y
PROMOCIÓN DE SU UTILIZACIÓN

Guatemala, febrero 2023

Introducción

Como parte del compromiso que Guatemala ha asumido ante el mecanismo de seguimiento de la implementación de la convención interamericana contra la corrupción, se procedió a implementar la metodología facilitada por parte de la OEA, para la presentación de buenas prácticas.

La presentación de experiencias es fundamental, ya que esta se toma como instrumento de medición y presentación de acciones que el país se encuentra impulsando desde las diferentes áreas, para proporcionar seguimiento y cumplimiento a lo establecido en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Por lo anterior, Guatemala realizó acciones y coordinaciones interinstitucionales para avanzar en la lucha contra la corrupción y prueba de ello es la presentación de 21 prácticas, provenientes de 6 instituciones del Estado. Dentro de las prácticas presentadas resaltan sistemas informáticos, normativas y metodologías que han desarrollado las diferentes instituciones del Estado, mismas que se ponen a disposición de los países miembros.

Contenido

Introducción	1
1. Comisión Presidencial Contra la Corrupción	4
Mecanismo de Rendición de Cuentas del Organismo Ejecutivo	4
Conversatorio y/o paneles de expertos en materia de transparencia gubernamental.....	10
Manual de Buenas Prácticas de Transparencia Activa y Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo	13
Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo.....	16
Concurso Nacional de Dibujo: Construyendo una Guatemala libre de corrupción y jornadas interinstitucionales de transparencia gubernamental.....	19
Metodología para la formulación de diagnósticos institucionales de transparencia	23
Transparencia laboral en el sector público	26
2. Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico.....	30
Implementación del 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023	30
3. Oficina Nacional de Servicio Civil	32
Estadísticas del Recurso Humano en las instituciones del Organismo Ejecutivo.....	32
Código de Ética de la Oficina Nacional de Servicio Civil.....	33
Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO	35
Certificación de Servicios en línea.....	36
Alianzas Interinstitucionales de ONSEC-RENAP y ONSEC-GUATEL	38
Call Center	39
Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición	40
Capacitación permanente sobre información pública y transparencia	41
Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición	42
Centro de Documentación CENDOC-RH.....	43
4. Ministerio de Relaciones Exteriores.....	45
Procesos de Inscripción, Actualización de Datos e Informe de Donaciones o Financiamiento de Fuente Externa de las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo	45
5. Congreso de la República	47
Código de Ética del Organismo Legislativo	47



Actualización del Manual de Normas y Procedimientos de Adquisiciones y Contrataciones del Organismo Legislativo 48

Prácticas presentadas por Guatemala

1. Comisión Presidencial Contra la Corrupción

Práctica No 1

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Mecanismo de Rendición de Cuentas del Organismo Ejecutivo
3. Descripción de la buena práctica	<p>Por parte del Estado de Guatemala se ha continuado la buena práctica consistente en que, cada cuatro meses, se solicita a las dependencias del Organismo Ejecutivo la elaboración y publicación de un informe descriptivo, una presentación y diversos videos.</p> <p>Cada uno de estos productos, con base en el Sistema de Contabilidad Integrada (SICOIN) y el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP), debe describir de manera comprensible:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. información de ejecución presupuestaria general; b. resultados y avances enfocados a los principales proyectos y programas de la planificación estatal; y, c. análisis, explicaciones, desafíos y tendencias que se consideren pertinentes. <p>La característica principal radica en que la información solicitada, aunque se refiere a datos técnicos, debe presentarse de una manera muy sencilla y simple con el objetivo de trasladar información a la población de una manera totalmente comprensible.</p> <p>Para ello, con el objetivo de orientar a los sujetos obligados en la preparación de lo solicitado, cada cuatrimestre se elabora, revisa y actualiza una “Guía para la rendición de cuentas del Organismo Ejecutivo” y un “Formato para la presentación institucional del mecanismo de rendición de cuentas del Organismo Ejecutivo”.</p> <p>La buena práctica incorpora también la consolidación de la información y la obligación del presidente de la República, ministros y secretarios de presentar públicamente los resultados cada cuatro meses.</p>

<p>4. Razones importancia</p>	<p>e</p> <p>La implementación por más de seis cuatrimestres del mecanismo relacionado ha permitido evidenciar que la rendición de cuentas, como elemento fundamental de la transparencia, es una actividad técnica, periódica y permanente por medio de la cual, los funcionarios y empleados públicos informan a la población y a las autoridades superiores sobre la utilización del presupuesto público asignado, el destino del gasto realizado y su vinculación con los objetivos estratégicos establecidos en la planificación estatal.</p> <p>Esta buena práctica atiende al requerimiento ciudadano de establecer claramente los proyectos y las actividades a las cuales se destinan los fondos públicos. Es un ejercicio de transparencia activa por medio de la cual, en términos comprensibles, se le informa a la población sobre los avances y los resultados que han sido generados por las actuaciones del Organismo Ejecutivo.</p> <p>A partir de los datos expuestos, la retroalimentación obtenida y los análisis internos, este mecanismo de rendición de cuentas también cobra relevancia dado que permite sugerir reorientaciones en cuanto a la ejecución presupuestaria y la priorización de proyectos dentro de la planificación estatal.</p>
<p>5. Enfoque</p>	<p>El Mecanismo de Rendición de Cuentas tiene un enfoque comunicacional, para que la población esté informada del uso, gasto y se utiliza el presupuesto de cada institución.</p> <p>Este mecanismo no sustituye ningún otro medio para rendir cuentas, los cuales, generalmente están caracterizados por un tecnicismo propio del manejo presupuestario y que están dirigidos a instancias gubernamentales que comprenden esa manera de traslado de información; sin embargo, esta buena práctica incorpora un nuevo mecanismo de rendición de cuentas que se adiciona a los ya existentes con el objeto de trasladar la información de una manera más simple a la población.</p> <p>El enfoque se determina por ser una buena práctica que está orientada en la población y no directamente a órganos técnicos.</p>

<p>6. Implementación</p>	<p>El mecanismo de rendición de cuentas es un procedimiento concreto que operativiza la socialización de la información sobre el uso de los recursos públicos mediante la presentación pública de informes cuatrimestrales que detallan una ejecución presupuestaria, el avance físico y financiero de los principales productos estratégicos, así como los resultados alcanzados en el marco de la Política General de Gobierno 2020-2024.</p> <p>Las instituciones obligadas para este proceso son 58 instituciones de las que conforman el Organismo Ejecutivo, integradas de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Presidencia de la República; b. 14 ministerios de Estado; c. 22 gobernaciones departamentales; d. 12 secretarías; e. 9 otras dependencias del Ejecutivo <p>Cada institución de forma individual debe elaborar y entregar a la Comisión Presidencial Contra la Corrupción (las gobernaciones hacen entrega al Ministerio de Gobernación y este lo integra para hacer entrega solamente de un informe consolidado), con una periodicidad cuatrimestral los siguientes productos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Informe ejecutivo; b. Presentación institucional en formato PowerPoint u otro programa similar; c. Video explicativo de la presentación por parte de la autoridad superior (la duración podrá ser desde 3 minutos hasta un máximo de 10 minutos) d. 3 videos, como mínimo, para redes sociales (2 minutos cada uno) referidos a aspectos generales, de la ejecución presupuestaria y los logros o metas institucionales. <p>Al recibirse los productos de rendición de cuentas, los Comités de Rendición de Cuentas conformados por representantes de la Comisión Presidencial contra la Corrupción, el Ministerio de Finanzas Públicas y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia proceden a analizar la información de las diversas dependencias y preparan un informe consolidado de la ejecución</p>
--------------------------	--

	<p>presupuestaria, la planificación estatal del Organismo Ejecutivo y los principales resultados.</p> <p>Posteriormente, de manera pública, el Presidente Constitucional de la República acompañado del Ministro de Finanzas Públicas, la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, el Director Ejecutivo de la Comisión Presidencial contra la Corrupción y el gabinete de gobierno, rinde cuentas ante funcionarios, medios de comunicación y sociedad civil respecto a la gestión del Organismo Ejecutivo.</p> <p>Por último, la información de cada ministerio, secretaría y dependencia, así como la información consolidada, es difundida por medio de los apartados de información pública de los portales web institucionales; las páginas web de las entidades que integran los Comités de Rendición de Cuentas, los medios de comunicación del gobierno y sus redes sociales</p>
7. Resultados	<p>Los principales resultados son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha rendido cuentas a la población guatemalteca, de forma clara y sencilla, sobre la utilización del presupuesto público asignado, el destino del gasto realizado, el avance de los principales productos estratégicos institucionales en el marco de la planificación estatal. 2. Se ha logrado informar a la población sobre el destino de los fondos públicos asignados a las entidades del Organismo ejecutivo, así como a la población beneficiada y la ubicación geográfica de los principales proyectos realizados. 3. Se promueve el ejercicio, permanente y periódico de rendición de cuentas por parte de los empleados y funcionarios públicos, como un mecanismo de prevención y lucha contra la corrupción. 4. Cada 4 meses se ha realizado una presentación general y pública, a nivel consolidado del Organismo Ejecutivo, por parte del Ministerio de Finanzas, la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y la Comisión Presidencial contra la Corrupción.

	<p>5. De manera concreta, se han presentado 6 informes de rendición de cuentas correspondientes a los ejercicios fiscales de 2021 y 2022.</p>
<p>8. Potencial</p>	<p>Por medio del Mecanismo de Rendición de Cuentas del Organismo Ejecutivo, se pretende fortalecer la credibilidad de los ciudadanos en sus autoridades, siempre y cuando éstas informen de manera clara sobre sus decisiones y justifiquen las acciones emprendidas.</p> <p>En cuanto a su potencial, se proyecta que la modalidad y la metodología empleada en esta buena práctica, puede extenderse a otros Organismos de Estado y entidades autónomas. Actualmente, solo abarca al Organismo Ejecutivo; sin embargo, es susceptible de ser adoptado por las demás entidades que conforman el Estado.</p>
<p>9. Seguimiento</p>	<p>De manera continua, previo a la entrega de los informes se realizan capacitaciones en la cuales se comparten lineamientos para la elaboración de cada uno de los productos. Para el efecto, se convoca a representantes de las áreas financieras, de planificación social y de comunicación social de cada institución.</p> <p>Además, para una mejor transparencia y rendición de cuentas, la Comisión Presidencial contra la Corrupción creó el apartado en la página institucional (https://cpcc.gob.gt/informes-rendicion-de-cuentas1/) en la cual se puede ingresar para visualizar los informes cuatrimestrales de Rendición de Cuentas de todas las instituciones obligadas a cumplir con este requerimiento para cualquier consulta que necesite realizar la población.</p> <p>Asimismo, como parte del seguimiento la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, en coordinación con las direcciones de comunicación social del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y de la Comisión Presidencial contra la Corrupción, desarrollan una estrategia de comunicación efectiva para difundir el ejercicio de rendición de cuentas y dar a conocer a la población los logros institucionales a través de las diferentes redes sociales.</p>

10. Lecciones aprendidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aunque el tema sustantivo se refiere a aspectos presupuestarios y de planificación, ha resultado necesario incluir en todas las etapas al área de comunicación social de las instituciones. 2. En cuanto a la difusión de la información, se hace un evento público, se socializa el informe consolidado y la presentación se hace en vivo y en directo en canal de gobierno. 3. Luego del primer ejercicio de rendición de cuentas se estableció que la entrega electrónica de los productos institucionales resultaba más dinámica e implicaba ahorro en utilización de papel. 4. Se ha determinado que la duración del evento público, para captar la atención de la ciudadanía y dada la participación de altos funcionarios, no debe exceder de 60 minutos. 5. El material audiovisual y el uso de redes sociales resulta fundamental para trasladar los resultados específicos a la población guatemalteca.
11. Documentos	<p>En anexo se adjunta la guía y formato de presentación institucional. Adicionalmente, los 6 informes cuatrimestrales de rendición de cuentas del Organismo Ejecutivo se encuentran disponibles en: https://cpcc.gob.gt/informes-rendicion-de-cuentas-oe/</p>
12. Contacto	<p>Comisión Contra la Corrupción Julio Enrique Flores Reyes Dirección de Rendición de Cuentas e Información Pública Correo: jflores@cpcc.gob.gt Tel: (502) 5922 8649</p>

Práctica No 2

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Conversatorio y/o paneles de expertos en materia de transparencia gubernamental
3. Descripción de la buena práctica	Se organizan espacios de intercambio de experiencias en materia de transparencia gubernamental, con el propósito de fortalecer la formación de los servidores públicos. Para el efecto, se convoca a las autoridades superiores, personal vinculado con información pública y rendición de cuentas (áreas de planificación, financiero, presupuesto, comunicación social).
4. Razones e importancia	<p>Luego del trabajo institucional con las áreas de información pública, planificación y financiero de las entidades del Organismo Ejecutivo, se identificó la necesidad de sensibilizar a los funcionarios públicos de alta jerarquía sobre los principios de transparencia gubernamental.</p> <p>Adicionalmente, dentro del contexto del fortalecimiento de la gobernabilidad y la consolidación del sistema democrático por medio del acceso a información pública y la rendición de cuentas, se establece la necesidad de crear un foro común para la exposición de dificultades compartidas respecto a la importancia de la transparencia gubernamental; la exigencia de atender las limitaciones identificadas en recurso humano, instalaciones físicas y tecnología; la obligación de optimizar las gestiones de solicitud de información; así como, la necesidad de establecer técnicamente parámetros para la elaboración de manuales de procedimientos aplicables a la rendición de cuentas e información pública.</p> <p>Asimismo, la realización de conversatorios o paneles de transparencia gubernamental se justifica para dar a conocer las buenas prácticas implementadas por determinadas instituciones del Organismo Ejecutivo para incentivar su adopción en los ministerios, secretarías, gobernaciones departamentales y otras dependencias del Ejecutivo.</p> <p>De esta forma, se constituye un foro común para la exposición y diálogo sobre experiencias de transparencia exitosas dentro de</p>

	<p>instituciones del sector público y que, por medio de la conversación e intercambio de ideas entre los panelistas, pueda definirse la viabilidad y circunstancias relevantes para su adopción por las entidades que conforman el Organismo Ejecutivo. Asimismo, por medio del conversatorio se obtienen ideas y propuestas para el combate de la corrupción y se incentiva la participación de las diferentes entidades para que generen recomendaciones o sugerencias que coadyuven en el abordaje integral de la corrupción en el Organismo Ejecutivo.</p>
<p>5. Enfoque</p>	<p>La práctica reportada tiene un carácter estratégico por medio de las coordinaciones interinstitucionales que se promueven en el marco de los esfuerzos de transparencia gubernamental dentro del Organismo Ejecutivo. La idea central consiste en que todas las entidades del Organismo Ejecutivo repliquen las metodologías compartidas en foros comunes para fortalecer el combate de la corrupción por medio de la transparencia gubernamental.</p>
<p>6. Implementación</p>	<p>Para llevar a cabo la actividad se realizaron los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Posterior del trabajo conjunto con las áreas de información pública, planificación y financiero de las entidades del Organismo Ejecutivo se identificó la necesidad de sensibilizar a los funcionarios públicos en materia de información pública, rendición de cuentas y transparencia gubernamental. 2. En reunión con los encargados de las diversas áreas del Organismo Ejecutivo se propuso la intención de llevar a cabo un conversatorio de expertos en la materia para contribuir con la sensibilización y difusión de buenas prácticas en cada una de las entidades, sobre la importancia de la transparencia gubernamental. La propuesta fue bien recibida por cada uno de los encargados de UIP del Organismo Ejecutivo. 3. Se instauró la realización de conversatorios sobre transparencia gubernamental con una periodicidad semestral abordando temas diversos por medio de la intervención de expertos profesionales en cada temática propuesta.

7. Resultados	<p>Tres conversatorios obteniendo la sensibilización de funcionarios públicos sobre la importancia de la información pública para el transparencia y fortalecimiento del Estado de Derecho.</p> <p>Se organizó y expuso una serie de buenas prácticas en materia de transparencia gubernamental, con el objeto de ser replicadas en ministerios, secretarías, gobernaciones departamentales y demás entidades del Organismo Ejecutivo. Eso se realizará con soporte de las entidades ponentes de las buenas prácticas.</p>
8. Potencial	<p>El conversatorio y/o paneles de expertos en materia de transparencia, constituyen un espacio significativo para sensibilizar y promover sobre la importancia de la información pública y rendición de cuentas, pudiéndose constituir en un foro común para la exposición, adopción y seguimiento de buenas prácticas a nivel estatal.</p>
9. Seguimiento	<p>Considerando el interés que se obtuvo de la edición 2021 del conversatorio, se ha programado la realización semestral de conversatorios y/o paneles de expertos en la materia, siendo las temáticas abordadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acceso a la información pública como herramienta para fortalecer la gobernabilidad y consolidar el sistema democrático. • Importancia y desafíos para la adecuada aplicación de la Ley de Acceso a la Información Pública. • Buenas prácticas de transparencia y rendición de cuentas en los Organismos del Estado.
10. Lecciones aprendidas	<p>Para que el conversatorio tenga el alcance necesario para sensibilizar sobre la importancia de la información pública al más alto nivel, es preciso incluir en tales actividades no solo a los encargados técnicos sino a sus jefes inmediatos superiores.</p> <p>Adicionalmente, en un inicio se trabajaron únicamente con encargados de las Unidades de Información Pública, sin embargo, se constató la necesidad de incorporar a responsables de las áreas de planificación, presupuesto, financiero y comunicación social.</p> <p>Por último, se ha identificado que, aunque es un esfuerzo del Organismo Ejecutivo, resulta indispensable incorporar la</p>

	participación de otros Organismos de Estado y de órganos de control en la administración pública.
11. Documentos	Anexo perfil del primer conversatorio realizado.
12. Contacto	Comisión Contra la Corrupción Julio Enrique Flores Reyes Dirección de Rendición de Cuentas e Información Pública Correo: jflores@cpcc.gob.gt Tel: (+502) 5922 8649

Práctica No 3

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Manual de Buenas Prácticas de Transparencia Activa y Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo
3. Descripción de la buena práctica	<p>Con la participación de todos los encargados de las Unidades de Información Pública (UIP) se realizó un proceso técnico de consolidación de buenas prácticas que se llevaban a cabo en las diversas dependencias del Organismo Ejecutivo.</p> <p>El abordaje metodológico fue primordialmente cualitativo, apoyado por una revisión de los documentos emitidos por las UIP y los manuales de procedimientos existentes en cada entidad. Como herramienta de recolección de datos se utilizó la entrevista grupal con preguntas tanto semiestructuradas como estructuradas dirigidas al personal de las UIP del Organismo Ejecutivo. Resalta que en este esfuerzo participaron todos los encargados de las UIP de ministerios, secretarías y otras dependencias del Organismo Ejecutivo, quienes asistieron a mesas de intercambio de experiencias con el objetivo de consolidar espacios de asistencia técnica entre los participantes, así como recolectar información sobre las lecciones aprendidas y buenas prácticas en el proceso de publicación de información de oficio y la gestión de solicitudes de información.</p> <p>Luego de un proceso de análisis, en el documento final se incluyeron 26 buenas prácticas sistematizadas en cinco secciones. Las buenas prácticas incorporadas abarcan temas sobre la sensibilización sobre el derecho de acceso a la información, la organización administrativa</p>

	<p>del sistema de información pública, la atención a los usuarios, y, el fortalecimiento institucional del sistema de información pública.</p> <p>Adicionalmente, se incorporó una “Guía para la Generación de Reportes de Información Pública en los Sistemas Informáticos del Estado: De Contabilidad Integrada (SICOIN) y de Gestión (SIGES)” que detalla el procedimiento para generar los reportes que son requeridos por la Ley de Acceso a la Información Pública y que contienen información de obligatoria disposición para la consulta por parte de usuarios.</p>
<p>4. Razones e importancia</p>	<p>Considerando que el Manual incluye las recomendaciones de mejoras que responden a las necesidades de mejora identificadas, con este material, la CPCC busca otorgar a las UIP que conforman el Organismo Ejecutivo una herramienta de consulta y referencia que sustente los esfuerzos de cada institución para el fortalecimiento de una cultura de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>Es importante la creación del Manual de Buenas Prácticas ya que consolida experiencias exitosas en la gestión de la información pública del Organismo Ejecutivo y permite la conservación y traslado de información relevante para consulta de posteriores encargados de las Unidades de Información Pública.</p>
<p>5. Enfoque</p>	<p>La práctica reportada busca impulsar la transparencia y fortalecer a los órganos a cargo de promover y garantizar la misma. El enfoque consiste en exponer, de manera sistematizada, determinados comportamientos de entidades del Organismo Ejecutivo que han demostrado ser viables para que puedan ser replicadas en los demás ministerios, secretarías, gobernaciones departamentales y demás dependencias.</p>
<p>6. Implementación</p>	<p>Para llevar a cabo la actividad se realizaron los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de los documentos emitidos por las Unidades de Información Pública y los manuales de procedimientos existentes en cada entidad 2. Entrevistas grupales con preguntas tanto semiestructuradas como estructuradas dirigidas al personal de las Unidades de Acceso a la Información Pública del Organismo Ejecutivo 3. Se realizaron mesas de intercambio de experiencias entre las UIP del Organismo Ejecutivo, donde se recolectó la información sobre las lecciones aprendidas y buenas

	<p>prácticas en el proceso de publicación de información de oficio y la gestión de solicitudes de información</p> <p>4. Se llevó a cabo un proceso de análisis para incluir en el Manual las recomendaciones de mejoras que responden a las necesidades de mejora identificadas</p>
7. Resultados	Como resultado de la revisión de documentos existentes en cada entidad, entrevistas grupales y mesas de intercambio de experiencias se obtuvo el Manual de Buenas Prácticas de Transparencia Activa y Acceso a la información Pública en el Organismo Ejecutivo.
8. Potencial	Considerando que el involucramiento activo y propositivo que se obtuvo por parte de las UIP del Organismo Ejecutivo para la elaboración del Manual, se ha considerado actualizarlo y complementarlo con las nuevas buenas prácticas que surjan, así como, brindar capacitaciones a las entidades con base en las 26 buenas prácticas que presenta dicho Manual.
9. Seguimiento	Con base en el Manual, se han llevado a cabo capacitaciones dirigidas a las UIP del Organismo Ejecutivo. Principalmente, se ha dado seguimiento por medio de su difusión en las gobernaciones departamentales, logrando un alcance nacional por medio de la exposición de las buenas prácticas contenidas en el Manual en diversas gobernaciones del país.
10. Lecciones aprendidas	<p>Para efectos de recolectar la mayor cantidad información sobre las lecciones aprendidas y buenas prácticas en el proceso de publicación de información de oficio y la gestión de solicitudes de información de cada una de las UIP del Organismo Ejecutivo, fue preciso formar grupos para llevar a cabo las entrevistas grupales y mesas de intercambio.</p> <p>Asimismo, se ha patentizado la necesidad de incorporar a órganos de control como la Contraloría General de Cuentas y la Secretaría de Acceso a la Información Pública de la Institución de Procurador de los Derechos Humanos en la actualización del documento referido.</p>
11. Documentos	Manual de Buenas Prácticas de Transparencia Activa y Acceso a la Información Pública
12. Contacto	<p>Comisión Contra la Corrupción</p> <p>Julio Enrique Flores Reyes</p> <p>Dirección de Rendición de Cuentas e Información Pública</p>

	Correo: jflores@cpcc.gob.gt Tel: (502) 5922 8649
--	--

Práctica No 4

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo
3. Descripción de la buena práctica	<p>Con el propósito de mejorar los resultados del ranking de acceso a la información y transparencia del Organismo Ejecutivo se iniciaron reuniones mensuales con los encargados de las Unidades de Información Pública (UIP) que conforman el Ejecutivo, en las cuales se coordinan acciones interinstitucionales en beneficio de la transparencia en el sector público.</p> <p>Para su formalización, las autoridades superiores de los encargados de las Unidades de Información Pública suscribieron la <i>“Declaración Conjunta para la Integración y Establecimiento de la Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo”</i>.</p> <p>Dicha Mesa Técnica se reúne periódicamente y en la agenda de cada reunión se incluye un tema central y luego se habilita un espacio para la exposición de consultas, la solicitud de apoyos concretos o la presentación de propuestas específicas.</p>
4. Razones e importancia	<p>La CPCC en el ámbito de sus atribuciones promueve mecanismos y herramientas para el fortalecimiento de las Unidades de Información Pública del Organismo Ejecutivo con el objeto de contribuir a la transparencia, lo cual disminuye la corrupción y fortalece el Estado de Derecho.</p> <p>El Organismo Ejecutivo se compone por 66 Unidades de Información Pública que deben ser abordadas de manera integral en cuanto a su capacitación en la gestión de solicitudes de información pública y portales electrónicos de información pública de oficio. El fortalecimiento de las Unidades de Información Pública constituye el elemento institucional fundamental para garantizar un mejor acceso</p>

	a la información pública de parte de la ciudadanía e instaurar una cultura de transparencia gubernamental.
5. Enfoque	<p>La práctica reportada tiene un carácter estratégico por medio de las coordinaciones interinstitucionales que se promueven en el marco de la mesa técnica con lo que se fortalece a cada una de las Unidades de Información Pública del Organismo Ejecutivo.</p> <p>El enfoque consiste en crear una instancia interinstitucional en la que confluyan todos los encargados de las Unidades de Información Pública del Organismo Ejecutivo para facilitar la coordinación, comunicación y adopción de medidas para garantizar un mayor acceso a la información del Estado.</p>
6. Implementación	<p>Para llevar a cabo la actividad se realizaron los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de acercamiento con los encargados de las Unidades de Información Pública del Organismo Ejecutivo 2. Propuesta, revisión y discusión del borrador de la <i>“Declaración Conjunta para la Integración y Establecimiento de la Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo”</i> 3. Establecimiento conjunto de la <i>“Declaración Conjunta para la Integración y Establecimiento de la Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo”</i> 4. Formalización de la Mesa Técnica, por medio de la <i>“Declaración Conjunta para la Integración y Establecimiento de la Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo”</i>, suscrita por 40 entidades del Organismo Ejecutivo, representadas por los jefes inmediatos superiores de las UIP 5. Programación de reuniones periódicas en el marco de la Mesa Técnica, con temas centrales establecidos para el fortalecimiento de las Unidades de Información Pública
7. Resultados	<p>En las reuniones se ha obtenido el interés y participación activa de todas las entidades que conforman el Organismo Ejecutivo, donde todos comparten la visión de la importancia de mejorar los resultados del ranking de acceso a la información y transparencia del Ejecutivo.</p> <p>A la fecha se han realizado once mesas técnicas, tratando entre otros temas:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de criterios de evaluación en materia de información pública. • Elaboración y lanzamiento del portal web que consolida los sitios de información pública del Organismo Ejecutivo • Presentación de la plataforma LAIP de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología • Elaboración de diagnóstico de las Unidades de Información Pública • Implementación de la Política Nacional de Datos Abiertos • Análisis de la Ley Modelo Interamericana 2.0 sobre Acceso a la Información Pública • Fortalecimiento del acceso a la información pública en localidades y comunidades rurales. <p>En concreto, se ha obtenido un aumento en la calificación del Organismo Ejecutivo en cuanto al cumplimiento en el acceso a la información pública de oficio de 57.41 a 85.01 puntos.</p>
8. Potencial	<p>Las reuniones cuentan con amplia y activa participación, por lo que se han programado reuniones periódicas para promover mecanismos, herramientas e información que resulta de utilidad para todas las Unidades de Información Pública.</p> <p>Asimismo, la Mesa Técnica representa un punto de encuentro para las UIP, donde se comparten experiencias y lecciones aprendidas para que todos en conjunto puedan informarse y mejorar sus capacidades.</p>
9. Seguimiento	<p>La mesa técnica se reúne periódicamente y en la agenda de cada reunión se incluye un tema central y luego se habilita un espacio para la exposición de consultas, la solicitud de apoyos concretos o la presentación de propuestas específicas.</p> <p>Específicamente, en cuanto al seguimiento, durante 2023 se realizó la decimoprimer reunión y se tiene planificada la realización de reuniones mensuales. Para el efecto, se realizó un diagnóstico que permitirá identificar las temáticas a abordar en cada reunión posterior.</p>
10. Lecciones aprendidas	<p>Involucrar a las autoridades superiores de las UIP en reuniones estratégicas constituye en un valioso respaldo para agilizar la implementación de mecanismos y herramientas para fortalecer los</p>

	<p>procesos de transparencia e información pública en el Organismo Ejecutivo.</p> <p>Adicionalmente, se ha patentizado la necesidad de incorporar a órganos de control como la Contraloría General de Cuentas y la Secretaría de Acceso a la Información Pública de la Institución de Procurador de los Derechos Humanos en la realización periódica de las referidas Mesas Técnicas.</p>
11. Documentos	Anexo <i>“Declaración Conjunta para la Integración y Establecimiento de la Mesa Técnica sobre Acceso a la Información Pública en el Organismo Ejecutivo”</i> suscrita por autoridades superiores de las UIP.
12. Contacto	<p>Comisión Contra la Corrupción</p> <p>Julio Enrique Flores Reyes</p> <p>Dirección de Rendición de Cuentas e Información Pública</p> <p>Correo: jflores@cpcc.gob.gt</p> <p>Tel: (502) 5922 8649</p>

Práctica No 5

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Concurso Nacional de Dibujo: Construyendo una Guatemala libre de corrupción y jornadas interinstitucionales de transparencia gubernamental
3. Descripción de la buena práctica	<p>La buena práctica ha consistido en incorporar a los niños y jóvenes en la dinámica de la lucha contra la corrupción. Especialmente, dentro del ámbito de la prevención de la corrupción por medio de la expresión artística y propuesta de ideas creativas.</p> <p>En tal contexto, con el propósito de fomentar y promover valores anticorrupción en la niñez y adolescencia se realizó el concurso nacional de dibujo. Para la actividad, se reciben obras artísticas de todo el país incluyendo aldeas, caseríos, departamentos y la ciudad capital.</p> <p>El concurso se caracteriza por ser de fácil accesibilidad, tomando plataformas digitales como WhatsApp y correo electrónico para</p>

	<p>ampliar la participación, garantizando la inclusión y pertinencia cultural, rasgos que caracterizan al país.</p> <p>Se tomaron como criterios básicos para la participación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Categoría infantil (9 a 12 años) 2. Categoría juvenil (13 a 17 años) 3. Técnica libre para ambos casos 4. Se evaluó la originalidad y que aplicara a la temática para ambos casos <p>Se garantizó la transparencia para la calificación, contando con un jurado calificador multidisciplinario, el cual se integró por representantes del Procuraduría General de la Nación, Ministerio de Cultura y Deportes y del Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad, quienes evaluaron las expresiones artísticas para premiar a los ganadores.</p> <p>Se resalta que los premios otorgados fueron materiales para promover y fomentar la educación y el deporte. En la edición del año 2021, se otorgaron tablets y kits educativos / deportivos, adicional de las medallas y diplomas conmemorativos.</p> <p>Se premió la participación de cada uno de los inscritos, por medio de un diploma que patentizó la contribución realizada en el evento.</p> <p>Adicionalmente, a la buena práctica se ha incorporado la realización de un mural en cada departamento de los niños y jóvenes ganadores, el cual replica el dibujo presentado dentro del Concurso Nacional.</p> <p>La elaboración del mural se acompaña con la realización de una jornada interinstitucional de transparencia gubernamental en la que distintas entidades exponen programas sustantivos vinculados con la promoción de valores.</p>
<p>4. Razones e importancia</p>	<p>Como parte de la prevención, la CPCC considera que la sensibilización desde la infancia y juventud es oportuna, para fomentar una cultura de denuncia, lucha y de esta manera evitar el involucramiento en casos de corrupción.</p>

	<p>Asimismo, las jornadas interinstitucionales de transparencia gubernamental viabilizan la posibilidad de obtener retroalimentación de la población respecto a las acciones de la Comisión Presidencial contra la Corrupción, aclarar dudas o desinformación sobre el alcance de sus atribuciones y conocer la percepción ciudadana sobre la corrupción en sus departamentos e instituciones.</p> <p>Además de ello, la vinculación con la población en general conlleva la socialización de herramientas de auditoría social que contribuyen a robustecer la participación ciudadana en su rol de control social respecto a la función pública. Una ciudadanía informada implica necesariamente la realización ejercicios de fiscalización social independientes y más eficientes.</p>
5. Enfoque	<p>La práctica reportada tiene un carácter preventivo por medio de la formación de la niñez y juventud guatemalteca. Asimismo, tienen un enfoque interinstitucional en la realización conjunta de jornadas de transparencia gubernamental.</p>
6. Implementación	<p>Para llevar a cabo la actividad se realizaron los siguientes pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alianzas interinstitucionales con Ministerio de Gobernación, Ministerio de Educación y con sociedad civil con la Coalición Comunitaria Antidrogas de América (CADCA), Consejo Nacional de la Juventud 2. Convocatoria a nivel nacional por medios digitales 3. Convocatoria a nivel ciudad capital por medio de actividad recreativa 4. La convocatoria tuvo una duración de 3 semanas calendario 5. Para realizar la calificación se contó con 1 semana para dar a conocer a los ganadores de las diferentes categorías 6. La premiación se realizó un acto oficial, en el marco del Día Internacional Contra la Corrupción 7. En la premiación se contó con la presencia de los ganadores y sus familias, provenientes de las diferentes partes del país 8. Coordinación con la gobernación departamental del lugar de origen de los ganadores para la elaboración del mural correspondiente.

7. Resultados	<p>Para los ejercicios realizados en las ediciones del Concurso Nacional en 2020, 2021 y 2022, se ha contado con la participación de 546 niños y jóvenes participantes.</p> <p>Asimismo, ha permitido la realización de jornadas departamentales interinstitucionales en Alta Verapaz (2022), Izabal (2021 y 2022), Jutiapa (2021 y 2022), Petén (2022), Quetzaltenango (2021), San Marcos (2022), Sololá (2022), Retalhuleu (2022), Zacapa (2022) y Guatemala (2021 y 2022).</p>
8. Potencial	<p>La actividad ha contado con amplia y diversa participación, por lo que se ha instaurado la realización de la práctica para conmemorar el Día Internacional Contra la Corrupción.</p> <p>Un potencial significativo constituye promocionar el quehacer anticorrupción a nivel nacional por medio del Concurso Nacional en sus futuras ediciones.</p>
9. Seguimiento	<p>Se realizan murales de los primeros tres lugares de cada categoría en el departamento origen del ganador, promoviendo de esta manera la temática y el reconocimiento artístico.</p>
10. Lecciones aprendidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ampliar la convocatoria a nivel nacional (anteriormente esta actividad se realizaba únicamente con los hijos de funcionarios públicos) 2. Convenio interinstitucional para garantizar la sostenibilidad 3. Articulación con sociedad civil para hacerlo inclusivo y participativo
11. Documentos	<p>Anexo afiches de promoción de la edición 2022 del Concurso Nacional.</p>
12. Contacto	<p>Comisión Contra la Corrupción Julio Enrique Flores Reyes Dirección de Rendición de Cuentas e Información Pública Correo: jflores@cpcc.gob.gt Tel: (502) 5922 8649</p>

Práctica No 6

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Metodología para la formulación de diagnósticos institucionales de transparencia
3. Descripción de la buena práctica	<p>La buena práctica consiste en la formulación de una metodología para la formulación de Diagnósticos Institucionales de Transparencia que consiste en una serie de etapas que las entidades gubernamentales realizan para recopilar información cuantitativa y cualitativa estratégica con el objeto de identificar fortalezas y debilidades institucionales vinculadas de forma directa con la transparencia, rendición de cuentas, integridad pública y prevención de la corrupción. La información recabada brindará los insumos necesarios para la formulación de recomendaciones, propuestas de proyectos y realización de acciones encaminadas a solventar las debilidades y deficiencias institucionales que propician espacios para la comisión de actos de corrupción.</p> <p>Este proyecto es sustentable por el hecho que la metodología se diseñó para que pueda ser adoptada e implementada por otras dependencias gubernamentales a través de evaluadores internos, apoyándose para ello de las herramientas y material necesario que contempla la misma.</p>
4. Razones de importancia	Las investigaciones administrativas que ha llevado a cabo la Comisión Presidencial contra la Corrupción han permitido identificar la existencia de debilidades o deficiencias institucionales en las dependencias gubernamentales que propician posibles casos de corrupción. De esa cuenta se pretende robustecer las normativas y procedimientos relativos a transparencia, rendición de cuentas, integridad pública y prevención del fenómeno de la corrupción dentro de las entidades que conforman el Organismo Ejecutivo.
5. Enfoque	La Metodología para la formulación de Diagnósticos Institucionales de Transparencia -DIT- consta de 5 etapas: i. Etapa de recopilación de información cuantitativa; ii. Etapa de recopilación de información cualitativa; iii. Etapa de desarrollo conversatorios con grupos focales; iv. Etapa para medir el nivel de cumplimiento

	<p>normativo; v. Etapa de análisis de la información y elaboración del DIT. Para el registro de la información recabada de la etapa 1 a la 3 y medir el nivel de cumplimiento normativo en la etapa 4, se elaboraron formularios electrónicos que pueden ser duplicados y editados por las entidades del Organismo Ejecutivo al momento de implementar la metodología.</p> <p>Se tomó en cuenta para el presente proyecto el Diagnóstico Institucional de Integridad y Transparencia en la lucha contra la Corrupción”, insumo elaborado por consultores de la Policía Nacional de Colombia dentro del marco del proyecto “Promoviendo reformas estructurales para combatir la corrupción en Guatemala” entre la Sección de Asuntos Antinarcóticos y Aplicación de la Ley de la Embajada de los Estados Unidos de América en Guatemala (INL por sus siglas en inglés) y la Comisión Presidencial contra la Corrupción. Dicho insumo tomó como base la experiencia colombiana y los estándares internacionales en la lucha contra la corrupción.</p>
6. Implementación	<p>La Metodología para la formulación de Diagnósticos Institucionales de Transparencia se implementa a través de evaluadores internos de las entidades gubernamentales y por medio de evaluadores externos de la Comisión Presidencial contra la Corrupción. En el caso de las evaluaciones internas, la CPCC brinda capacitaciones y apoyo técnico a los grupos de evaluación interna que así lo requieran en la implementación de la metodología y formulación de sus diagnósticos.</p> <p>Las evaluaciones externas se realizan en entidades estratégicas seleccionadas por la CPCC, en las que se han identificado espacios que propician la comisión de actos de corrupción por las investigaciones administrativas que se han llevado a cabo por la presentación de alertas de corrupción. Para ello, se realiza una comunicación con la máxima autoridad de la dependencia seleccionada y se solicita la designación de un enlace institucional con el que se coordinan las acciones necesarias para implementar la metodología.</p> <p>Dentro de los recursos utilizados para su implementación se</p>

	<p>encuentran los necesarios para las impresiones de folletos que contienen la metodología y, el personal necesario para el desarrollo de los procesos de capacitación, apoyo técnico e implementación de la metodología para la formulación de los Diagnósticos Institucionales de Transparencia en las entidades estratégicas seleccionadas.</p>
7. Resultados	<p>Se espera que con los resultados del proyecto se puedan proponer acciones, proyectos y recomendaciones para solventar las debilidades y deficiencias institucionales identificadas en las entidades gubernamentales vinculadas de manera directa con la transparencia, integridad pública, rendición de cuentas y prevención de la corrupción.</p> <p>La elaboración de los diagnósticos institucionales de transparencia ha permitido a las dependencias gubernamentales identificar debilidades institucionales que propician espacios para la comisión de actos de corrupción, así como fortalezas en materia de prevención y lucha contra la corrupción.</p> <p>Al presente momento el problema que más se ha identificado en la implementación de la metodología es el poco interés de las autoridades de las instituciones para llevar a cabo este diagnóstico.</p>
8. Potencial	<p>La presente práctica puede ser implementada como una buena práctica en otros países con sus respectivas adecuaciones tomando en cuenta el marco normativo nacional de cada Estado.</p>
9. Seguimiento	<p>La Comisión Presidencial contra la Corrupción (CPCC), mediante la Dirección de Análisis de Procedimientos Administrativos, es la encargada de dar seguimiento y apoyo técnico en la implementación y difusión de esta buena práctica en las entidades gubernamentales. Las dependencias del Organismo Ejecutivo que implementen la metodología remitirán una copia de su Diagnóstico Institucional de Transparencia a la CPCC para informar sobre las acciones o proyectos llevados que coadyuven al fortalecimiento institucional para la debida prevención de actos de corrupción.</p>
10. Lecciones aprendidas	<p>- Brindar capacitaciones a los grupos de evaluadores internos</p>

	<p>de las entidades que implementen la metodología, con el fin de orientarles en la mejor manera de proceder para la recopilación de información y comprender el objeto del diagnóstico que presentarán a su máxima autoridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir la metodología por medios electrónicos y físicos a las autoridades superiores de las dependencias gubernamentales invitándoles a implementar la metodología para coadyuvar en las acciones que se ejecutan para solventar las debilidades o deficiencias en materia de transparencia, integridad pública, rendición de cuentas y prevención de corrupción en el Organismo Ejecutivo. - Recabar los diagnósticos institucionales de transparencia de las entidades gubernamentales que lo implementaron permite a la Comisión Presidencial contra la Corrupción identificar debilidades y deficiencias comunes para la elaboración de recomendaciones, acciones y proyectos que coadyuven a la prevención y lucha contra la corrupción.
11. Documentos	https://cpcc.gob.gt/metodologia-diagnosticos-institucionales/#dearflip-df_61780/1/
12. Contacto	<p>Comisión Contra la Corrupción José Daniel Bolaños Barranco Dirección de Análisis de Procedimientos Administrativos. Correo: dbolanos@cpcc.gob.gt Tel: (502) 2327-6000 extensión 2245</p>

Práctica No 7

1. Institución	Comisión Presidencial Contra la Corrupción
2. Título	Transparencia laboral en el sector público
3. Descripción de la buena práctica	Desarrollo de proyecto para fomentar la transparencia en las contrataciones públicas mediante la identificación de casos en los que a personas se les pide una cantidad de dinero o un favor personal a cambio de contratarlos, ascenderlos o mantenerlos en su puesto de trabajo (delito de Cobro ilegal de Comisiones) dentro de las instituciones del Organismo Ejecutivo.

	Este proyecto es sustentable debido a que para su lanzamiento se diseñó el formato para recabar la información tanto de manera física como digital, posibilitando la difusión sencilla del mismo. También se elaboraron los insumos y material de apoyo necesarios, los que son susceptibles de ser reutilizados por distintas entidades; de esa cuenta, desde el momento de la realización de la prueba piloto en octubre de 2021, hasta el momento, el proyecto se ha implementado en más de 15 entidades de manera presencial y se abarcó a más 40 dependencias gubernamentales remitiendo el formulario electrónico a través del envío masivo de correos.
4. Razones de importancia	e En la investigación de casos de corrupción realizada en la Comisión Presidencial contra la Corrupción se han detectado posibles casos de corrupción en distintas entidades del Organismo Ejecutivo relacionadas con Cobro ilegal de comisiones, lo que podría implicar la existencia de redes criminales que negocian con puestos públicos; de esa cuenta, el proyecto permitirá su detección, investigación y erradicación para así contar con procesos más transparentes de contratación de personal en las entidades gubernamentales.
5. Enfoque	Se realizó un formulario con preguntas orientadoras para identificar víctimas de cobros ilegales de comisiones, las que de forma sencilla abarcaban los presupuestos mínimos de investigación de dicho fenómeno. En una primera fase se desarrolló un plan piloto para optimizar el proyecto y luego de desarrollado en un ministerio, una secretaría de Estado y una gobernación departamental, se difundió el mismo realizando los ajustes necesarios. Además, se desarrolló un formulario electrónico para habilitar otra opción de completado y de socialización del mismo. Se verificó que tenía mejor resultado el proyecto si iba antecedido de un proceso de sensibilización del fenómeno; de esta cuenta, se implementó una breve charla a las personas encuestadas. La metodología contempló la protección los alterantes de actos de corrupción, creando la posibilidad de completar los formularios, tanto el físico como el digital, de forma anónima.
6. Implementación	Se culminó la prueba piloto y actualmente se continua la

	<p>coordinación con otras entidades para la segunda fase del proyecto de transparencia en las contrataciones públicas. Vale destacar que se posibilitó proporcionar la información de forma anónima y se establecieron mecanismos tanto físicos (buzones debidamente sellados y campañas de comunicación) como electrónicos (formulario electrónico accesible vía código QR) para resguardar la confidencialidad y/o anonimato de las personas que presentan las alertas. La segunda fase que actualmente se encuentra en desarrollo está conformada por dos partes: la primera que consiste en realizar visitas estratégicas a entidades gubernamentales para replicar, con los ajustes y experiencias aprendidas de la primera fase, el proceso desarrollado; y, la segunda parte que consistió en el envío del formulario digital a la dirección de correo electrónico de los servidores públicos vinculados con el Organismo Ejecutivo con el fin de recabar información sobre el cobro de comisiones ilegales.</p> <p>Dentro de los recursos utilizados están los necesarios para el desarrollo informático del formulario digital, las impresiones del formulario físico, los buzones de recepción de formularios, los banners para publicitar la actividad y, el personal necesario para el desarrollo de los procesos de sensibilización y de entrega y recepción de los formularios físicos. Además, el proveedor de servicios de marketing digital para la difusión del formulario electrónico a través del envío masivo de correos a las direcciones de los servidores públicos de las dependencias gubernamentales.</p>
7. Resultados	<p>Se espera que con los resultados del proyecto se puedan desarticular redes de corrupción dentro del Organismo Ejecutivo que negocian contratos y plazas en el Estado. Además, el proyecto fomenta la confianza ciudadana y abre canales directos para comunicar posibles actos de corrupción, esto en un entorno seguro puesto que se hace un acercamiento a todo el personal y no a sujetos aislados.</p> <p>A raíz de este proyecto se han indiciado investigaciones administrativas por casos de corrupción o bien se han fortalecido casos ya existentes de cobros por plazas en entidades gubernamentales.</p>

	<p>Los problemas más comunes identificados es la renuencia por parte de las autoridades de las instituciones de realizar este proyecto y además, los avisos anticipados que le dan a los trabajadores de la realización de la actividad lo que los puede amedrentar. Por eso es importante hacer énfasis en la independencia y desvinculación del equipo que entrega los formularios.</p> <p>Con el envío del formulario digital por medio de correo electrónico se pudo constatar que los funcionarios y empleados públicos se sentían más seguros que al momento de completar los formularios físicos ya que podían llenar el mismo en otro lugar ajeno a su lugar de trabajo o en un horario en el que no hubiera más personas a su alrededor.</p>
8. Potencial	<p>La práctica puede ser implementada y fungir como una buena práctica en distintos países.</p> <p>Para asistencia técnica al respecto contactar a. Comisión Presidencial contra la Corrupción. Dirección de Análisis de Procedimientos Administrativos.</p>
9. Seguimiento	<p>La CPCC mediante la Dirección de Análisis de Procedimientos Administrativos es la encargada de dar seguimiento y difusión a esta buena práctica. Tras el desarrollo de la actividad se elabora un informe que reseña de forma detallada lo hallado y de encontrarse indicios de la posible comisión de un acto de corrupción ello se traslada a la dirección de investigación de actos de corrupción correspondiente.</p>
10. Lecciones aprendidas	<p>Optimizar la estrategia para convocar de manera presencial al personal de las entidades gubernamentales de manera que resulta vital contar con un aliado estratégico dentro de la propia entidad.</p> <p>Garantizar que la convocatoria a los servidores públicos se haga sin describir específicamente las razones por las que se les convoca; lo anterior para prevenir posibles acciones que entorpezcan la averiguación de la verdad.</p> <p>Favorecer la difusión electrónica del formulario para captar información.</p>
11. Documentos	https://alertacobros.cpcc.gob.gt/
12. Contacto	Comisión Contra la Corrupción

	<p>José Daniel Bolaños Barranco Dirección de Análisis de Procedimientos Administrativos. Correo: dbolanos@cpcc.gob.gt Tel: (502) 2327-6000 extensión 2245</p>
--	--

2. Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico

Práctica No 8

1. Institución	Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico
2. Título	Implementación del 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023
3. Descripción de la buena práctica	La implementación del 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023, se desarrolla tomando en cuenta espacios participativos de colaboración Gobierno-Sociedad, y el auxilio del uso de tecnologías de información y comunicación para llevar a cabo reuniones del Foro Multiactor de la iniciativa de Gobierno Abierto en Guatemala, así como, el desarrollo de Mesas de Gobierno Abierto y Mesas de Trabajo del referido proceso de implementación del Plan, mismo que tiene vigencia al 31 de agosto del año 2023 .Se considera como una buena práctica derivado que, Guatemala, concertó conjuntamente en un proceso de colaboración con sociedad civil, un proceso de Co creación y actualmente de implementación de su Plan de Acción nacional, tomando en consideración por primera ocasión, el uso de tecnologías de información y comunicación en un alto promedio de sus actividades realizadas y en desarrollo.
4. Razones e importancia	La buena práctica se desarrolló con la finalidad que, a través de la realización de determinadas reuniones del Foro Multiactor de la Iniciativa de Gobierno Abierto en Guatemala, dirigidas acompañar la materialización de compromisos e hitos plasmados en el Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023, se ha dado cumplimiento con la materialización de los mismos con el acompañamiento de organizaciones de sociedad civil e instituciones gubernamentales.
5. Enfoque	Para el desarrollo del proceso de implementación, se ha tomado en consideración la orientación realizada al país por parte de la Alianza Mundial para el Gobierno Abierto, así como la concertación conjunta

	Gobierno-Sociedad Civil, de acciones para la implementación de compromisos e hitos del Plan.
6. Implementación	La buena práctica se implementa a través del análisis de cada uno de los compromisos e hitos con los cuales contó el 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023, a partir del 30 de junio de 2022.
7. Resultados	El resultado esperado es el cumplimiento de los compromisos del 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023, con vigencia al 31 de agosto de 2023.
8. Potencial	Se podría brindar asistencia técnica a otros países, tomando en consideración la experiencia del Estado de Guatemala, de la implementación participativa con alto porcentaje de acciones realizadas a través del uso de tecnologías de información y comunicación.
9. Seguimiento	Punto de Contacto: Jaime Rafael Muñoz Flores. Director de Gobierno Abierto. Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico. Punto de Contacto Técnico de Gobierno Abierto, Guatemala, ante la Alianza Mundial para el Gobierno Abierto. Se realizaron informes por parte del mecanismo de Revisión Independiente MRI
10. Lecciones aprendidas	Entre las lecciones aprendidas podemos citar que, el uso de tecnologías de información y comunicación ha facilitado la representación de organizaciones sociales en el foro multiactor de la Iniciativa de Gobierno Abierto en Guatemala.
11. Documentos	5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023 “Versión 30 de diciembre de 2021” 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023 “Versión 30 de junio de 2022” 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023 “Versión 30 de diciembre de 2021” (Versión idioma inglés) 5to. Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto 2021-2023 “Versión 30 de junio de 2022 (Versión idioma inglés) Minutas de Comité Técnico de Gobierno Abierto, a partir del 10 de enero al 28 de junio de 2022 a la fecha Grabaciones de reuniones de Comité Técnico de Gobierno Abierto, a partir del 10 de enero al 28 de junio de 2022 a la fecha
12. Contacto	Jaime Rafael Muñoz Flores. Director de Gobierno Abierto. Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico. Punto de Contacto

	Técnico de Gobierno Abierto, Guatemala, ante la Alianza Mundial para el Gobierno Abierto.
--	---

3. Oficina Nacional de Servicio Civil

Práctica No 9

1. Institución	Comisión Presidencial de Gobierno Abierto y Electrónico
2. Título	Estadísticas del Recurso Humano en las instituciones del Organismo Ejecutivo
3. Descripción de la buena práctica	Tener un registro de información del recurso humano que labora en el Organismo Ejecutivo, las cuales se encuentran publicadas en el portal web de la Oficina, a disposición de la población.
4. Razones e importancia	La ONSEC como ente rector de la administración del recurso humano, le corresponde organizar y conservar un registro de información relacionada con la administración del régimen del servicio civil. Anteriormente no se contaba con información consolidada que fuera de acceso público, por lo que los usuarios debían solicitar la información a cada institución.
5. Enfoque	Se genera el análisis y se elaboran dos documentos, uno que contiene las estadísticas en general y otro denominado Estadísticas de Género del Recurso Humano, ambos se publican en el sitio web institucional para consulta de la población en general.
6. Implementación	La implementación de esta práctica es un proceso de mejora continua, en su diseño se aplicó una metodología propia, que consiste en generar bases de datos desde el -SIARH- -Guatenóminas- ; su publicación es en forma mensual y semestral, llevándose a cabo con las capacidades instaladas actuales de la Oficina.
7. Resultados	La buena práctica forma parte de una serie de requerimientos de información que se deben publicar mensualmente y a los que se da cumplimiento con celeridad y calidad, por lo que en el año 2022 la Oficina recibió un reconocimiento público por su alta calificación en materia de información pública, que la ubica como una institución transparente y que rinden cuentas a la población.
8. Potencial	Puede ser adoptada y adaptada a las condiciones de otros países. Para brindar asistencia técnica el punto de contacto es la Unidad

	de Comunicación Social e Información Pública, quien realiza la coordinación correspondiente con la Dirección de Tecnologías de la Información, Unidad de Planificación y Control de Gestión y la Unidad de Género, quienes intervienen en su implementación.
9. Seguimiento	La Unidad de Planificación y Control de Gestión y la Unidad de Género, son las responsables de dar seguimiento a la implementación de esta buena práctica.
10. Lecciones aprendidas	Entre las lecciones aprendidas se puede mencionar que la información que se utiliza no es propiedad de la ONSEC se aloja en un Sistema propio, pero deviene del Sistema de Guatenóminas que es administrado por MINFIN y alimentado por las instituciones públicas, por lo que la responsabilidad de la confiabilidad de la información recae directamente en dichas instituciones.
11. Documentos	Estadísticas Del Recurso Humano Del Organismo Ejecutivo http://www.onsec.gob.gt/w/index.php/estadisticas-del-recurso-humano-del-organismo-ejecutivo/ y Estudio de Género del recurso humano en el Organismo Ejecutivo http://www.onsec.gob.gt/w/index.php/estudios-e-informes-varios//
12. Contacto	Lcda. Velia Margarita Moscoso Lemus, margarita.moscoso@onsec.gob.gt , ext. 1701

Práctica No 10

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Código de Ética de la Oficina Nacional de Servicio Civil.
3. Descripción de la buena práctica	El Código de Ética fue aprobado por el Acuerdo de Dirección D-2022-191 de fecha 11 de noviembre de 2022 y; se crea el Comité de Ética a través del Acuerdo de Dirección D-2023-009 de fecha 19-01-2023, en el cual se establece los lineamientos de la conducta que se desea de los servidores públicos relacionándose entre sí. El comité velará por el cumplimiento del Código, las buenas prácticas y cualquier denuncia en contra de los valores y principios de la Oficina.

4. Razones e importancia	En virtud que la conducta entre los servidores es una pieza fundamental tanto para la armonía y convivencia entre los servidores públicos; como para prevenir practicas contra la corrupción interna y externa. Con esto la Oficina pretende, dotar y fortalecer a sus servidores públicos de lineamientos antes una posible queja en contra de la ética y moral.
5. Enfoque	La metodología del presente Código es establecer los lineamientos de la ética y la moral de los servidores públicos, así fortalecer la gobernanza y lucha contra la corrupción; contemplando las Normas de Ética del Organismo Ejecutivo del Acuerdo Gubernativo 197-2004, las cuales son de aplicación obligatoria para todos los funcionarios, empleados y asesores del Organismo Ejecutivo.
6. Implementación	La Oficina velando por la prevención y el combate a la corrupción, aprobó el Código Ética que regula la conducta y la moral de los servidores públicos de la Oficina, así como, el mecanismo para su implementación, el procedimiento de investigación por parte del Comité de Ética, el relacionado con las denuncias que se reciban por infracciones a los valores y principios éticos; la ONSEC tiene un botón en el sitio web institucional para presentar una alerta de Corrupción.
7. Resultados	Tener un Comité encargado de monitorear y velar por el cumplimiento. Unificar el procedimiento a seguir ante una anomalía, observada por el servidor público o la población en general.
8. Potencial	El Código de Ética se constituye en un mecanismo con el potencial de prevención de la corrupción, por lo que puede ser adoptado por instituciones públicas de otros países que no cuenten con este instrumento.
9. Seguimiento	El Comité de Ética es el encargado de darle seguimiento a la queja, si luego del análisis considera que se incurrió en una falta contra las buenas prácticas de la ética y moral se aplicará el procedimiento establecido en el Código de Ética de la Institución.
10. Lecciones aprendidas	La lucha contra la corrupción que el gobierno central impulsa, nos ha enseñado que dentro de la ONSEC se deben contar con procedimientos, tales como los que establece el Código de Ética y la alerta de corrupción proporcionada en la página oficial de la Oficina Nacional de Servicio Civil.

11. Documentos	Código de Ética de la Oficina https://drive.google.com/file/d/1ieoNscxTOpyGyCVZeXIFWII8de1JDgJf/view
12. Contacto	Lcda. Sandra Patricia Milian Hernández, patricia.milian@onsec.gob.gt , ext. 1408 y 1411

Práctica No 11

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO
3. Descripción de la buena práctica	Transformación digital, creación de portal electrónico Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO- para la gestión de los servicios institucionales que presta la Oficina Nacional de Servicio Civil en beneficio de los servidores, exservidores y beneficiarios de la Ley de Servicio Civil y Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado.
4. Razones de importancia	<p>Las medidas de contención emitidas a razón de prevenir la propagación del COVID-19, aceleran en el país la implementación de la transformación digital, con su respectiva legislación, en el caso de Guatemala la Ley para la Simplificación de Requisitos y Trámites Administrativos, Decreto 5-2021 del Congreso de la República, en el que se obliga la adopción del uso de canales electrónicos para la prestación de servicios a los ciudadanos e instituciones del Organismo Ejecutivo.</p> <p>Estas disposiciones benefician de forma directa a la población, así como coadyuvan a disminuir las brechas existentes entre los distintos grupos que componen la sociedad, referentes a los servicios que presta el Gobierno pero que dependiendo del grupo social se tiene mayor o menor facilidad de acceso al mismo.</p>
5. Enfoque	Disminuir la brecha existente entre los ciudadanos de la Ciudad de Guatemala y el resto del país para acceder a oportunidades de servicio.
6. Implementación	Desarrollo del portal electrónico Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO- y de manera paulatina las aplicaciones web acorde a

	los servicios institucionales que se prestan y que estarán a disposición de la población para la gestión de trámites.
7. Resultados	Personas de todo el país que realizan trámites relacionados a los servicios prestados por la Oficina Nacional de Servicio Civil, de manera eficiente y eficaz, que les permita minimizar recursos como tiempo de traslados, requisitos de trámites y demás.
8. Potencial	Sí es adaptable y es posible compartir la experiencia con otros países.
9. Seguimiento	El seguimiento es brindado por la Dirección de Tecnologías de la Información en coordinación con las unidades administrativas encargadas de brindar el servicio al ciudadano.
10. Lecciones aprendidas	Se facilita el acceso a los servicios prestados mediante plataformas tecnológicas y procedimientos modernizados. La edad y la educación son variables para tomar en consideración en la implementación de procesos orientados a la transformación digital. Se comprueba que los medios digitales permiten acercar el gobierno a la ciudadanía. Es necesario contar con una legislación fuerte en materia de procesos electrónicos para facilitar la Transformación Digital.
11. Documentos	Sitio web https://ceo.onsec.gob.gt/login.php
12. Contacto	Ing. Ervin Rolando Andrino López, ervin.andrino@onsec.gob.gt , (502) 2321-4800 ext. 1698

Práctica No 12

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Certificación de Servicios en línea
3. Descripción de la buena práctica	El 8 de julio de 2022 la Directora de la Oficina Nacional de Servicio Civil, aprobó por medio del Acuerdo de Dirección D-2022-125, crear el “Portal de Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO-“, mismo que entró en funcionamiento el 3 de octubre de 2022, a través del cual los servidores públicos, ex servidores públicos y demás beneficiarios podrán solicitar la Certificación de Servicios en Línea.
4. Razones e importancia	Con el objetivo de agilizar el tiempo en el proceso de solicitud y emisión de Certificaciones de Servicios, la Oficina Nacional de Servicio Civil implementó el Portal CEO; esto orientado a que la atención al

	<p>usuario sea eficaz y eficiente. Adicionalmente, orientó sus acciones a la coordinación interinstitucional con el Ministerio de Finanzas Públicas, con el objetivo de ampliar la certificación de servicios de 1971 en adelante, esto en cumplimiento al Decreto 5-2021 Ley para la Simplificación de Requisitos y Trámites Administrativos.</p>
5. Enfoque	<p>El Portal de Comunicaciones Electrónicas -CEO-, constituye un medio electrónico a través del cual los servidores, exservidores y demás beneficiarios podrán solicitar en línea la Certificación de Servicios. Con respecto a experiencias en otros países, se consideraron los compromisos adquiridos por el país, a través las distintas Cartas Iberoamericanas en materia de buen gobierno.</p>
6. Implementación	<p>La implementación de emisión de Certificación de Servicios en línea se lleva a cabo a partir del 3 de octubre de 2022, dando paso a las solicitudes electrónicas que esta Oficina emite. Para esto, se publicó en las redes oficiales para hacerlo de conocimiento público y desde ese día se ha trabajado en orientar a los usuarios en el uso del portal. Adicionalmente, a partir del 26 de enero de 2023 se apertura el Sistema para poder recibir solicitudes de Certificaciones de Servicios de 1971 en adelante.</p>
7. Resultados	<p>La implementación del Portal CEO para realizar la solicitud de Certificación de Servicios en línea fue bien recibida por los usuarios, por lo que desde su lanzamiento en octubre de 2022 han ingresado 889 solicitudes a través de dicho Portal, de las cuales corresponden 512 al género masculino y 377 al género femenino.</p>
8. Potencial	<p>Esta buena práctica, podría ser utilizada por otros países, adaptando la metodología del instrumento a la legislación vigente de éstos.</p>
9. Seguimiento	<p>La implementación y seguimiento está a cargo de la Dirección de Carrera Administrativa.</p>
10. Lecciones aprendidas	<p>Uno de los mayores desafíos es que los servidores, exservidores y demás beneficiarios utilicen el Portal de Comunicaciones Electrónicas ONSEC -CEO- para agilizar los trámites administrativos para la solicitud de Certificaciones de Servicios en línea, contribuyendo así a la modernización en las gestiones administrativas, impactando en la economía del usuario.</p>
11. Documentos	<p>https://ceo.onsec.gob.gt/login.php</p>
12. Contacto	<p>Lcda. Jazminne Andrea Pérez León de Marín, jazminne.perez@onsec.gob.gt, ext. 1204</p>

Práctica No 13

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Alianzas Interinstitucionales de ONSEC-RENAP y ONSEC-GUATEL
3. Descripción de la buena práctica	Coordinación interinstitucional para el intercambio de datos entre la ONSEC-RENAP para que de manera eficiente se verifique los datos personales de los usuarios que realizan su trámite de pensión civil o contribución voluntaria. Asimismo, entre ONSEC-GUATEL para fortalecer y transparentar las solicitudes de pensión civil que realizan los beneficiarios de los pensionados del régimen de previsión social del empleado de GUATEL.
4. Razones e importancia	La conexión ONSEC-RENAP viabiliza el intercambio de información interinstitucional, dentro del ámbito del manejo de herramientas informáticas. Y la conexión ONSEC- GUATEL facilita los servicios de forma física o electrónica a los pensionados de dicha entidad.
5. Enfoque	En cumplimiento al enfoque de impulsar la transparencia y el combate a la corrupción a través del e-Gobierno o gobierno digital.
6. Implementación	La alianza con ambas instituciones se implementa para simplificar los requisitos y el intercambio de datos; adicionalmente, para GUATEL se habilitó el permiso para consultar expedientes electrónicos en el Sistema Informático de Previsión Civil.
7. Resultados	Con RENAP se cuenta con una herramienta de consulta de consumo de datos para la verificación y validación de datos de los beneficiarios. Con GUATEL se ha brindado acceso a los expedientes de sus pensionados, lo que permitirá contar con controles y registros fidedignos de los mismos y evitar la duplicidad de pensiones.
8. Potencial	Fomentar el intercambio de experiencias con otras instituciones o países que cuentan con un régimen de pensiones, para garantizar el cumplimiento y funcionamiento de los sistemas de protección social.
9. Seguimiento	El seguimiento de ambas alianzas se realiza a través de la Dirección de Previsión Civil quien tiene a su cargo evaluar su impacto.
10. Lecciones aprendidas	El uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC- fomentan la transparencia por lo que son un aliado para la prevención de la corrupción. Además, facilitan y desconcentran los servicios.
11. Documentos	Conexión ONSEC-RENAP https://pension.onsec.gob.gt/a2/app/#/consultaDpi

	<p>Conexión ONSEC-GUATEL http://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/2023/01/17/onsec-y-guatel-firman-carta-de-entendimiento-para-utilizar-herramientas-informaticas-en-beneficio-de-pensionados/</p>
12.Contacto	Lcda. Sandra Elizabeth Girón Mejía, sandra.giron@onsec.gob.gt , ext. 1133

Práctica No 14

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Call Center
3. Descripción de la buena práctica	Implementación del call center para que los usuarios de Clases Pasivas Civiles del Estado consulten información de su expediente de solicitud de pensión o contribución voluntaria, vía telefónica.
4. Razones e importancia	Con el objetivo de implementar una herramienta de consulta en beneficio de los usuarios que realizan su trámite de solicitud de pensión civil o contribución voluntaria ante la Oficina Nacional de Servicio Civil, vía telefónica y electrónica, se implementó el “Call Center”.
5. Enfoque	Mejora en el servicio al ciudadano, desconcentración de los servicios y el impulso de la transparencia a través del e-Gobierno o gobierno digital.
6. Implementación	Los usuarios cuentan con un canal de comunicación a través del cual se brinda atención personalizada a su caso.
7. Resultados	A través del Call Center, se garantiza el acercamiento de los servicios que presta la Oficina Nacional de Servicio Civil en materia de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, a sus beneficiarios, brindando información de calidad a los usuarios internos y externos.
8. Potencial	Fomentar el intercambio de experiencias con otras instituciones o países que cuentan con un régimen de pensiones, para garantizar el cumplimiento y funcionamiento de los sistemas de protección social.
9. Seguimiento	La herramienta está sujeta a mejoras, se monitoreará su funcionamiento a través de la Dirección de Previsión Civil.
10. Lecciones aprendidas	El uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC- promueve una comunicación dinámica, bilateral y fluida logrando minimizar brechas en los canales de información.
11. Documentos	A través del teléfono (502) 2321-4800, extensiones 1125, 1126 y 1134.
12. Contacto	Lcda. Sandra Elizabeth Girón Mejía, sandra.giron@onsec.gob.gt , ext. 1133

Práctica No 15

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil – Dirección de Carrera Administrativa
2. Título	Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición
3. Descripción de la buena práctica	El objetivo es promover que los recursos humanos de las entidades sean dotados a través de meritocracia y siguiendo normas que establezcan con propiedad el procedimiento que debe seguirse en la selección del recurso humano, evitando así la discrecionalidad en la contratación de personal en el Organismo Ejecutivo.
4. Razones e importancia	Modernizar y actualizar los procedimientos de dotación de personal en las instituciones para el servicio por oposición, a fin de garantizar el libre acceso al servicio público y seleccionar candidatos idóneos, impulsando el uso de tecnologías de información y comunicación.
5. Enfoque	Se establecieron los elementos y estructura que tendría la actualización del Manual, definiendo los elementos, procesos y procedimientos a incluir, con base a lo establecido en la Ley de Servicio Civil y otras disposiciones legales. Con respecto a experiencias en otros países, se consideraron los compromisos adquiridos por el país, a través las distintas Cartas Iberoamericanas en materia de buen gobierno y administración pública.
6. Implementación	La implementación se está llevando a cabo en dos etapas: a) Presentación de las diferencias entre la segunda y tercera edición y b) Capacitación sobre el proceso de dotación de recursos humanos. Asimismo, están en desarrollo los cambios al SIARH y posterior a los mismos, vendrá la etapa de validación y elaboración de instructivos y videos tutoriales.
7. Resultados	El instrumento incorpora el reordenamiento del esquema general del proceso de dotación de recursos humanos; normas para cada procedimiento; procedimientos eficientes; homologación de sub factores de evaluación; modelos de ponderación automatizados; e, instructivos.
8. Potencial	Puede ser utilizada la metodología del instrumento y adaptada a la legislación vigente de otros países en temas relacionadas al ingreso y carrera administrativa en la administración pública.
9. Seguimiento	La implementación está a cargo del Departamento de Selección y Evaluación de Recursos Humanos de la Dirección de Carrera Administrativa. El seguimiento y supervisión está a cargo de la Dirección de Carrera Administrativa, a través de informes de capacitación.
10. Lecciones aprendidas	Promover la carrera administrativa por oposición mediante el otorgamiento de cargos públicos con base a méritos, capacidad, preparación, eficiencia y

	honradez para lograr la transparencia en los procesos de dotación de recursos humanos.
11. Documentos	http://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/manual-de-gestion-del-empleo-tercera-edicion/
12. Contacto	Lic. Martin Sosa / Mail: martin.sosa@onsec.gob.gt / PBX: (502)2321 4800 extensión 160

Práctica No 16

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil – Dirección de Puestos y Remuneraciones
2. Título	Capacitación permanente sobre información pública y transparencia
3. Descripción de la buena práctica	Brindar inducción permanente sobre información pública y transparencia a personal de nuevo ingreso, así como los servidores públicos de la ONSEC, acción que se implementó a partir de abril 2022.
4. Razones e importancia	Es importante fomentar la cultura de rendición de cuentas, transparencia y ética a los servidores públicos que se incorporan y permanecen en la ONSEC.
5. Enfoque	Desarrollo de capacitación presencial.
6. Implementación	Para llevar a cabo las capacitaciones con el personal de la ONSEC, se utiliza los recursos de equipo y humanos disponibles por lo que no fue necesario erogar recursos financieros, de ser necesario reforzar aspectos técnicos de la materia se solicita apoyo a la Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH-.
7. Resultados	Los servidores públicos de la Oficina cuentan con información actualizada oportunamente. Asimismo, se da cumplimiento al artículo 51 de la Ley de Acceso a la Información Pública.
8. Potencial	Se refuerzan las capacitaciones que la Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH- imparte con relación proporcionar la información que permita transparentar las acciones de la Oficina Nacional de Servicio Civil, además de facilitar los procesos de acceso y solicitud de Información Pública, lo cual es un referente para otros países que no cuentan con estas acciones.
9. Seguimiento	A través de la Unidad de Comunicación Social e Información Pública se generan los datos de las personas capacitadas para presentar informe a Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH-.
10. Lecciones aprendidas	Permite reducir la opacidad en la gestión administrativa a través de la formación en temas de transparencia y rendición de cuentas.
11. Documentos	El informe del curso se encuentra publicado en el sitio web institucional al cual se puede acceder mediante el enlace: http://www.onsec.gob.gt/w/index.php/capacitacion/

12. Contacto	Lic. Pablo Andrés Álvarez Rodas, pablo.alvarez@onsec.gob.gt , ext. 1201
--------------	---

Práctica No 17

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición
3. Descripción de la buena práctica	La ONSEC, aprobó por medio del Acuerdo de Dirección D-2021-193, el "Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición", instrumento que entró en vigencia el 1 de junio de 2022, éste contiene disposiciones que son de cumplimiento obligatorio para la dotación del recurso humano.
4. Razones e importancia	Actualizar y agilizar los procedimientos técnicos para el ascenso, traslado, primer ingreso y reingreso a puestos vacantes dentro del servicio por oposición en la Administración Pública, a fin de garantizar el libre acceso al servicio público y seleccionar candidatos idóneos; impulsando el uso de tecnologías para modernizar los procesos de dotación de recursos humanos.
5. Enfoque	Se utilizó la metodología de capacitaciones en modalidad virtual y presencial, para llevar a cabo 46 eventos de capacitación, durante el período correspondiente al año 2022, donde fueron capacitados un total de 749 servidores públicos, 189 del género masculino y 560 del género femenino. Con respecto a experiencias en otros países, se consideraron los compromisos adquiridos por el país.
6. Implementación	La Dirección de Carrera Administrativa, procedió a capacitar al personal encargado del recurso humano de las instituciones que se rigen por la Ley de Servicio Civil y su Reglamento para la correcta aplicación del Manual de Gestión del Empleo vigente.
7. Resultados	En dichos eventos se reforzaron los conocimientos en cuanto a los procedimientos que incorpora dicho manual y se hizo especial énfasis en la parte práctica de como elaborar una requisición de personal, como transcribirla al apartado de convocatoria en el SIARH y como llevar a cabo la ponderación correspondiente para los procedimientos de convocatoria interna y externa.
8. Potencial	Esta buena práctica, podría ser utilizada por otros países, adaptando la metodología del instrumento a la legislación vigente de éstos, en temas relacionadas al ingreso y carrera administrativa en la administración pública.
9. Seguimiento	La implementación, seguimiento y supervisión está a cargo de la Dirección de Carrera Administrativa, a través de informes de capacitación que se

	realizan al finalizar cada uno de los eventos; mismos que detallan el listado de participantes, institución a la que pertenecen.
10. Lecciones aprendidas	Uno de los mayores desafíos es que el personal de recursos humanos de las instituciones del Organismo Ejecutivo se familiarice con los nuevos procedimientos y modelos de ponderación para que los mismos agilicen los tiempos del proceso de dotación de recursos humanos.
11. Documentos	Manual de Gestión del Empleo del Organismo Ejecutivo, Tercera Edición http://www.onsec.gob.gt/w1/index.php/manual-de-gestion-del-empleo-tercera-edicion/
12. Contacto	Lcda. Jazminne Andrea Pérez León de Marín, jazminne.perez@onsec.gob.gt , ext. 1204

Práctica No 18

1. Institución	Oficina Nacional de Servicio Civil
2. Título	Centro de Documentación CENDOC-RH
3. Descripción de la buena práctica	Es una aplicación que representa un espacio oficial de consulta de información específica relacionada con los Reglamentos Orgánicos Internos y Reglamentos de Personal y demás relacionados con la administración del Recurso Humano. La implementación de esta buena práctica permitirá la modernización del sistema de gestión de recursos humanos de las instituciones del Organismo Ejecutivo utilizando redes de comunicación interinstitucional.
4. Razones e importancia	Con la implementación se logrará contar con un único centro recopilador para almacenar los documentos oficiales en un sistema informático que permita contar con información actualizada de las instituciones del Organismo Ejecutivo con relación a documentos de la gestión de recursos humanos; cumplimiento de leyes y normativas que exigen la actualización de información oficial de las instituciones; acceso a información actualizada de la naturaleza de cada institución.
5. Enfoque	El diseño y metodología se basó en seguimiento a la Modernización del Sistema Informático de Administración de Recursos Humanos, para lo cual es importante el desarrollo de otras herramientas técnicas e informáticas que sirvan de soporte al funcionamiento del Sistema.
6. Implementación	La implementación se realizó a través de capacitaciones virtuales desde el mes de junio del año 2022, en el cual se proporcionó información a las instituciones con relación al funcionamiento y utilización de la aplicación. En la actualidad se brinda seguimiento a las instituciones que aún se encuentran pendientes de cargar los documentos.

7. Resultados	El impacto que se pretende alcanzar es contar con información actualizada con relación a los documentos relacionados con la gestión de Recursos Humanos de cada institución, tomando en consideración que el objetivo es reducir el tiempo para la gestión de expedientes que requieren la consulta de dichos documentos.
8. Potencial	Puede ser implementada en otros países, debido a la reducción del tiempo en la gestión de expedientes relacionados con la gestión de recursos humanos a nivel Gobierno de cada país que lo desee implementar, así como para consulta de la población en general, por tratarse del ser un único centro de almacenamiento de información.
9. Seguimiento	La Dirección de Investigación y Desarrollo estará a cargo de la revisión y validación de los documentos que las instituciones cargarán en el Sistema así mismo se realizarán informes periódicos que proporcionen información actualizada de las revisiones y seguimiento realizado.
10. Lecciones aprendidas	Las lecciones aprendidas son: el seguimiento constante a las instituciones con relación a la carga del documento de tal manera que se pueda garantizar la calidad de estos. El desafío de la implementación es contar con la carga del 100% de los documentos.
11. Documentos	Centro de Documentación CENDOC-RH https://guatempleo.siarh.gob.gt/
12. Contacto	Lcda. Nancye Dorothy Brown Méndez, nancye.brown@onsec.gob.gt , ext. 1512

4. Ministerio de Relaciones Exteriores

Práctica No 19

1. Institución	Ministerio de Relaciones Exteriores
2. Título	Procesos de Inscripción, Actualización de Datos e Informe de Donaciones o Financiamiento de Fuente Externa de las Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo
3. Descripción de la buena práctica	<p>La buena práctica consiste en que las Organizaciones No Gubernamentales constituidas y registradas en el Extranjero, deben presentar su solicitud de inscripción a través de un formulario, que está disponible en la página web del Ministerio, asimismo, deberán presentar el informe de donaciones o financiamiento de fuente externa cuando reciban donaciones provenientes del extranjero, indicando la procedencia y destino que se le dará a la misma y cumplir con la actualización de datos cuando realicen algún cambio dentro de su organización.</p> <p>De conformidad con lo establecido en el Decreto Número 4-2020, Reformas a la Ley de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo, Decreto Número 2-2003 del Congreso de la República, y al Código Civil, Decreto Ley Número 106 del Jefe de Gobierno; los cuales dan vigencia al Decreto Número 157-2021, Reglamento de la Ley de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala (MINEX) será la entidad encargada de recibir la documentación necesaria para la inscripción de las Organizaciones No Gubernamentales, constituidas y registradas en el extranjero así como las que reciban donaciones o financiamiento de fuente externa.</p>
4. Resultados	El resultado obtenido de la implementación de la buena práctica es desarrollar y facilitar la aplicación de las normas, preceptos, propósitos y procedimientos establecidos en la normativa guatemalteca para iniciar con los procesos de constitución, inscripción y reglamentación de las Organizaciones No Gubernamentales, así como, reforzar los procesos de transparencia de dichas organizaciones.
5. Potencial	La buena práctica podría ser adaptada y servir a otros países con la implementación de los procesos de las Organizaciones No Gubernamentales con otros países para tener un mejor control y registro de las donaciones recibidas y el destino que se le dará a las mismas.

6.Contacto	Pueden recibir mayor información referente a la buena práctica a través Dirección de Cooperación Internacional del Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala Correo: cooperacion@minex.gob.gt
------------	--

5. Congreso de la República

Práctica No 20

1. Institución	Congreso de la República
2. Título	Código de Ética del Organismo Legislativo
3. Descripción de la buena práctica	Instrumento que en su parte dispositiva contiene actitudes no permitidas para todo el personal que conforma el Organismo Legislativo, siendo esta el “Conflicto de intereses: Actitud dirigida a comprometer el cumplimiento de las funciones y atribuciones asignadas con los intereses personales que perjudiquen directa o indirectamente, la ética, la transparencia y la credibilidad de la institución.”
4. Razones e importancia	Se establece un lineamiento específico para dar cumplimiento a la medida preventiva citada de la Convención Interamericana Contra la Corrupción, relacionada con la normativa para prevenir el conflicto de intereses.
5. Enfoque	No solo contiene una descripción normativa de la conducta que encuadra en el Conflicto de Intereses, también cuenta con una norma que establece cual será el efecto de dicha acción, siendo el caso que el Organismo Legislativo cuenta con su propia normativa de Servicio Civil
6. Implementación	Los trabajadores que incurran en la actitud no permitida serán sancionados según el Artículo 19 del Código de Ética mencionado, con lo cual se cubre otra de las medidas preventivas de la Convención Interamericana contra la Corrupción, que se establece en el Artículo III numeral 2 “Mecanismos para hacer efectivo el cumplimiento de dichas normas de conducta”
7. Resultados	Ha regulado la obligatoriedad de cumplimiento de las disposiciones que contiene dicho instrumento, con la finalidad de crear y mantener una conducta ética en la actuación de las funciones, atribuciones y responsabilidad del personal.
8. Documentos	Por medio del Punto Tercero literal E) del Acta de Comisión Permanente número uno guion dos mil veintidós (1-2022), de fecha cuatro de enero de dos mil veintidós, correspondiente al segundo receso del período legislativo 2021-2022, se aprobó el Acuerdo de Comisión Permanente Número dos guion dos mil veintidós que contiene el “Código de Ética del Organismo Legislativo”

Práctica No 21

1. Institución	Congreso de la República
2. Título	Actualización del Manual de Normas y Procedimientos de Adquisiciones y Contrataciones del Organismo Legislativo
3. Descripción de la buena práctica	Instrumento técnico que permite optimizar el cumplimiento de los procesos establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado.
4. Razones e importancia	Contribuye así a la estandarización de procesos relacionados con las compras de bienes o contrataciones de servicios, garantizando la máxima publicidad en el sistema de GUATECOMPRAS, la equidad para que los oferentes participen en igualdad de condiciones y comprometiéndose con la eficiencia que presta dicho sistema
5. Enfoque	Refleja el estado de dichos pedidos, las personas responsables, el tiempo de ejecución de la orden de compra y los precios de los productos que se desean adquirir
6. Implementación	El Organismo Legislativo actualmente se encuentra trabajando en una plataforma interna para el seguimiento de los pedidos de bienes y suministros propios de la institución.
8. Potencial	Tiene la finalidad de transparentar el gasto público y armonizar con las normas relativas a el combate a la corrupción dentro de la institución, esa herramienta fue creada en 2022 y su implementación inicia en el presente año 2023