

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar? <i>Me parece muy bien y entendible.</i>		
¿Que considera oportuno agregar?		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

es/182

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
Me parece entendible y realizar los procesos respetando la ley.		
¿Que considera oportuno agregar?		

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
Considero viable la propuesta.		
¿Que considera oportuno agregar?		

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar? <i>Para lograr los resultados esperados considero que esto es esencial.</i>		
¿Que considera oportuno agregar?		

OPINION INDIVIDUAL SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES

5 DE JULIO 2018

TALLER DE ENLACES INSTITUCIONALES SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES, ESTABLECIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

NOMBRE:	Rocio Loretty Tobias España
PUESTO:	Asesora en RRHH
CARGO:	Asesora en RRHH
INSTITUCION QUE REPRESENTA:	Dirección General de servicios de seguridad privada - Mingob -

INTRODUCCIÓN:

Atendiendo a lo establecido en la Ley Marco y el Reglamento del Sistema Nacional de Seguridad, la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP- desarrolla los siguientes Criterios Orientadores, con el propósito de que los mismos sean lineamientos generales que guíen las acciones encaminadas a la implementación de un Modelo de Carrera Profesional de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Dichos Criterios están diseñados para que las Instituciones del Sistema se encaminen en el proceso de establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema, en el sentido de implementar acciones que respondan a la especial naturaleza de una Entidad de Seguridad, convirtiendo el proceso de gestión de recursos humanos, en un proceso estratégico y no de simple trámite y controles.

Los criterios Orientadores son presentados a los enlaces nombrados en cada institución del Sistema, con el fin de conocer su opinión a los mismos, previo a presentarlos para la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A continuación se le presentan los criterios orientadores, para que de acuerdo a su experiencia apoye esta herramienta proporcionando su opinión; en la secuencia con que se le solicita.

ORDENAMIENTO DE PUESTOS

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 corresponde, de acuerdo al puesto que ocupan, (puesto funcional- puesto nominal), dicha acción permitirá ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones, así como una correspondencia entre el puesto nominal-puesto funcional; y la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar? El control del puesto y la especialidad, si esta por la naturaleza del puesto NO corresponde o no se adapta a la naturaleza del puesto.		
¿Que considera oportuno agregar?		

CATÁLOGO DE PUESTOS Y ESPECIALIDADES

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 su naturaleza.

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 del puesto.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar? Evaluaciones que permitan definir la competencia emocional que cada persona que ocupará el puesto cumpla con o garantice la calidad del servicio que brindará.		

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar? <i>Desarrollar instrumentos específicos para cada dependencia que permita normar la certificación del Recurso Humano (ejemplo establecer políticas).</i>		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
<p style="text-align: center;">—</p>		
¿Que considera oportuno agregar?		
<p style="text-align: center;">—</p>		

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
<p style="text-align: center;">—</p>		
¿Que considera oportuno agregar?		
<p style="text-align: center;">—</p>		

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

OPINION INDIVIDUAL SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES

5 DE JULIO 2018

TALLER DE ENLACES INSTITUCIONALES SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES, ESTABLECIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

NOMBRE:	Carlos Juan Melchor Salazar
PUESTO:	subdirector (de RRHH) tecnico II
CARGO:	subdirector RRHH
INSTITUCION QUE REPRESENTA:	MINEX

INTRODUCCIÓN:

Atendiendo a lo establecido en la Ley Marco y el Reglamento del Sistema Nacional de Seguridad, la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP- desarrolla los siguientes Criterios Orientadores, con el propósito de que los mismos sean lineamientos generales que guíen las acciones encaminadas a la implementación de un Modelo de Carrera Profesional de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Dichos Criterios están diseñados para que las Instituciones del Sistema se encaminen en el proceso de establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema, en el sentido de implementar acciones que respondan a la especial naturaleza de una Entidad de Seguridad, convirtiendo el proceso de gestión de recursos humanos, en un proceso estratégico y no de simple trámite y controles.

Los criterios Orientadores son presentados a los enlaces nombrados en cada institución del Sistema, con el fin de conocer su opinión a los mismos, previo a presentarlos para la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A continuación se le presentan los criterios orientadores, para que de acuerdo a su experiencia apoye esta herramienta proporcionando su opinión; en la secuencia con que se le solicita.

ORDENAMIENTO DE PUESTOS

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 corresponde, de acuerdo al puesto que ocupan, (puesto funcional- puesto nominal), dicha acción permitirá ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones, así como una correspondencia entre el puesto nominal-puesto funcional; y la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>la ley de la oficina nacional de servicio civil, (creada en 1964)</p>		
¿Que considera oportuno agregar?		
<p>Realizar auditoria preventiva, a las nominales, y hacer el cruce con los puestos nominales con los funcionarios.</p>		

CATÁLOGO DE PUESTOS Y ESPECIALIDADES

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 su naturaleza.

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 del puesto.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>el minex cuenta con el sistema SIARH. el cual es muy burocratico para la contratación.</p>		
¿Que considera oportuno agregar?		
<p>Que si este sistema va a hacer utilizado por todas las instituciones, reconsideren la Revisión del mismo ya que es demasiado burocratico.</p>		

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar? <i>modificar nuestro POA.</i>		
¿Que considera oportuno agregar? <i>* Agregar capacitaciones y certificación para todo el personal y funcionario del minex * Fortalecer la dirección de Recursos Humanos con la creación de más puestos.</i>		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?	* Modificar ROI.	
¿Que considera oportuno agregar?	El MINEX tuvo un acercamiento a la ONSE para hacer las conjeturas de la creación de la unidad tipo, lo cual indicaron que no aplicaban a la unidad. Tipo por ser un ente pequeño.	
- crear la unidad tipo. - creación de puestos.		

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	No
¿Que considera oportuno modificar?	✓	
¿Que considera oportuno agregar?	✓	

OPINION INDIVIDUAL SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES

5 DE JULIO 2018

TALLER DE ENLACES INSTITUCIONALES SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES, ESTABLECIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

NOMBRE:	Carlos Mauricio Solórzano Rivera
PUESTO:	Jefe de la Unidad de Inspección General
CARGO:	Inspector General
INSTITUCION QUE REPRESENTA:	Procuraduría General de la Nación

INTRODUCCIÓN:

Atendiendo a lo establecido en la Ley Marco y el Reglamento del Sistema Nacional de Seguridad, la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP- desarrolla los siguientes Criterios Orientadores, con el propósito de que los mismos sean lineamientos generales que guíen las acciones encaminadas a la implementación de un Modelo de Carrera Profesional de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Dichos Criterios están diseñados para que las Instituciones del Sistema se encaminen en el proceso de establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema, en el sentido de implementar acciones que respondan a la especial naturaleza de una Entidad de Seguridad, convirtiendo el proceso de gestión de recursos humanos, en un proceso estratégico y no de simple trámite y controles.

Los criterios Orientadores son presentados a los enlaces nombrados en cada institución del Sistema, con el fin de conocer su opinión a los mismos, previo a presentarlos para la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A continuación se le presentan los criterios orientadores, para que de acuerdo a su experiencia apoye esta herramienta proporcionando su opinión; en la secuencia con que se le solicita.

ORDENAMIENTO DE PUESTOS

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 corresponde, de acuerdo al puesto que ocupan, (puesto funcional- puesto nominal), dicha acción permitirá ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones, así como una correspondencia entre el puesto nominal-puesto funcional; y la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p>Que se debe de crear algun canon do legal normativo para que las personas no sean cambiadas; por la famosa frase "Por necesidades del servicio" a otras areas en donde no tienen el expertise</p>		

CATÁLOGO DE PUESTOS Y ESPECIALIDADES

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 su naturaleza.

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 del puesto.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p>Que quede terminantemente prohibido contratar a personas que no lleven el perfil requerido para el Puesto o cargo a Desempeñar</p>		

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar? Que no exista exclusión de ninguna persona para recibir las capacitaciones, es decir que no existan -FAVORITISMOS-		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	X	No
¿Que considera oportuno modificar?			
¿Que considera oportuno agregar? En caso de PGN, se debe de analizar el tema de que os 'una Inst. de Control Judicial y Administrativo.			

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	X	No
¿Que considera oportuno modificar?			
¿Que considera oportuno agregar? Que MRHH se apoye de Inspectoría General de cada Institución como medio de verificación de datos de las Personas aspirantes a alguna plaza, es decir verificar por medio de la Investigación correspondiente a la aspirantes que presenten selección de trabajo.			

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p><i>Seo se suma oportunamente en forma a la CAP para ver bien el cumplimiento de los acuerdos de memoria.</i></p>		

OPINION INDIVIDUAL SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES

5 DE JULIO 2018

TALLER DE ENLACES INSTITUCIONALES SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES, ESTABLECIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

NOMBRE:	Ómar Estuardo Lima Maza equín
PUESTO:	
CARGO:	Asistente RRHH
INSTITUCION QUE REPRESENTA:	PGN

INTRODUCCIÓN:

Atendiendo a lo establecido en la Ley Marco y el Reglamento del Sistema Nacional de Seguridad, la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP- desarrolla los siguientes Criterios Orientadores, con el propósito de que los mismos sean lineamientos generales que guíen las acciones encaminadas a la implementación de un Modelo de Carrera Profesional de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Dichos Criterios están diseñados para que las Instituciones del Sistema se encaminen en el proceso de establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema, en el sentido de implementar acciones que respondan a la especial naturaleza de una Entidad de Seguridad, convirtiendo el proceso de gestión de recursos humanos, en un proceso estratégico y no de simple trámite y controles.

Los criterios Orientadores son presentados a los enlaces nombrados en cada institución del Sistema, con el fin de conocer su opinión a los mismos, previo a presentarlos para la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A continuación se le presentan los criterios orientadores, para que de acuerdo a su experiencia apoye esta herramienta proporcionando su opinión; en la secuencia con que se le solicita.

ORDENAMIENTO DE PUESTOS

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 corresponde, de acuerdo al puesto que ocupan, (puesto funcional- puesto nominal), dicha acción permitirá ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones, así como una correspondencia entre el puesto nominal-puesto funcional; y la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	X	No
¿Que considera oportuno modificar?			
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p>El dejar abierto el tema presupuestario ya que hay unidades con altas cargas de trabajo y poca disposición presupuestaria, es por esto que se trasladan a otros cargos funcionales</p>			

CATÁLOGO DE PUESTOS Y ESPECIALIDADES

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 su naturaleza.

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 del puesto.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	X	No
¿Que considera oportuno modificar?			
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p>Especificar el tema de la seguridad y de alguna forma facultar a la autoridad nominadora para poder investigar a los candidatos que aplicaren, de una manera profunda y con la ayuda de otras instituciones del estado.</p>			

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si	X	No
¿Que considera oportuno modificar?	<p>Dar más apertura para que el depto. de RRHH se constituya con profesionales de especialidades no específicas pero que contribuyan a la automatización de procesos administrativos.</p>		
¿Que considera oportuno agregar?	<p>Contemplar el fin de cada unidad interna del departamento y evaluar eficazmente que en es el idoneo para el puesto, tomando en cuenta aspectos claves que determinen su expertis.</p>		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
<p>¿Que considera oportuno agregar?</p> <p>Tomar en cuenta instituciones como PGN ya que el Reglamento interno prohíbe algunos movimientos y sería de gran ayuda la aprobación de una ley orgánica.</p>		

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

OPINION INDIVIDUAL SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES

5 DE JULIO 2018

TALLER DE ENLACES INSTITUCIONALES SOBRE CRITERIOS ORIENTADORES, ESTABLECIMIENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD

NOMBRE:	<i>Nadhykrishna Colacho Chacón</i>
PUESTO:	<i>Profesional de Planificación</i>
CARGO:	
INSTITUCION QUE REPRESENTA:	<i>Procuraduría General de la Nación</i>

INTRODUCCIÓN:

Atendiendo a lo establecido en la Ley Marco y el Reglamento del Sistema Nacional de Seguridad, la Comisión de Asesoramiento y Planificación –CAP- desarrolla los siguientes Criterios Orientadores, con el propósito de que los mismos sean lineamientos generales que guíen las acciones encaminadas a la implementación de un Modelo de Carrera Profesional de las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

Dichos Criterios están diseñados para que las Instituciones del Sistema se encaminen en el proceso de establecimiento de la Carrera Profesional del Sistema, en el sentido de implementar acciones que respondan a la especial naturaleza de una Entidad de Seguridad, convirtiendo el proceso de gestión de recursos humanos, en un proceso estratégico y no de simple trámite y controles.

Los criterios Orientadores son presentados a los enlaces nombrados en cada institución del Sistema, con el fin de conocer su opinión a los mismos, previo a presentarlos para la aprobación del Consejo Nacional de Seguridad.

INSTRUCCIONES GENERALES:

A continuación se le presentan los criterios orientadores, para que de acuerdo a su experiencia apoye esta herramienta proporcionando su opinión; en la secuencia con que se le solicita.

ORDENAMIENTO DE PUESTOS

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 corresponde, de acuerdo al puesto que ocupan, (puesto funcional- puesto nominal), dicha acción permitirá ubicar al Recurso Humano en la Unidad Administrativa donde efectivamente desarrolla sus funciones, así como una correspondencia entre el puesto nominal-puesto funcional; y la especialidad asignada a cada puesto responda al campo de trabajo del mismo.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

CATÁLOGO DE PUESTOS Y ESPECIALIDADES

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 su naturaleza.

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 del puesto.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

CAPACITACIÓN Y CERTIFICACION DEL RECURSO HUMANO QUE INTEGRA LAS UNIDADES DE RECURSOS HUMANOS DEL SNS.

Personal que integra las diferentes Unidades de Recursos Humanos, calificados y certificados.

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, experiencia y competencias necesarias para desarrollar una serie de actividades que permita reclutar, seleccionar, formar y capacitar a las personas que conforman a las Instituciones; optimizando las fortalezas que cada una posee y tratando de minimizar errores que puedan afectar el que hacer de la misma.

Para dicho propósito se procederá a realizar diferentes capacitaciones en temas específicos de la Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones del Organismo Ejecutivo, tomando en cuenta las bases legales aplicables en los diferentes casos; así como aspectos específicos en el tema de Seguridad, atendiendo a la especial naturaleza de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

BASES LEGALES E INSTRUMENTOS TECNICOS

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- será la base legal (Acuerdo Gubernativo) que permita a la institución, solicitar las diferentes acciones de puestos que en su momento pudiera requerir. (creación de puestos, traslados presupuestarios, cambio de especialidad etc.)

En dicha base legal queda establecida la estructura de cada Institución en los niveles que establece la Ley del Organismo Ejecutivo (Artículo 24): Funciones Sustantivas, Funciones Administrativas y Funciones de Apoyo Técnico.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

PROPUESTA DE LA UNIDAD MODELO DE RECURSOS HUMANOS QUE SE ADAPTE AL SNS.

Unidades de Recursos Humanos con funciones y procesos estratégicos en la Gestión de Recursos Humanos.

Las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones que conforman el Sistema Nacional de Seguridad, además de realizar las funciones establecidas en la RESOLUCION D-2007-128 REFERENCIA APRA J -2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, por medio de la cual se aprueba la Unidad Tipo de Recursos Humanos, así como las funciones que debe desarrollar cada una de las dependencias que la integran. Además de las funciones establecidas en la resolución citada, es necesario que las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad implementen y desarrollen procesos específicos que permitan llevar el control estratégico del personal que conforma la Institución, tomando en cuenta que se trata de Instituciones cuya naturaleza y función sustantiva es la Seguridad de la Nación.

De esta manera, las Unidades de Recursos Humanos de las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, dejarán de ser simplemente unidades de gestión y control, para convertirse en Unidades Estratégicas de Recursos Humanos.

Tomando en consideración, que para la creación de nuevas Unidades Administrativas es necesaria la modificación del Reglamento Orgánico Interno de las Instituciones, funciones y procesos nuevos, serán asignados a unidades ya existentes dentro de la Unidad de Recursos Humanos que funciona en cada Institución del Sistema.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		

Monitoreo y Seguimiento a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad.

Tomando en cuenta lo establecido en el Artículo 14 "Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad y del Consejo Nacional de Seguridad", se establece la Carrera Profesional del Sistema Nacional de Seguridad, la cual estará a cargo del Consejo Nacional de Seguridad, a través de la Comisión de Asesoramiento y Planificación.

Así mismo el Artículo 15. "Obligatoriedad de Formación Profesional". Las instituciones que forman el Sistema Nacional de Seguridad están obligadas a establecer programas de profesionalización en su respectiva especialidad.

Artículo 16. Sistemas de Carrera. El Sistema Nacional de Seguridad, a través del Consejo Nacional de Seguridad, deberá impulsar en todos sus componentes los respectivos sistemas de carrera profesional que garanticen la formación, capacitación, profesionalización, evaluación y promoción del recurso humano.

Tomando en consideración lo establecido en los Artículos antes citados, la Comisión de Asesoramiento y Planificación dará el acompañamiento y seguimiento respectivo a las Instituciones del Sistema Nacional de Seguridad, en el debido proceso.

Dicho acompañamiento técnico se llevará a cabo considerando las particularidades y naturaleza de cada Institución del Sistema, así como las bases legales que la fundamentan.

¿Para usted el párrafo anterior es comprensible?	Si <input checked="" type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Que considera oportuno modificar?		
¿Que considera oportuno agregar?		