



COMITE  
OLIMPICO  
GUATEMALTECO

## POLITICA DE ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y SALARIOS

STH-POL-05

Versión: 3

### Registro de Revisión y Aprobación

ELABORADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Lic. Frankling José Alfredo Velásquez Saucedo / Subgerente de Talento Humano	25/11/2024	
REVISADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Jorge Raul de la Roca Álvarez / Director de Procesos	02/12/2024	
APROBADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Lic. Gerardo Estrada Mayorga / Gerente General	03/12/2024	





## A. Propósito, alcance y responsabilidad

El propósito de esta política asegurar una remuneración equilibrada y adecuada según el puesto, la responsabilidad, la experiencia, los conocimientos y la especialización, de manera que se incentive al personal a desempeñar eficientemente sus labores.

La política abarca desde la definición de la escala salarial para los puestos bajo renglón 011 (personal permanente) y 022 (personal por contrato) hasta la implementación de los salarios.

Es responsabilidad de la Subgerencia de Talento Humano la administración de puestos y salarios, con la autorización de la Gerencia General, contribuyendo al cumplimiento de lo definido en las Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental (Acuerdo A-039-2023) de la Contraloría General de Cuentas.

## B. Definición de Políticas

### Creación de puestos nuevos

Cuando las necesidades del servicio requieran la creación de nuevos puestos dentro de la Institución, deberá asegurarse que exista la previsión de fondos necesaria, programada y autorizada en el presupuesto anual de ingresos y egresos del COG.

### Clasificación de puestos

La clasificación de los puestos se encuentra plasmado en el Manual correspondiente de la Subgerencia de Talento Humano, el cual se conforma por la función de su rol, perfil y funciones del trabajador, el cual se actualiza y revisa periódicamente.

### Reclasificación de puestos

La reclasificación de puestos implica que un puesto pueda cambiar a una categoría con un nivel salarial mayor al que originalmente estaba asignado, debido a necesidades reales del servicio o como resultado de cambios sustanciales y permanentes en las tareas, deberes y responsabilidades del puesto. Estos cambios deberán estar previamente aprobados por la Gerencia General y la Subgerencia de Talento Humano.

### Determinación de Escala Salarial

La escala salarial de los puestos será revisada periódicamente para asegurar que los salarios sean competitivos y estén alineados con las posibilidades financieras del COG. Cualquier modificación o ajuste deberá ser presentada al Gerente General para su validación y se presentará la propuesta al Comité Ejecutivo para su aprobación. La Subgerencia de Talento Humano será responsable de documentar las categorías salariales y sus cambios.



## C. Glosario

1.-	<b>COG</b>	Comité Olímpico Guatemalteco
2.-	<b>Escala Salarial</b>	Son las categorías de puestos y asignación monetaria para cada una de las categorías
3.-	<b>Reclasificación de Puesto</b>	Proceso por el que se reasigna un puesto, a una clase superior, derivado de un cambio sustancial y permanente en las tareas y responsabilidades como resultado de necesidades del puesto.
4.-	<b>Responsable de Unidad Administrativa</b>	Lo conforman: Subgerentes y sus Directores, Directores o Encargados de las Unidades Administrativas de Gerencia y Secretaría de Actas.

## D. Fundamento legal

- Constitución Política de la República de Guatemala
- Ley Orgánica del Presupuesto (Decreto 101-97 del Congreso de la República)
- Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas (Decreto 31-2002 del Congreso de la República)
- Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General de Cuentas (Acuerdo Gubernativo)
- Normas Generales y Técnicas de Control Interno Gubernamental (Acuerdo A-039-2023)
- Reglamento de Relaciones Laborales del COG
- Estatutos del Comité Olímpico Guatemalteco (COG)