

Documento de Propuesta de los Criterios Orientadores para el Establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, enviado a las Autoridades Nominadoras del Sistema Nacional de Seguridad.

PRESENTACION

El Sistema Nacional de Seguridad -SNS-, para dar coherencia y coordinación al funcionamiento de las instituciones, dispone del Consejo Nacional de Seguridad con carácter permanente; y éste de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad, donde una de sus funciones es coordinar y apoyar logística y administrativamente a la Comisión de Asesoramiento y Planificación -CAP-; entidad responsable de promover la tecnificación y profesionalización¹ de los servidores públicos de las instituciones que lo integran, mediante el establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPSNS-.

Para poder alcanzar este objetivo, el reglamento de la Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad, mandata que se elabore la propuesta de CRITERIOS ORIENTADORES², a fin de que los mismos, sirvan de guía a las autoridades de las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -SNS- en la implementación de los procesos de profesionalización y establecimiento de la carrera profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPSNS-.

Los criterios orientadores son un conjunto de lineamientos, que direccionan las acciones destinadas a promover la tecnificación y profesionalización de los servidores públicos de las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -SNS-, en función del establecimiento de la carrera profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPSNS-.

La estructura general de la presente propuesta denominada: Criterios Orientadores, está integrada por los siguientes componentes:

1. Marco conceptual de la Carrera Profesional del Consejo Nacional de Seguridad -CPSNS-;
2. Marco jurídico, y;
3. Criterios orientadores

La concepción de dicha propuesta, requiere que la misma sea valorada a partir de un enfoque sistémico, lo que implica que cada uno de los componentes que la integran, está articulado entre sí y funcionen como un todo.

1. . Arts. 13 y 14. Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad, Decreto 18-2008.

2. Art. 41. Reglamento de Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad, Decreto 18-2008.

El marco conceptual reúne y define los términos que se relacionan directamente con el tema; el marco jurídico hace referencia a la normativa que justifica y da sustento al mandato de promover la tecnificación y profesionalización del recurso humano de las instituciones que integran el Sistema Nacional de Seguridad -SNS-, así como la elaboración de los criterios orientadores para el establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPNS-.

Con la finalidad de facilitar la aplicación de dichos criterios Orientadores, se integra dentro del presente documento la descripción de cada uno de los mismos, para que las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -SNS-, puedan considerarlos e implementarlos en el establecimiento del proceso de profesionalización y Carrera Profesional complementándose a la vez con las regulaciones respectivas.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

1.1. Justificación

La Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad -LMSNS-, establece que el Consejo Nacional de Seguridad-CNS- a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación -CAP-, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, especialización, evaluación y promoción del recurso humano. Al mismo tiempo decreta el establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPSNS-, cuyo propósito es garantizar la excelencia profesional en el ejercicio de las funciones del personal y la igualdad de oportunidades para su promoción y los ascensos³. Así como potenciar el desarrollo profesional del talento humano que integran las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -ISNS-.

En el área cognoscitiva, la Carrera Profesional se enfoca en gestionar el desarrollo del talento o capacidades innatas del personal, así como el desarrollo de nuevas destrezas, necesarias en el desarrollo de las funciones inherentes a las diferentes unidades de trabajo y que permitan la sistematización de la profesionalización y la aplicación de los criterios orientadores definidos para ser guías en los procesos para el establecimiento de la carrera profesional del Sistema Nacional de Seguridad -CPSNS-.

La tecnificación y profesionalización del personal de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -ISNS- en materia de seguridad, son procesos esenciales de transformación gradual que implica un cambio de mentalidad en cada una de las

³. Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad, Art. 14.

personas que conforman las instituciones y que tienen incidencia directa para el establecimiento del Sistema de Carrera Profesional SCP-. Implica también el análisis de las necesidades y planificación de la formación y el desarrollo de una serie de procedimientos tendientes a mejorar el desempeño laboral del recurso humano, mediante el desarrollo y la cualificación de sus competencias.

Es responsabilidad de las instituciones del SNS, a través de las unidades académicas y de los departamentos de administración de recursos humanos, proporcionar las condiciones que faciliten y propicien la adquisición de capacidades humanas requeridas por las mismas, así como potenciar el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas del personal que le permitan trascender su estado natural y emprender un proceso de evolución; ya que las instituciones del SNS para su funcionamiento, desarrollo y transformación, dependen primordialmente del capital humano con el que cuentan.

Por otra parte la Política Nacional de Seguridad -PNS-, en el lineamiento estratégico relativo a la institucionalidad del SNS, subraya la importancia del desarrollo y fortalecimiento institucional, así como de la profesionalización del personal que integra las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad -SNS-.

1.2. Objetivo de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad

Garantizar la excelencia profesional en el ejercicio de la función del personal y la igualdad de oportunidades para el ingreso y ascenso en las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, respetando las normas propias de cada institución.

1.3. Definición de la Carrera Profesional del SNS

Según Schein (1978) la Carrera Profesional implica que “una serie de puestos se vayan sucediendo, y en la medida en que se de este progreso se entenderá el éxito profesional alcanzado”. *y está integrada por un conjunto de componentes vinculados con la formación, capacitación, especialización, sanción, remoción, evaluación, promoción, regulación y régimen disciplinario; tiene por objeto promover el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades; fomentar la mística, la vocación de servicio, el sentido de pertenencia institucional y dar cumplimiento a lo previsto en la Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad -LMSNS-.

Debido a su naturaleza, las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, la carrera profesional integra una serie de etapas sucesivas por las cuales el servidor público de las instituciones del SNS podrá ser promocionado a puestos de mayor jerarquía y complejidad, permitiéndole en función de sus competencias,

educación formal, desempeño e idoneidad, escalar a mejores posiciones de acuerdo a lo establecido en cada institución del Sistema.

La carrera profesional del SNS inicia con la asignación de puestos basados en capacidades de preparación académica, experiencia laboral y características específicas requeridas en cada caso, y para lo cual se hace indispensable el compromiso de quienes ocupan las máximas posiciones jerárquicas dentro de las instituciones.

2. PRINCIPALES DISPOSICIONES LEGALES DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La educación para los guatemaltecos es un derecho, y para el Estado una obligación de proporcionarla y facilitarla a todos sin discriminación alguna (Art. 71). El Estado garantiza la libre expresión creadora, apoya y estimula al científico, al intelectual y al artista nacional, promoviendo su formación y superación profesional y económica⁴. Reconoce además, que la colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria y tendrá por fines la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio⁵.

2.2. Ley de Servicio Civil – Decreto 1748

La Ley de Servicio Civil en el artículo 3, establece que todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, sí reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez. Y que los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes.

Así mismo, en el artículo 31, se establece la clasificación del servidor público el cuál comprende el Servicio Exento y el Servicio por Oposición, puestos de trabajo dentro del SNS, de los cuales el artículo 32 identifica propiamente.

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil en su artículo 8, establece que el servicio exento son aquellos puestos cuyas funciones son consideradas de confianza y que son de libre nombramiento y remoción. Y el artículo 9 describe que para los efectos del numeral 11 del Artículo 32 de la Ley, debe considerarse como cuerpos de seguridad los siguientes:

- a) Dirección General de la Policía Nacional Civil y sus dependencias;
- b) Dirección General del Sistema Penitenciario y sus dependencias;
- c) Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad de la Presidencia de la República y sus dependencias;

4. Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 63.

5. Ídem. Artículo 90.

- d) Dirección General de Inteligencia Civil y sus dependencias;
- e) Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado y sus dependencias;
- f) Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y sus dependencias; y
- g) Dirección General de Investigación Criminal y sus dependencias.

2.3. Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad

La Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad –LMSNS-, decreta el establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad⁶ -CPSNS-, así como promover la tecnificación y profesionalización de los miembros del Sistema Nacional de Seguridad⁷”.

El establecimiento y funcionamiento de la Carrera Profesional del SNS, se circunscribe a los siguientes órganos:

El Consejo Nacional de Seguridad, es el encargado a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP-, de instituir la Carrera Profesional –CP- para el personal que integra las instituciones del SNS.

Para dirigir y coordinar los procesos de tecnificación y profesionalización de la Carrera Profesional del SNS, se crea al Instituto Nacional de Estudios Estratégicos en Seguridad –INEES-, que es el marco institucional, instrumental y funcional que el Estado dispone para formar, profesionalizar y especializar el recurso humano idóneo en el ámbito de la seguridad de la nación. Éste se apoya en el Consejo Académico Interinstitucional –CAI-, conformado por delegados de las diversas instituciones que integran el SNS.

La Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad –IGSNS-, vela porque los controles internos tales como los sistemas de carrera, sistemas disciplinarios y registros de personal, cumplan con sus objetivos y lo establecido en las regulaciones del Sistema de Carrera Profesional –SCP-.

La carrera profesional para el personal que labora en las Instituciones del SNS, es obligatoria y comprende la FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN, SANCIÓN, REMOCIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN, a través de la cual se busca garantizar que el recurso humano de dichas instituciones esté debidamente calificado en los diferentes ámbitos de funcionamiento del sistema, con vocación de servicio y ética en el desempeño de sus funciones, respetando el ámbito especializado de cada

6. Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad. Art. 14.

7. Ídem. Art. 13. Literal “d”.

institución. Ello implica que las instituciones del SNS están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad⁸.

2.4. Ley Orgánica específica de cada institución

El establecimiento de la Carrera Profesional del SNS, implica la armonización y la articulación de lo dispuesto en la misma con lo estipulado en la normativa interna o Ley Orgánica Específica que rige a la institución, de forma particular lo relativo a la formación, capacitación, profesionalización y especialización del personal.

⁸ Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad. Art. 15

3. CRITERIOS ORIENTADORES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LA CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

El Consejo Nacional de Seguridad, con el propósito de dar cumplimiento a lo que manda la Ley Marco del Sistema Nacional de Seguridad y su reglamento, sobre el establecimiento de la Carrera Profesional, aprueba los CRITERIOS ORIENTADORES, a fin de que los mismos sirvan de guía en todo lo relacionado a la formación, capacitación y especialización como componentes esenciales del proceso de profesionalización de los servidores públicos de las instituciones que integran el SNS y el establecimiento de la Carrera Profesional del SNS.

Los criterios orientadores, son lineamientos generales que guían las acciones encaminadas a la consolidación, establecimiento e implementación del proceso de profesionalización y Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad -SNS-. Tomando en consideración el diagnóstico realizado a la información proporcionada por las diferentes instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, en este sentido se proponen los siguientes:

1. ORDENAMIENTO DE PUESTOS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD.

Como producto de la revisión y análisis de la nómina de puestos, las Unidades de Recursos Humanos realizarán el ordenamiento de los puestos, con el propósito de ubicar presupuestariamente a las personas en el lugar donde efectivamente desarrollan las funciones asignadas al puesto que ocupa, dicha acción permitirá: a) ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones. b) Correspondencia entre el puesto nominal y puesto funcional; y, c) Que la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

Para dicho ordenamiento es necesario que las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad cuenten con su propio catálogo de Puestos que incluyan las especialidades que respondan a la naturaleza de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Este catálogo de Puestos y Especialidades es un instrumento técnico que servirá de apoyo en el proceso de reclutamiento y Selección de Personal, definiendo los requisitos de preparación académica, experiencia laboral, así como las competencias específicas requeridas

para el desempeño de los diferentes puestos con que cuentan las instituciones.

2. BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TÉCNICOS

Es importante que cada una de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad cuente con las bases legales que den sustento a su estructura organizacional y establezca las funciones que en ley le corresponde desarrollar a cada una de las dependencias que la conforman.

El Reglamento Orgánico Interno -ROI- es la base legal (Acuerdo Gubernativo) que las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, empleen en los casos de presentar necesidad de solicitar la aprobación de diferentes acciones de puestos (creación, supresión, traslado presupuestario; y, cambio de especialidad que pudiera requerir como producto de estudios de reestructuración administrativa o asignación de beneficios económicos.

En dicho Acuerdo Gubernativo queda establecida la estructura organizacional de cada Institución en los niveles que se establecen en el Artículo 24 de la Ley del Organismo Ejecutivo: Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

3. CERTIFICACION Y PROFESIONALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD -SNS-

Siendo las Unidades de Recursos Humanos, las responsables en toda Institución, de la gestión del Talento Humano, es de suma importancia que dicha Unidad Administrativa esté integrada por personal calificado, que posea la preparación académica, experiencia laboral y competencias necesarias que le permita desarrollar una serie de actividades inherentes a la gestión de recursos humanos, tales como reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que integran las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el qué hacer de la misma.

Para dicho propósito se llevarán a cabo diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos relacionadas con el tema de Gestión de Recursos Humanos y Seguridad, esto con el

propósito de atender y dar respuesta a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en consideración lo establecido en la Resolución D-2007-128 Referencia APRA J-2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil, la responsabilidad de captar y desarrollar un recurso humano altamente calificado y profesionalizado recae en las Unidades Administrativas encargadas de desarrollar el Sistema de Administración de Recursos Humanos.

Con base a lo anterior, las Direcciones, Departamentos o Unidades de Recursos Humanos, serán las Unidades Administrativas encargadas de implementar y dar seguimiento a los procesos relacionados con el establecimiento de la Carrera Profesional, de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad -SNS-.

De esta manera, y considerando que se trata de instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación, se pretende que las Unidades de Recursos Humanos de las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejen de ser unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos, cuya razón de ser sea velar por el fortalecimiento institucional a través de la formación, profesionalización y tecnificación del talento humano que la integra.