

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

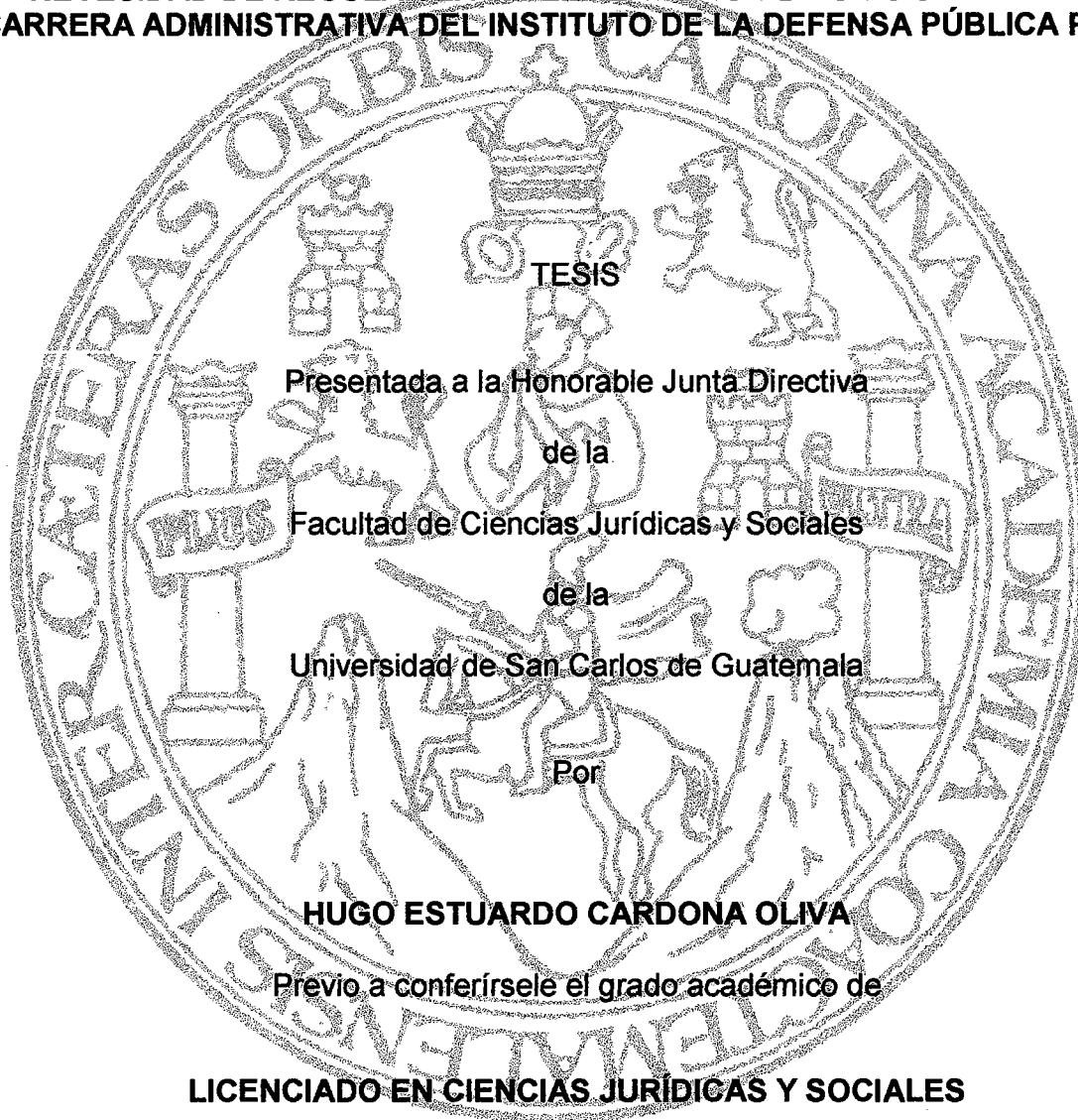
**NECESIDAD DE REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EN LA
CARRERA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL**

HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**NECESIDAD DE REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EN LA
CARRERA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2015

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Juan Carlos Ríos Arévalo
Vocal:	Lic. Marvin Vinicio Hernández Hernández
Secretario:	Lic. Carlos Ernesto Garrido Colón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario Álvarez Quiróz
Vocal:	Licda. Miriam Lili Rivera Álvarez
Secretario:	Lic. Héctor René Granados Figueroa

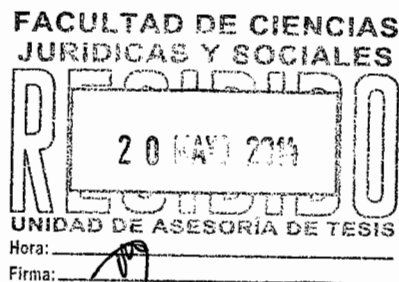
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciada. Blanca Lucrecia Ibañez Guerra.
Abogada y Notaria.
Colegiado Activo No. 3,227.
8va. Calle 6-06, primer nivel, zona 1, Ciudad de Guatemala.
TEL: 2251-4825

Guatemala 25 de octubre del 2013

Licenciado.
Carlos Manuel Castro Monroy.
SubJefe de la Unidad de Asesoría de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su despacho.



Licenciado Castro:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la providencia de fecha veinticuatro de julio del año dos mil trece, emitida por la UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró como Asesora del trabajo de Tesis del Bachiller **HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA**, intitulado "**NECESIDAD DE REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL**", para lo cual me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del *Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*:

- I. El contenido científico de esta tesis estriba en el tema de la necesidad de regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, el cual es un tema importante dentro de la rama del derecho público, al generar sus propios aportes que hacen posible una investigación, enfocándolo en todo momento de forma técnica para obtener un resultado concreto.
- II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de investigación que se utilizó fue primeramente la de recopilación de datos y de abstracción, toda vez que permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos, la forma histórica para evidenciar la necesidad de la regulación de la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal y por último el método deductivo.



Licenciada. Blanca Lucrecia Ibañez Guerra.
Abogada y Notaria.
Colegiado Activo No. 3,227.
8va. Calle 6-06, primer nivel, zona 1, Ciudad de Guatemala.
TEL: 2251-4825

- III. En cuanto a la redacción que se utilizó, en el desarrollo de esta tesis, considero ha sido la correcta en virtud de que siempre se observo la misma línea, guardando correlación en todo momento entre cada capítulo y en el cual se ha empleado lenguaje eminentemente técnico y jurídico.
- IV. A mi consideración existe un verdadero y tangible aporte a la ciencia del derecho, toda vez que en la actualidad la regulación en la implementación de un sistema en la carrera administrativa en una institución del Estado, con tanta trascendencia como el Instituto de la Defensa Pública Penal, es de suma importancia para mantener un orden jurídico y jerárquico dentro de la misma.
- V. Al leer y analizar cada una de las conclusiones estableció que el Instituto de la Defensa Pública Penal, no cuenta con un sistema de carrera administrativa, lo cual evita cierta evolución dentro del funcionamiento del Instituto, en cuanto a las recomendaciones, se dan soluciones factibles a los problemas para obtener la implementación de un sistema de carrera administrativa del Instituto.
- VI. El apartado de la bibliografía me parece muy completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes, tanto nacionales como extranjeras, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de sus aseveraciones.

En atención a los numerales antes expuestos, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller Hugo Estuardo Cardona Oliva, llena los requisitos establecidos en el Artículo 32 del *Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público*, por lo que habiendo observado cada uno de las revisiones y correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, deferentemente:


Licda. Blanca Lucrecia Ibañez Guerra.
Colegiada 3,227.

Blanca Lucrecia Ibañez Guerra
ABOGADO Y NOTARIO



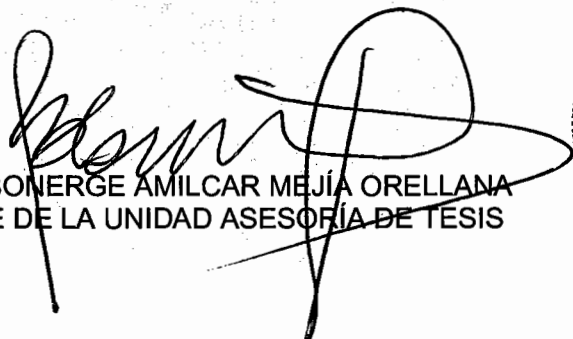
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 28 de mayo de 2014.

Atentamente, pase a la LICENCIADA NORMA GRICELDA AYAPÁN SOLÍS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA, intitulado: "NECESIDAD DE REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



Licenciada. NORMA GRICELDA AYAPÁN SOLÍS

COLEGIADO: 7,663

28 calle B 1-28 zona 8, Ciudad de Guatemala TELEFONO: 5973-5928



Guatemala, 31 de julio del 2014

Doctor:

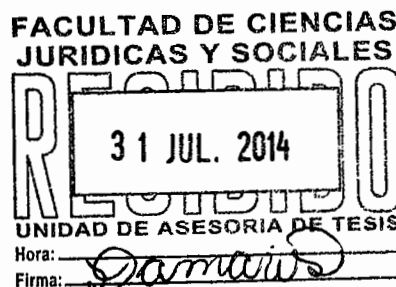
Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad Asesoría Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Su Despacho:



Doctor Mejía Orellana

Como revisora del trabajo de Tesis del Bachiller **HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA**, en la elaboración del trabajo intitulado: **“Necesidad de regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal”**, dejo constancia y hago de su conocimiento lo siguiente:

- a) El sustentante respecto al contenido científico y técnico de la tesis, realizó un análisis exhaustivo de la doctrina y legislación pertinente relacionada a la necesidad de regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, aportando criterios de importancia tanto para la práctica, como la doctrina dentro del derecho administrativo, puntualizando en cuanto a breves antecedentes, características, elementos principales y su clasificación, lo que permite llevar acabo la investigación.
- b) En el desarrollo y preparación del trabajo de tesis, el sustentante utilizó métodos de investigación diversos, como lo son el método científico, que permitió plantear el problema, y el método histórico, que permitió tomar como referencia los antecedentes del Instituto de la Defensa Pública Penal, así mismo utilizó variedad de técnicas de investigación como lo son: la recopilación de datos, interpretación de la legislación, que hizo posible concretar el tema de investigación.
- c) Respecto a la redacción, tuve el agrado de corroborar la utilización correcta y docta del lenguaje y el léxico técnico jurídico propia de un profesional de las ciencias jurídicas, se guardó la congruencia debida sobre lo expuesto entre cada capítulo y el tema de investigación.

Licenciada. NORMA GRICELDA AYAPÁN SOLÍS

COLEGIADO: 7,663

28 calle B 1-28 zona 8, Ciudad de Guatemala TELEFONO: 5973-5928



d) La contribución científica del tema la necesidad de regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, aporta nuevas perspectivas de estudio para el derecho administrativo, al determinar nuevos factores que son de importancia dentro de esa rama del derecho público.

e) Se arribó a justificaciones y argumentos válidos, llegando a conclusiones que determinan que es necesario el regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, así como las recomendaciones concretas, que convierten el trabajo de tesis, en material dable a la discusión para implementaciones normativas específicas que puedan traducirse en cambios notorios, específicamente en la legislación administrativa.

f) También se apoyó en extensa bibliografía nacional e internacional, así como en fuentes de doctrina contemporánea; lo que hace de su trabajo, una investigación factible, debido al esfuerzo recopilatorio realizado.

Como revisora del trabajo de tesis del sustentante, HUGO ESTUARDO CARDONA OLIVA, puedo concluir que se cumplieron con los requisitos plasmados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; lo que me permite extender **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo bajo análisis, a efectos de dar continuidad con el procedimiento de mérito y al final, la correspondiente evaluación por el Tribunal Examinador en el acto de Examen Público de Tesis, que le permita optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Deferentemente,

Licenciada. Norma Gricelda Ayapán Solís

Colegiado 7,663

Licda Norma Gricelda Ayapán Solís
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HUGO ESTUARDO CÁRDONA OLIVA, titulado NECESIDAD DE REGULAR LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO DE LA DEFENSA PÚBLICA PENAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srta.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de toda la sabiduría, por guiar mi camino y darme la fuerza en los momentos de flaqueza a quien dedico todos mis éxitos.

A MIS PADRES:

Hugo Cardona Rojas y María Amparo Oliva Muralles de Cardona, como una pequeña recompensa por todos sus cuidados, amor, comprensión, todo su esfuerzo para educarme y hacer de mí una persona de bien, siendo un digno ejemplo en mi vida. Que Dios los bendiga.

A MIS HERMANOS:

Kevin Roberto Cardona Oliva y Jorge Mario Cardona Oliva, de quienes estoy muy orgulloso y les expreso mi total admiración exhortándoles a que sigan adelante, en cada una de las metas que se hayan propuesto en la vida.

A MI FAMILIA:

Por brindarme siempre su comprensión y apoyo incondicional, a lo largo de esta etapa académica de mi vida.

A:

Licenciada Norma Gricelda Ayapán Solís, Licenciado Luis Ángel Martínez Marroquín, Licenciado Daniel Mauricio Tejeda Aystas, Eduardo Rodríguez Meighan, y Carla Yesenia Romero Ayapán, por su apoyo incondicional en cada uno de los momentos de mi vida.



A MIS AMIGOS:

Por otorgarme su afecto, comprensión y cariño en las etapas de que han transcurrido en mi vida.

A:

La única universidad estatal, la gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, la cual se ha convertido en mi casa de estudios, fuente del saber inagotable que ha forjado las grandes mentes de mi amada Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por brindarme la oportunidad de alcanzar este preciado éxito y conocer la esencia del derecho.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Instituto de la Defensa Pública Penal.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.1.1 Origen.....	1
1.1.2 Visión.....	4
1.1.3 Misión.....	4
1.1.4 Ubicación.....	5
1.2 Fundamento legal.....	5
1.2.1 Legislación interna.....	5
1.2.2 Legislación internacional.....	8
1.3 Estructura organizacional interna.....	10
1.3.1 Área administrativa.....	11
1.3.2 Área operativa.....	15
1.3.3 Organigrama.....	16

CAPÍTULO II

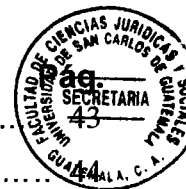
2. Proceso de contratación del Instituto de la Defensa Pública Penal.....	17
2.1 Procedimiento de reclutamiento.....	17
2.2 Procedimiento de reclutamiento para prestación de servicios técnicos y/o profesionales del personal administrativo técnico en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	18
2.2.1 Entrega de currículum a la sección de admisión de personal del Instituto de la Defensa Pública Penal.....	20
2.2.2 Recepción de currículum y documento.....	21
2.2.3 Revisión de documentos.....	21
2.2.4 Citas para entrevistas.....	22
2.2.5 Entrega de formulario.....	22
2.2.6 Identificación y registro de los expedientes.....	22



2.2.7 Revisión y análisis del expediente.....	23
2.3 Procedimiento de reclutamiento de personal permanente en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	23
2.3.1 Recepción de currículum y documentación.....	25
2.3.2 Revisión de la documentación.....	26
2.3.3 Citas para evaluaciones.....	26
2.3.4 Identificación y registro de los expedientes.....	27
2.3.5 Selección por currículum.....	27
2.4 Nombramiento de personal.....	28
2.4.1 Autoridad nominadora.....	28
2.4.2 Toma de posesión.....	29
2.4.3 Recursos en contra de nombramiento o rescisión de contrato.....	29
2.4.4 Inicio de la prestación del servicio de las personas contratadas en la Institución.....	30
2.4.5 Identificación del trabajador del Instituto.....	31
2.4.6 Período de prueba.....	32

CAPÍTULO III

3. Sistema de ascenso en puestos administrativos en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	35
3.1 Sistema.....	35
3.2 Rotación.....	36
3.2.1 Desventajas de la rotación.....	36
3.2.2 Ventajas de la rotación.....	39
3.3 Rotación en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	40
3.4 Movilidad interna del personal.....	41
3.4.1 Transferencia.....	42
3.4.2 Ascensos.....	42
3.4.3 Promociones.....	42
3.4.4 Descensos.....	43
3.5 Movilidad interna del personal en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	43



3.5.1 Permutas en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	43
3.5.2 Traslados.....	43
3.6 Ascensos.....	45
3.6.1 Sistemas de ascenso.....	45
3.7 Ascensos en el Instituto de la Defensa Pública Penal.....	49

CAPÍTULO IV

4. Análisis legal de la necesidad de implementar un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal.....	53
4.1 Derecho.....	54
4.2 Clasificación del derecho.....	56
4.3 Derecho administrativo.....	57
4.3.1 Evolución histórica.....	57
4.3.2 Sistemas del derecho administrativo.....	58
4.3.3 Características del derecho administrativo.....	61
4.3.4 Definición de derecho administrativo.....	61
4.3.5 Relación entre el derecho administrativo y el sistema de carrera.....	62
4.4 Propuesta de un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal.....	63
4.4.1 Definición.....	63
4.4.2 Propósito.....	63
4.4.3 Introducción.....	64
4.4.4 Mandato Institucional.....	64
4.4.5 Fundamentos filosóficos.....	65
4.4.6 Fuentes normativas.....	65
4.4.7 Características.....	65
4.4.8 Deberes.....	66
4.4.9 Valores y principios ético institucionales que rigen la actuación de la entidad.....	67
4.4.10 Mandato profesional del personal administrativo que ocupa puestos directivos, técnicos y operativos.....	68
4.4.11 Transparencia en el uso de los recursos.....	69



4.4.12 Visión del personal administrativo.....	
4.4.13 Perfil del personal administrativo.....	70
4.4.14 Sistema de carrera.....	73
4.4.15 Criterios generales y disposiciones transitorias.....	82
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como justificación hacer un análisis doctrinario y jurídico de la necesidad de regular la implementación de un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, tomando en cuenta los factores estructurales que actualmente posee el citado instituto, y a la vez proponer las modificaciones a la misma; en virtud que para poder obtener un verdadero funcionamiento eficaz dentro de una institución, se debe poner especial énfasis en la selección y desarrollo del recurso humano.

El objetivo general consistió en presentar un proyecto concreto con la finalidad de implementar un sistema de carrera en el área administrativa, del Instituto de la Defensa Pública Penal, a través del cual permita obtener una regulación específica, para establecer las formalidades determinadas que deben poseer las personas, que tienen aspiraciones de ingresar a desempeñar un cargo público dentro del citado instituto, así como regular los mecanismos que se deben de cumplir para obtener ascensos dentro de la institución, objetivo que se logró concretar, después de realizar las investigaciones correspondientes detallando los procedimientos que deben cumplirse, para ingresar a la institución, así como para obtener un ascenso dentro de la misma.

Luego de analizar las distintas doctrinas, procesos y legislación vigente, relacionadas al tema, se corroboró la hipótesis formulada, debido a que después de aplicar los distintos métodos de investigación se pudo establecer, que realmente existe la necesidad de regular un sistema en la carrera administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, con la cual se pueden mejorar aspectos estructurales dentro de la citada institución.

La presente investigación se dividió en cuatro capítulos, de los cuales el primero es referente al Instituto de la Defensa Pública Penal; el segundo se relaciona al proceso de contratación en el Instituto de la Defensa Pública Penal; el tercero se refiere al sistema de ascensos en puestos administrativos en el Instituto de la Defensa Pública Penal y el cuarto contiene el análisis legal de la necesidad de implementar un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal.



Inmerso dentro de la investigación se desarrolla de una manera individual, los mecanismos que se deberán utilizar, para obtener la profesionalización y eficacia del personal que presta su fuerza laboral para el Instituto de la Defensa Pública Penal, mediante la implementación de políticas de administración apegadas a la realidad de la institución, así como la regulación del perfil que debe de poseer cada una de las personas que deseen ocupar un cargo público o bien optar a un cargo superior dentro del Instituto.

En la presente investigación se llevo a cabo un análisis específico, del mecanismo actual que utiliza el Instituto de la Defensa Pública Penal, para el reclutamiento y selección de personal, así como el sistema de ascenso que poseen los trabajadores que prestan sus servicios en el instituto, y se propuso un modelo concreto referente a las modificaciones que tendrían consecuencias positivas en el momento de su implementación, abarcando temas como la implementación de un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal.

Los métodos utilizados en el desarrollo de la presente tesis fueron: el método dogmático para establecer la relación existente entre la doctrina, la legislación vigente y la integración de la ley; el método científico, en vista que el presente trabajo es resultado de un plan de investigación que fue elaborado previamente; el método analítico, debido a que para obtener la comprensión concreta de la importancia de un sistema de carrera, fue necesario realizar un análisis detallado de las obligaciones, estructura y realidad que posee el Instituto de la Defensa Pública Penal, para posteriormente brindar una propuesta adaptada a sus necesidades; el método inductivo, toda vez que de un análisis específico se llegó a conclusiones generales; el método histórico, ya que permitió conocer los antecedentes del Instituto de la Defensa Pública Penal. Las técnicas empleadas fueron: la investigación bibliográfica y documental.

La tesis constituye un aporte científico para la bibliografía guatemalteca, siendo de fácil comprensión y de utilidad para consultas de estudiantes y profesionales del derecho y de la población en general, permitiendo conocer a profundidad los beneficios que se pueden adquirir al implementar un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal.



CAPÍTULO I

1. Instituto de la Defensa Pública Penal

Distintos autores han realizado definiciones, relacionadas al Instituto de la Defensa Pública Penal, sin embargo el mismo cuerpo legal que le dio vida a la institución otorga los elementos necesarios, para poder definirla de la siguiente manera: Es una institución autónoma con independencia técnica y funcional, creada como organismo administrador del servicio público de defensa penal, para asistir gratuitamente a personas de escasos recursos económicos, así como, la gestión, administración y control de los abogados en ejercicio profesional privado, cuando realicen funciones de defensa pública.

1.1. Antecedentes históricos

1.1.1. Origen

Es importante destacar, que el primer indicio de la existencia de una defensa pública penal, surge con el Decreto Papal basado en el Concilio de Zaragoza de 1585, por medio del cual el Papa Benedicto XII ordena y establece la participación de un abogado en defensa de los necesitados que no tuvieran medios para defenderse con el fin de "...administrar justicia al menesteroso y al huérfano, como al humilde y al pobre..."¹

"En Guatemala se inicia este servicio público por Real Cédula del 30 de noviembre de

¹Viñas, Raúl Horacio. *Ética de la abogacía y procuración*. Pág. 33.



1799, la cual ordena que los abogados de número, deberían ser abogados gratuitos de los indios y pobres. Hacer el juramento por turno empezando por el más antiguo, no pudiéndose admitir excusa de éste cargo por ser inseparable del oficio.”²

“Sin embargo en Guatemala, durante una época la defensa pública gratuita fue prestada por estudiantes de la facultad de derecho como requisito previo a optar al título de Abogado; más adelante estuvo este servicio a cargo de los bufetes populares de las universidades del país, con estudiantes de los últimos años de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales a quienes se les exigía el requisito de haber aprobado el curso de Derecho Procesal Penal, y principalmente efectuar su práctica penal en los Tribunales de la República.”³

La creación de una institución pública que contara con los elementos necesarios, para garantizar la defensa penal, de la parte acusada se volvió una necesidad, ya que no era posible que en un estado de derecho, existiera una desigualdad entre la asesoría de la parte acusadora, quién junto a profesionales del derecho, los cuales devengaban un sueldo proveniente del estado, por medio del Ministerio Público, ejercían la acción penal en contra de la parte demandada; y esta recibía la asesoría de un estudiante de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, creando una desigualdad, y contradiciendo las garantías constitucionales, reguladas en nuestra Carta Magna, siendo este tema parte de los acuerdos de paz que se firmaron entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca.

²Instituto de la Defensa Pública Penal. **Origen y Funciones**. Pág. 2.

³<http://www.idpp.gb.gt/institucion/historia.aspx>, (Guatemala 28 de septiembre de 2013).



Previo a la modernización del sistema procesal penal guatemalteco, Guatemala participó en la Convención sobre Derechos Humanos realizada en San José Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, donde se aprueba el Pacto de San José, que posteriormente suscribe y ratifica. En este pacto se establecen las garantías que protegen a toda persona sindicada de haber cometido delitos o faltas.

Posteriormente a la aprobación y ratificación del Pacto de San José, por parte de los países de América Latina, estos inician el proceso de modernización del sistema de justicia en sus respectivos países, Guatemala no fue la excepción ya que el proceso penal, pasó de ser un sistema inquisitivo a un sistema acusatorio, el cual representaba un mayor respeto hacía las garantías constitucionales y procesales.

En el año de 1988, los juristas argentinos, Julio Maier y Alberto Brinder, elaboraron un anteproyecto del Código Procesal Penal vigente, que fue aprobado el 24 de septiembre de 1992, y cobró vigencia el 1 de julio de 1994, en la misma fecha entra en vigencia el Acuerdo No. 12-94 emitido por la Corte Suprema de Justicia, en el cual se regula el servicio de defensa pública penal, dando así el primer indicio de la creación del Instituto de la Defensa Pública Penal, cumpliendo sus funciones como una dependencia de la Corte Suprema de Justicia con el nombre del Servicio Público de Defensa Penal de Justicia.

Posteriormente en cumplimiento a los Acuerdos de Paz firmados por el Gobierno de la República de Guatemala, el Congreso de la República aprueba el Acuerdo Legislativo. 129-97, Ley del Servicio Público de Defensa Penal con vigencia el 13 de julio de 1998,



que da creación al Instituto de la Defensa Pública Penal, otorgándole total autonomía a este Organismo Judicial.

1.1.2 Visión

La visión del Instituto está enfocada en la búsqueda de la prestación de un servicio eficiente y de calidad, utilizando para ello los elementos técnicos y humanos que le coadyuven al logro de sus funciones:

“Ser una entidad de alta calidad técnico-legal con presencia, protagonismo y liderazgo en el Sistema de Justicia y en el medio social, con una estructura organizacional funcional, eficaz y eficiente que permita tener la capacidad de atender a todas aquellas personas que requieran de su servicio de asistencia jurídica, priorizando a las de escasos recursos. Asimismo, desea contar para ello con defensores públicos de alto nivel profesional, convertidos en agentes de cambio y transformación hacia una justicia penal, que respete la plena vigencia de los principios constitucionales y procesales del derecho de defensa”.

1.1.3 Misión

La misión del Instituto está basada en las funciones que le han sido asignadas constitucionalmente y conforme los tratados internacionales, para el servicio de la población en general.

“Somos una entidad pública autónoma y gratuita que ejerce una función técnica de



carácter social, con el propósito de garantizar el derecho de defensa, asegurando la plena aplicación de las garantías del debido proceso penal, a través de una intervención oportuna en todas sus etapas. Nuestra entidad desarrolla sus atribuciones con fundamento en el derecho de defensa que garantiza la Constitución Política de Guatemala, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala en materia de Derechos Humanos, así como en su Ley de creación y su reglamento, inspirada en el espíritu de los Acuerdos de Paz”.⁴

1.1.4 Ubicación

El Instituto de la Defensa Pública Penal, tiene su sede central en la 7^a. avenida 10-35 zona 1 de la ciudad capital de Guatemala, cuenta con subsedes en los 22 departamentos de la República para dar una cobertura total a nivel nacional.

1.2 Fundamento legal

1.2.1 Legislación interna

a) Normativa constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, decretada en el año 1985, en el Artículo 12 garantiza el derecho de defensa estableciendo que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos,

⁴Licenciada Blanca Aída Stalling Dávila, **Plan operativo anual 2011, ajustado al monto de presupuesto asignado.**
Pág 6



sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente”, además el Artículo 14 de la Constitución establece la presunción de inocencia y publicidad del proceso, garantizando que “Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia ejecutoriada”.

b) Normativa ordinaria

- **Código Procesal Penal**

“Artículo 4. - (Juicio previo). Nadie podrá ser condenado, penado o sometido a medida de seguridad y corrección, sino en sentencia firme, obtenida por un procedimiento llevado a cabo conforme a las disposiciones de este Código y a las normas de la Constitución, con observancia estricta de las garantías previstas para las personas y de las facultades y derechos del imputado o acusado. La inobservancia de una regla de garantía establecida en favor del imputado no se podrá hacer valer en su perjuicio.”

“Artículo 20.- (Defensa). La defensa de la persona o de sus derechos es inviolable en el proceso penal. Nadie podrá ser condenado sin haber sido citado, oído y vencido en procedimiento preestablecido y ante tribunal competente, en el que se hayan observado las formalidades y garantías de ley.”

“Artículo 92.- (Derecho a elegir defensor). El sindicado tiene derecho a elegir un abogado defensor de su confianza. Si no lo hiciere, el tribunal lo designará de oficio, a más tardar antes de que se produzca su primera declaración sobre el hecho, según la



reglamentación para la defensa oficial. Si prefiere defenderse por sí mismo, el tribunal lo autorizará sólo cuando no perjudique la eficacia de la defensa técnica y, en caso contrario, lo designará de oficio. La intervención del defensor no menoscaba el derecho del imputado a formular solicitudes y observaciones.”

“Artículo 103.- (Abandono). Si el defensor del imputado sin causa justificada abandona la defensa o lo deja sin asistencia técnica, sin perjuicio de las responsabilidades en que por ello incurra intervendrá el sustituto; ante la imposibilidad de éste, se procederá a su reemplazo inmediato por un defensor nombrado de oficio y aquéllos no podrán ser nombrados nuevamente en el procedimiento. La resolución se comunicará al imputado y se le instruirá sobre su derecho a elegir otro defensor de confianza. Cuando el abandono del titular o del sustituto ocurra poco antes o durante el debate, se podrá prorrogar su comienzo o suspender el debate ya iniciado, como máximo por cinco días corridos, si lo solicita el nuevo defensor; no se podrá prorrogar o suspender otra vez por la misma causa. En este caso, la intervención del defensor que hubiere sido nombrado de oficio continuará, aunque intervenga después otro defensor de confianza.”

Es evidente que en la actualidad la legislación interna guatemalteca, garantiza el derecho de defensa, el cual consiste en que a ninguna persona se le puede imponer ningún tipo de pena o castigo, sin antes darle la oportunidad de defenderse siguiendo los procedimientos que la ley establece, por lo que se vuelve esencial la existencia del Instituto de la Defensa Pública Penal, para brindar el servicio de defensa técnica de forma gratuita, en favor de todas aquellas personas que no posean las capacidades económicas para contratar los servicios profesionales de un abogado que ejerza dicho derecho.



- **Decreto del Congreso de la República No. 129-97 Ley del Servicio Público de Defensa Penal**

Decreto aprobado el 5 de diciembre de 1997, el cual entró en vigencia el 13 de enero de 1998, consta de 64 artículos, los cuales conforman el cuerpo legal que regula al Instituto de la Defensa Pública Penal.

1.2.2 Legislación internacional

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

“Artículo 14, numeral 3. Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas...”

“Artículo 14, numeral 3, inciso b). A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección...”

“Artículo 14, numeral 3, inciso d). hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;...”

Es importante hacer énfasis que el derecho de defensa no se encuentra regulado



únicamente en la normativa legal interna de Guatemala, existen regulaciones internacionales a través de pactos y convenios, que han sido ratificados por Guatemala, como lo es el caso del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el cual fortalece la regulación interna garantizando figuras jurídicas como el derecho de igualdad y el derecho a poseer un defensor.

- **Convención Americana de Derechos Humanos**

“**Artículo 8, numeral 2 inciso e.** derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley”

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

“**Artículo 10.** Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.”

- **Acuerdos de Paz, Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática**



“13. Promover ante el Congreso de la República las siguientes reformas legales

Servicio público de Defensa Penal. b) Establecer el Servicio Público de Defensa Penal para proveer asistencia a quienes no puedan contratar servicios de asesoría profesional privada. Será un ente con autonomía funcional e independiente de los tres Organismos del Estado, que tenga la misma jerarquía en el proceso que el Ministerio Público y que alcance efectiva cobertura nacional.”

El derecho de defensa en la actualidad es de tal importancia que se encuentra regulado incluso en la Declaración Universal de Derechos Humanos, lo cual obliga a los países que ratificaron dicho convenio, como es el caso de Guatemala a cumplirlo de una forma responsable y eficiente, lo cual sería prácticamente imposible de realizar, si el estado no contara con una institución pública que garantizara dicho servicio, por esta razón es que se vuelve esencial la existencia del Instituto de la Defensa Pública Penal, con un presupuesto propio y autoridades independientes.

1.3 Estructura organizacional interna

La estructura organizacional que el Instituto actualmente utiliza es un sistema lineal y staff. Lineal porque la autoridad y responsabilidad se transmite para cada nivel en forma directa, desde los mandos altos a los más bajos y staff tomando en cuenta que conforme las entidades crecen se vuelven más complejas, los mandos lineales necesitan del apoyo de personal especializado y con experiencia para la eficiente ejecución de sus tareas.



1.3.1 Área administrativa

Es el área encargada de llevar a cabo todas las funciones administrativas, financieras y de recurso humano, que busca prestar un servicio adecuado, con la finalidad de brindar a la Institución las herramientas laborales y legales necesarias para cumplir con las funciones legales que le corresponden.

a) Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal

La máxima autoridad está constituida por el Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, el cual esta conformado por.

- El Presidente del la Corte Suprema de Justicia.
- El Procurador de los Derechos Humanos.
- Un representante del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala.
- Un representante de los decanos de las Facultades de Derecho de las universidades del país.
- Un representante de los Defensores de Planta electo por la Asamblea de Defensores.

b) Dirección general

El Consejo del Instituto, delega la autoridad sobre la dirección general, la cual para llevar a cabo una eficiente función de supervisión y control, cuenta con el apoyo de las siguientes unidades.

- Unidad de supervisión general.



- Unidad de formación y capacitación.
- Unidad de planificación.
- Unidad de informática.
- Unidad de auditoría interna.
- Unidad de relaciones públicas.

En el tema relacionado a la correcta ejecución de sus funciones específicas, la dirección general del Instituto, cuenta con una estructura administrativa que le permite delegar autoridad y responsabilidad, sobre departamentos y unidades, conformadas de acuerdo a la naturaleza de las actividades de cada componente, con el fin de agilizar los diferentes procesos que se desarrollan para el cumplimiento de sus funciones, siendo estas.

i) División administrativa y financiera

Está integrada por los departamentos: Administrativo, financiero, informática, de cobro y pago administrativo, que tienen la función de proveer a la institución los recursos materiales, financieros y técnicos, así como de diferentes servicios para el buen desarrollo de las actividades institucionales.

En el departamento administrativo se cuenta con las secciones de compras, almacén, servicios generales, transporte, seguridad y archivo central.

En el departamento financiero se cuenta con las secciones de presupuesto, contabilidad y tesorería.



En el departamento de informática se cuenta con las secciones de análisis y desarrollo de software, soporte técnico, así como de redes y telecomunicaciones.

El departamento de cobro y pago administrativo no cuenta con ninguna subdivisión.

Departamentos que proporcionan el apoyo necesario para que el personal que labora en la Institución tenga un clima organizacional adecuado para que el desarrollo de sus actividades laborales, que se transforma en la prestación de un servicio eficiente y de calidad para la población que hace uso de él.

ii) División ejecutiva y de recursos humanos

Es la división responsable de proveer a la Institución del recurso humano idóneo para la realización de las funciones que posee asignadas, por medio de un proceso de reclutamiento adecuado y eficaz que permita elegir a los mejores candidatos para cada puesto, así como de la constante preparación como actualización técnica y profesional del personal que labora en la entidad, para mejorar el desempeño individual de cada uno de sus miembros. Su conformación está constituida por lo siguientes departamentos.

El departamento de administración de recursos humanos que incluye las secciones de admisión de personas y administración de personal. El Departamento de desarrollo organizacional que incluye las secciones de desarrollo de personal, atención y apoyo de personal, así como planificación y monitoreo de personal.



El departamento de carrera institucional que no cuenta con ninguna subdivisión.

iii) División de fortalecimiento institucional

El constante cambio en las relaciones sociales, institucionales, laborales y económicas, tanto externas como internas, requieren que las instituciones tomen acciones que le permitan modificar las funciones y procesos que sean necesarias para cumplir de mejor forma los objetivos para lo cual fue creada, en este sentido el Instituto a implementado la división de fortalecimiento institucional, que se encarga de recopilar la información interna como externa, que le permitan realizar los estudios necesarios que fortalezcan su función administrativa y operacional, mediante la propuesta de nuevas acciones o proyectos que se desarrollen de conformidad a las exigencias de las nuevas corrientes.

Para su funcionamiento cuenta con los siguientes departamentos.

Departamento de planificación que incluye las secciones de planes, programas y proyectos, de monitoreo y evaluación, de organización y métodos.

Departamento de información y estadística que incluye las secciones de recopilación y procesamiento, actualización de información y de información pública.

Departamento de cooperación externa que incluye las secciones de relaciones internacionales (agencias) y relaciones interinstitucionales.

Departamento de relaciones públicas, no cuenta con ninguna subdivisión.



1.3.2 Área operativa

Es el área encargada de cumplir con las funciones que la normativa legal ordena a la Institución, utilizando para ello las herramientas laborales, que el área administrativa le provea.

a) División de coordinaciones técnico profesional

Es la división responsable del manejo administrativo y técnico profesional de los procesos penales atendidos por la Institución, de los movimientos concernientes al personal dentro de la división y también es la encargada del desarrollo de las políticas, estrategias, procesos, sistemas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos relacionados con el manejo de una defensa técnica efectiva aplicada dentro de los procesos penales, la cual para el desempeño de sus funciones cuenta con las coordinaciones y departamentos siguientes.

Coordinaciones especializadas en casos penales de mayor riesgo, coordinaciones departamentales, coordinación general nacional de defensores de oficio, coordinación de defensores públicos en formación, coordinación de apoyo técnico, coordinación de adolescentes en conflicto con la ley penal, coordinación de enfoque de género, coordinación de enfoque de intercultural, coordinación nacional de impugnaciones, coordinación de ejecución, coordinación nacional de derechos humanos, departamento de asignación de casos y el departamento del sistema informático de apoyo a la defensa pública.



1.3.3 Organigrama

Según Enrique Benjamín Franklin Fincowsky, lo define como “la representación gráfica de la estructura orgánica de una organización o bien de alguna de sus áreas, la cual muestra que unidades administrativas la integran y sus respectivas relaciones, niveles jerárquicos, canales formales de comunicación, líneas de autoridad, supervisión y asesoría.”⁵

Para el autor mexicano José Antonio Fernández Arena, es “la estructura que representa un conjunto de recursos que opera de manera coordinada y que demanda interacciones y complementos.”⁶

Ambas definiciones coinciden en que el organigrama es una estructura, por lo cual se infiere que es de suma importancia dentro de una institución, ya que es la forma en la cual está organizada la misma, de esta manera se delegan las obligaciones y derechos jerárquicos, permitiendo de esa manera guardar un orden lógico, en el funcionamiento de cualquier institución.

⁵Franklin Fincowsky, Enrique Benjamín. **Organización de empresas**, tercera edición. Pág. 250.

⁶Fernández Arena, José Antonio. **Elementos de administración**, segunda edición. Pág. 100.



CAPÍTULO II

2. Proceso de contratación del Instituto de la Defensa Pública Penal

Es importante indicar que por proceso se entiende como “una serie de etapas concatenadas, ordenadas, sistematizadas, que nos sirven para la obtención de un fin.”⁷

De conformidad con esta definición se debe tomar en cuenta que el proceso de contratación posee más de una etapa, y en el caso del Instituto de la Defensa Pública Penal, no es la excepción por lo cual se detallarán las etapas o procedimientos que en su conjunto conforman el proceso de contratación del Instituto.

2.1 Procedimiento de reclutamiento

“El procedimiento en sí, es un método de ejecución o pasos a seguir, en forma secuenciada y sistemática, en la consecución de un fin. En otras palabras son todos aquellos pasos, actos o métodos que están establecidos con anterioridad, los cuales se deben cumplir para obtener un fin.”⁸

De conformidad con las definiciones anteriores se determina que el procedimiento de reclutamiento no es más que aquel conjunto de métodos concatenados, que buscan identificar e interesar a candidatos capacitados para ocupar las plazas vacantes o puestos específicos dentro de una organización. Este proceso da inicio con la búsqueda

⁷Orellana Donis, Eddy Giovanni. **Derecho Procesal Civil I**. Pág. 27.

⁸Fernández Arena, **Op. Cit.** Pág. 102.



del recurso humano, y culmina con la recepción de solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes dentro de los cuales se obtendrá (a través del proceso de selección), el nuevo o los nuevos empleados.

Tomando en cuenta la información anterior se establece que esta fase del proceso de contratación de personal toma especial importancia, debido a que de ella depende la cantidad y calidad de optantes a reunir, asegurando en alguna medida el éxito del proceso de selección.

2.2 Procedimiento de reclutamiento para prestación de servicios técnicos y/o profesionales del personal administrativo técnico en el Instituto de la Defensa Pública Penal

Tomando en consideración la información obtenida del reporte emitido por el Sistema de Contabilidad Integrada Gubernamental de Ejecución de Gastos, de fecha diez de septiembre del año dos mil catorce, se establece que la mayoría de personal que presta sus servicios al Instituto de la Defensa Pública Penal, se encuentra contratado bajo los renglones presupuestarios 029 y 189.

De conformidad con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, el renglón presupuestario 029 se encuentra regulado en el grupo 0, subgrupo 02 el cual regula que "Otras remuneraciones de personal temporal. En este renglón se incluyen honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del



Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en periodos que no excedan un ejercicio fiscal.”

Así mismo el mismo renglón presupuestario se regula en la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil, el cual fue publicado el dos de enero de mil novecientos noventa y siete, el cual en el numeral VIII regula: “Las personas contratadas con cargo al renglón presupuestario mencionado, no tienen el carácter de servidores públicos de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 4o. de Ley de Servicio Civil, por lo que debe quedar claramente estipulado en el contrato respectivo que dichas personas no tienen derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que la Ley otorga a los servidores públicos, tales como: la indemnización, vacaciones, aguinaldo, bonificaciones, pago de tiempo extraordinario, licencias, permisos, etc.; además, no se les hará ningún descuento para el Fondo de las Clases Pasivas Civiles del Estado, del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ni el descuento, a que se refiere el Decreto número 81-70 del Congreso de la República, exceptuándose las retenciones ordenadas por los tribunales de justicia, no estando en consecuencia amparadas por ninguna de las estipulaciones del Código de Trabajo. No obstante lo anterior, las personas contratadas, además de las retribuciones pactadas por sus servicios, tienen derecho a que se les pague los gastos en que incurran, cuando por motivo de los servicios prestados, tengan que trasladarse al interior o exterior del país, de conformidad con lo que estipula el Artículo 2029 del Código Civil.”

El renglón presupuestario 189 se encuentra regulado, al igual que el renglón 029, en el



Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, en el grupo 1, subgrupo 18, el cual establece: “189 Otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.”

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, en la actualidad es una regulación legal que permite al estado, realizar una mayor cantidad de contrataciones con un presupuesto menor, lo cual favorece al cumplimiento de las obligaciones de las instituciones, tomando en cuenta las características y funcionalidades de cada renglón presupuestario.

2.2.1 Entrega de currículum a la sección de admisión de personal del Instituto de la Defensa Pública Penal

De Conformidad con el Acuerdo del Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, número 4-2012 “El Instituto de la Defensa Pública Penal, inicia por medio de la sección de admisión de personal con el procedimiento de reclutamiento, recibiendo el currículum y documentos, de las personas interesadas en ingresar a la citada institución. A los cuales se debe de adjuntar los documentos siguientes.

- Carencia de antecedentes penales.
- Carencia de antecedentes policíacos.
- Fotocopia legible del título universitario o el diploma de diversificado según sea el caso.
- Fotocopia legible del documento único de identificación.



- Constancias laborales.
- Dos cartas de recomendación de personas que no sean familiares del optante.
- Tres fotografías tamaño cédula.
- Tarjeta de pulmones reciente.
- En caso de estudiantes universitarios, además deben incluir la certificación de cursos.”

2.2.2 Recepción de currículum y documentos

El Instituto de la Defensa Pública Penal, recibe los currículos y documentos mencionados en el punto anterior, de los candidatos, por medio de la sección de admisión de personal.

2.2.3 Revisión de documentos

En esta etapa se realiza de una manera exhaustiva la revisión de cada uno de los documentos, adjuntos en los currículos recibidos con la finalidad de corroborar que cada expediente llene los requisitos solicitados.

En caso que los documentos no estuviesen completos, se le solicitarán al interesado quien deberá adjuntar la documentación completa, para poder seguir dentro del procedimiento de reclutamiento.



2.2.4 Citas para entrevistas

Si el interesado completa la documentación solicitada, el Instituto de la Defensa Pública Penal por medio de la sección de admisión de personal citará al candidato a una entrevista, con la finalidad de ampliar la información necesaria para comprobar que las actitudes y aptitudes que el candidato posea, sean idóneas al puesto que solicita ocupar.

2.2.5 Entrega de formulario

Después de terminada la entrevista, el candidato recibe un formulario de solicitud de prestación de servicios técnicos y/o profesionales, en el cual debe proporcionar los datos solicitados, y posteriormente entregarlo al Instituto de la Defensa Pública Penal cumpliendo con la información solicitada en el mismo.

2.2.6 Identificación y registro de los expedientes

Una vez el Instituto de la Defensa Pública Penal reciba el formulario debidamente completo por parte del candidato, la sección de admisión de personal, ingresa los datos del mismo de forma electrónica por medio de un archivo electrónico de Microsoft Word, el cual se utiliza como control interno para garantizar el resguardo y localización de la información ingresada. Posteriormente se codifica y rotulan los expedientes, con la finalidad de que se posea una identificación rápida y clara. Una vez la información haya sido ingresada dentro del archivo electrónico de Microsoft



Word y se haya rotulado el expediente, se procederá al ingreso de la información en libro de control de expedientes, el cual estará a cargo de la sección de admisión de personal.

2.2.7 Revisión y análisis del expediente

El Instituto de la Defensa Pública Penal realiza una revisión de los expedientes, con la finalidad de verificar que todos los documentos se encuentren en los mismos, y que todo el procedimiento se haya llevado a cabo. Una vez verificadas dichas situaciones, los expedientes se analizan con la finalidad de determinar cuales iniciarán el procedimiento de selección, los que se trasladarán a la persona encargada quien confirmará las referencias personales, laborales y verificará los títulos adjuntos.

Los expedientes que después de ser analizados, no sean aptos para iniciar el procedimiento de selección se archivan en el banco de datos, de forma física y se realiza la anotación respectiva en los archivos electrónicos.

2.3 Procedimiento de reclutamiento de personal permanente en el Instituto de la Defensa Pública Penal

Para poder iniciar a desarrollar el presente tema, es imprescindible mencionar que el personal permanente, se refiere aquellos trabajadores del Instituto de la Defensa Pública Penal, que tienen una relación laboral con el Instituto, que son nombrados por medio de un acuerdo administrativo, emitido por la autoridad nominadora, y que están



incluidos dentro de una planilla, la cual realiza descuentos que la ley obliga como cuota del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, posee el derecho de vacaciones, el pago de bonos establecidos en la ley y un horario determinado, así como posee mobiliario a su cargo para cumplir con las funciones asignadas. Los renglones presupuestarios utilizados por el institución son el renglón 011 y 022.

El renglón 011 se encuentra regulado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, en el grupo 0, subgrupo 01, que establece lo siguiente: “011 Personal permanente. Comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales, cuyos cargos aparecen detallados en los diferentes presupuestos analíticos de sueldos.”

Por otra parte el renglón presupuestario 022, se encuentra regulado en el mismo cuerpo legal, en el grupo 0, subgrupo 02, el cual regula: “022 personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos abarquen más de un ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.”

El renglón presupuestario 011 debe utilizarse para contratar al personal permanente cuyas funciones deben de realizarse de forma indefinida, mientras que el renglón presupuestario 022, es únicamente para contratar al personal que realizara una función no permanente.



2.3.1 Recepción de currículum y documentación

El Instituto de la Defensa Pública Penal por medio de la sección de admisión de personal, recibe los currículos y documentación de los candidatos interesados, en laborar en la institución, los cuales deberán cumplir con los requisitos regulados en Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, el cual establece en el Artículo 12. "Requisitos de Ingreso. Toda persona que desee optar a un puesto en el Instituto, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la ley, en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, y además con los siguientes.

- a) Ser ciudadano guatemalteco. Excepcionalmente podrá contratarse a ciudadanos extranjeros; siempre y cuando las necesidades del servicio lo exijan y la ley lo permita.
- b) Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles.
- c) Presentar informes de antecedentes penales y policíacos.
- d) Presentar solicitud de ingreso, proporcionando la información y documentos que se requieran.
- e) Aprobar los exámenes de reclutamiento y selección de personal para el puesto que postuló, de acuerdo con los reglamentos vigentes."

Es importante mencionar la importancia de la regulación contenida en el artículo que antecede, ya que determina los requisitos mínimos que deben cumplir los aspirantes a optar a un cargo en el Instituto de la Defensa Pública Penal, en la cual cabe resaltar la



aprobación de los exámenes de reclutamiento y selección de personal, lo cual otorga cierta certeza de la idoneidad que presentan los aspirantes al puesto.

2.3.2 Revisión de la documentación

El Artículo 13 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, establece que la "Verificación de legitimidad de la documentación. Además de los exámenes de aptitud correspondientes, se establece como parte del procedimiento de selección, la verificación de legitimidad de la documentación presentada por los aspirantes. En igual forma, podrán aplicarse otros procedimientos, cuando la naturaleza de los puestos así lo requiera." El artículo citado anteriormente es de vital importancia toda vez que es la base legal que obliga al Instituto de la Defensa Pública Penal, a realizar una revisión y comprobación de la documentación de cada uno de los aspirantes a optar un cargo, otorgando así una certeza de las capacidades académicas, que posee cada uno de los interesados.

2.3.3 Citas para evaluaciones

El artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, regula que "Candidatos elegibles. Para ser considerado candidato elegible, además de cumplir con los requisitos del puesto, es necesario superar las pruebas técnicas y demás evaluaciones, con la nota mínima de 70 puntos."



El que se regule que los aspirantes deben obtener una nota de 70 puntos como mínimo para optar a un cargo dentro del Instituto de la Defensa Pública Penal, otorga una mejor calidad de candidatos, para ocupar un cargo en la institución.

2.3.4 Identificación y registro de los expedientes

El artículo 18 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, regula. “Registros. La Dirección organizará los registros de candidatos elegibles para los diferentes puestos, conforme a los resultados de las evaluaciones efectuadas, conformando un banco de datos por especialidad y puesto.”

Esto permite al Instituto de la Defensa Pública Penal, poseer una base de datos real con la cual se puede obtener una mejor depuración dentro de la elección de las personas que serán servidores públicos.

2.3.5 Selección por currículum

El artículo 16 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, establece que “Selección por currículum. La selección para ocupar puestos en que se requiera la calidad de profesional universitario colegiado activo, se llevará a cabo mediante evaluación curricular; salvo los casos específicos que contempla la Ley del Instituto y Reglamentos vigentes, en los que se requiera sustentar exámenes de oposición.”



Es importante mencionar que existen dos formas de evaluación, la primera se basa en la calificación de los méritos que cada uno de los aspirantes posee, los cuales se pueden acreditar documentalmente, sin embargo existe otro tipo de evaluación para los puestos en que se necesitan conocimientos específicos como lo es el caso de los defensores de planta, por lo cual es necesario que existan pruebas específicas que garanticen el conocimiento necesario para desempeñar el cargo requerido.

2.4 Nombramiento de personal

2.4.1 Autoridad nominadora

De conformidad con el artículo 19 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del consejo No 02-2000. "Autoridad Nominadora. Corresponde al Director General nombrar al personal que laborará en el Instituto. Para el efecto, se establecen dos modalidades.

- a) Acuerdo de nombramiento: Se aplicará cuando se trate de puestos incluidos en el renglón presupuestario 011 (Personal Permanente); y,
- b) Contrato Escrito: Cuando se trate de puestos con cargo a los renglones presupuestarios 029 y 021 (Personal por Contrato y Personal Supernumerario)."

En la actualidad existe una gran trascendencia en la utilización de los distintos renglones presupuestarios que el estado puede utilizar para adquirir los servicios de su personal, de allí la importancia por la que el Instituto de la Defensa Pública Penal,



posea una regulación al respecto, determinando las formalidades que deben de contener las contrataciones dependiendo del renglón presupuestario por el cual sean contratados los servidores públicos.

2.4.2 Toma de posesión

De conformidad con el Artículo 21 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, la toma de posesión de cargo del personal que ingresa al Instituto, se hace constar en acta, la que es suscrita por la subdirección administrativa financiera en la ciudad de Guatemala, y en los departamentos por los coordinadores de la oficina respectiva en la que toma posesión la persona nombrada, quien también deberá firmar.

El suscribir un acta de toma de posesión le brinda certeza jurídica al Instituto de la Defensa Pública Penal, de la fecha exacta en la cual un servidor público inicia a prestar sus servicios a la institución, así como el puesto que ocupará y la ubicación física en la cual prestará sus servicios.

2.4.3 Recursos en contra de nombramiento o rescisión de contrato

El artículo 22 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000 establece, "Revocatoria, Nulidad del nombramiento o rescisión de contrato. Cuando una persona nombrada no se presente a tomar posesión la Subdirección Administrativa Financiera, los



Coordinadores o Jefes de la Unidad en la que se encuentre asignado el puesto establecerán las causas valederas que manifieste el interesado, y en caso de no ser justificables, procederá a solicitar la revocatoria del nombramiento. Asimismo, es nulo cualquier nombramiento que se haga en contravención a lo establecido en este reglamento y en cualquier disposición vigente. La persona afectada por la nulidad puede iniciar las acciones correspondientes contra los responsables, sin perjuicio de las demás responsabilidades que resultaren. Cuando exista relación laboral que provenga de un contrato escrito, éste podrá ser rescindido por voluntad de las partes, por lo estipulado en el contrato respectivo o por la concurrencia de las causales previstas en este reglamento.”

La regulación de los recursos de revocatoria y nulidad, son figuras jurídicas de gran trascendencia hoy en día dentro del derecho laboral y administrativo. Es importante mencionar que en el caso específico del Instituto de la Defensa Pública Penal, le otorga la facultad a la autoridad nominadora de revocar un nombramiento debido a la inasistencia de la persona nombrada, o bien de anular el nombramiento de una persona que no ha llenado los requisitos necesarios para obtenerlo.

2.4.4 Inicio de la prestación del servicio de las personas contratadas en la institución

El Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del consejo No 02-2000, en el Artículo 23 establece, que “Desde la toma de posesión del puesto, todo trabajador queda obligado a prestar sus servicios en



el cargo, horario y bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de su jefe inmediato; asimismo, adquiere derecho a percibir las remuneraciones que por tal concepto le correspondan.”

Es importante mencionar que de conformidad con el Artículo 21 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, la fecha de toma de posesión determinará el inicio de la relación laboral del servidor público, acta que deberá certificarse dentro del plazo de veinticuatro (24) horas al encargado de recursos humanos.

En conclusión el acta de toma de posesión es el documento mediante el cual se hace constar la fecha exacta en que un servidor público inició a prestar sus servicios al Instituto de la Defensa Pública Penal.

2.4.5 Identificación del trabajador del instituto

De conformidad con el artículo 24 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del consejo No 02-2000. “Comprobación de la calidad de trabajador del Instituto. La calidad de trabajador de la Institución se acredita con copia o certificación del acuerdo de nombramiento y del acta de toma de posesión, las cuales entregará al trabajador el encargado de Recursos Humanos. Para efectos de identificación de los trabajadores del Instituto, los defensores públicos y los Jefes de Dependencias portarán un carné firmado por el Director General, y el resto del personal un carné firmado por el Subdirector Administrativo Financiero; documento que



será devuelto al ocurrir cambio de puesto o cese de la relación laboral.

El artículo anterior hace referencia respecto a los documentos con los cuales un servidor público acredita su calidad, los cuales son copias o certificaciones del acuerdo de nombramiento y del acta de toma de posesión, lo cual otorga una seguridad jurídica respecto a que la persona que se presenta a prestar sus servicios al Instituto de la Defensa Pública Penal, es la persona que la autoridad nominadora nombró.

2.4.6 Período de prueba

El artículo 25 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000 regula. “Propósito. Todo trabajador nombrado para ocupar un puesto en el Instituto, deberá someterse a un período de prueba, con el fin de establecer su capacidad en el desempeño del mismo. Los trabajadores contratados se regularán por los términos del contrato.”

El artículo 26 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000 establece. “Duración. El período de prueba para los nuevos servidores se inicia a partir de la fecha de toma de posesión y dura seis meses. En los casos de ascenso el período de prueba será de un mes; en este caso queda a salvo el derecho del servidor de ser restituido a su puesto anterior, sí el período de prueba no fuera superado favorablemente. Al terminar satisfactoriamente el período de prueba, la persona nombrada o ascendida será confirmada en el puesto, mediante notificación escrita por el Encargado de Recursos



Humanos; además, en el caso del personal de nuevo ingreso será considerado trabajador regular de la Institución.”

De conformidad con el artículo 27 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, la “Evaluación. La evaluación del período de prueba la realizará el jefe de la dependencia en la cual está asignado el trabajador, quien deberá remitir informe escrito del resultado de la evaluación a la Dirección General a más tardar cinco días antes de la finalización del período de prueba.”

Según el artículo 28 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, se determina que la “Finalización de la relación laboral durante el período de prueba. Durante el período de prueba el Instituto o el trabajador de nuevo ingreso pueden poner fin a la relación laboral, por voluntad propia, sin incurrir en responsabilidad alguna. La terminación de la relación laboral deberá ser notificada al trabajador por el Encargado de Recursos Humanos.”

En conclusión las personas que fueron nombradas a cargos públicos deben de superar un período de prueba antes de ser nombrados de una forma definitiva, el cual es un plazo de seis meses a partir de la toma de posesión, para el personal de primer ingreso, y de un mes en caso de ascensos, al finalizar dicho período el personal será avaluado por el jefe de la dependencia, quien remitirá los resultados a la dirección general del Instituto de la Defensa Pública Penal. Importante mencionar que durante el período de



prueba la relación laboral puede terminar sin responsabilidad de ninguna de las partes, lo cual otorga un beneficio considerable a la institución, de asegurar el buen funcionamiento de los servidores públicos antes de que sean nombrados de una forma definitiva.



CAPÍTULO III

3. Sistema de ascenso en puestos administrativos en el Instituto de la Defensa Pública Penal

El sistema de ascenso dentro de una institución es de vital importancia, para la obtención de resultados positivos en las actividades diarias que realiza. Para adentrar al tema del sistema de ascenso en el Instituto de la Defensa Pública Penal, es importante conocer los siguientes argumentos.

3.1 Sistema

La palabra sistema tiene muchas connotaciones, entre ellas “un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes, ó un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado y cuyo resultado es mayor que el resultado que las unidades podrían tener si funcionaran independientemente.”⁹

Idalberto Chiavenato en su obra, *Introducción a la teoría general de la administración*, ejemplifica la denominación de sistema con el ser humano, ya que indica que es un sistema que consta de un número de órganos y miembros, y solamente cuando estos funcionan de modo coordinado el hombre es eficaz.

Por otra parte sigue manifestando el autor que similarmente, se puede pensar que la

⁹Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración*. Pág 574.



organización es un sistema que consta de un número de partes interactuantes. Por ejemplo, una firma manufacturera tiene una sección dedicada a la producción, otra dedicada a las ventas, una tercera dedicada a las finanzas y otras varias. Ninguna de ellas es más que las otras en si, pero la firma tiene todas esas secciones y son adecuadamente coordinadas, se puede esperar que funcionen eficazmente y logren las utilidades.

3.2 Rotación

Puede definirse como “el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto”.¹⁰

De la definición anterior se deduce que no se debe considerar como parte de la rotación el número de trabajadores que salen, pero que no son substituidos por otros, pues en este caso puede tratarse de reajuste o contratación de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entran a formar parte de la empresa, mas no a substituir a otros que existían antes, tampoco cuenta esto para la rotación, sino que se refiere mas bien al crecimiento de la institución.

3.2.1 Desventajas de la rotación

De conformidad con el autor mexicano Agustín Reyes Ponce, en su obra Administración de personal 1, la rotación posee ciertas desventajas para las instituciones, como lo es el

¹⁰Reyes Ponce, Agustín. **Administración de personal 1**. Pág. 167.



costo que representa; debido a los trámites de selección, adiestramiento de los nuevos trabajadores, su escasa eficiencia, etc. El administrador Myers señala como elementos de costo los siguientes.

- a) "Costos del departamento de empleo, tiempo y facilidades, usadas para entrevistar al solicitante, preparar los registros necesarios, hacer los exámenes médicos, etc.
- b) Costos de entrenamiento, tiempo del supervisor, del entrenador, o de otro empleado que explique el trabajo al nuevo trabajador.
- c) Pago al entrenado, superior a lo que produce, especialmente si esta a base de destajo y existe un mínimo garantizado que, desde luego, no devenga al principio de sus actividades.
- d) Roturas, desperdicios e inutilización de materiales al principio del período de aprendizaje o entrenamiento.
- e) Costos posibles por concepto de accidentes al propio trabajador o a los demás, en tanto adquiere la habilidad necesaria.
- f) Costo del tiempo extra de trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel, hasta que el nuevo trabajador pueda rendir su producción normal.
- g) Pérdida de producción en el intervalo comprendido entre la separación del empleado anterior, y la fecha en que aquel que le reemplaza, se halla enteramente preparado, entre las cuales puede ser la pérdida máxima, cuando el grupo se encuentra privado del reemplazo; y la pérdida en eficiencia de grupo, en tanto los trabajadores regulares se ajustan al nuevo miembro.

h) Gastos de equipo productivo, que no se utiliza completamente mientras dura período de entrenamiento.”¹¹

Otra de las desventajas es la falta de integración y coordinación, que puede producirse cuando el personal está constantemente cambiando, evidentemente es complicado vincularlo a la institución de una manera que íntegramente se sienta parte de ella y tome interés en los problemas de esta. Por la misma razón, ese personal difícilmente se coordinará con el resto de los trabajadores y empleados.

La imagen de la empresa, puede sufrir cierto deterioro, cuando se mantiene una constante necesidad de cambiar a su personal, pues frecuentemente se juzga que el motivo se debe a que el personal que sale no encuentra en ella condiciones y trato satisfactorio, creando hasta cierto punto incertidumbre que muchas veces se ve reflejado en el resultado de las funciones que la institución realiza.

Todas las razones anteriores, tienden a considerar que la rotación excesiva de personal es efecto de alguna situación indeseable para los trabajadores, las más frecuentes son salarios o sueldos inadecuados, pero puede ser también el trato inadecuado al personal por algunos jefes. nulas posibilidades de progreso, distancia y trasportes inconvenientes, etc. Por eso al medir la rotación puede indicar cosas muy interesantes.

¹¹ibíd.



3.2.2 Ventajas de la rotación

La rotación tiene en cambio, entre sus principales ventajas, las siguientes.

La empresa cuenta siempre con personal joven, lo cual crea una ventaja dentro de una institución debido a la capacidad de absorción que posee una persona, de menor edad si bien es cierto no con una basta experiencia, en muchos casos con la intención e ilusión de obtenerla, lo cual provoca efectos positivos, si se logra un balance objetivo, en la distribución de las funciones.

Cuando exista una razón que justifique la terminación de una relación laboral de un trabajador, o que la empresa considere indispensable prescindir de el, anqué tenga que sustituirlo, la figura de rotación puede denominarse ventajosa.

En el caso de que la selección del personal se ha hecho inadecuadamente, se darán en su trabajo razones de descontento para el y para la empresa, que llevaran a la rotación.

Sin embargo muchas veces no puede señalarse una causa propiamente de descontento del trabajador con su puesto, sino que su salida se debe a problemas tales como cambio de domicilio, para lo cual se utiliza la figura de rotación con la finalidad de ocupar el puesto vacante de la forma mas rápida y eficientemente posible.

Por inestabilidad natural, existen trabajadores que por razones sociológicas, psicológicas o de educación, en muchas ocasiones no adquieren estabilidad en una empresa, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra. Esto debe vigilarse en la selección de personal, pues, causaran gastos innecesarios a la empresa.



Por todas la situaciones anteriormente expuestas es importante en materia de rotación llevar índices para toda la empresa y por cada uno de sus sectores, categorías de persona y quizá aun para cada uno de los puestos que tienen un número mayor de empleados, a fin de conocer cuáles son las razones a las que obedece la rotación, y fijar cual es la deseable en cada grupo o tipo de trabajo. Como algún autor ha dicho, lo mas importante es “no ser arrastrados, sino tener una rotación controlada”.

La fórmula para llevar índices de rotación es un período determinado, año, semestre, mes, será.

$$\frac{\text{“Del número de entradas mas salidas”}}{\text{Numero total de trabajadores en la unidad}}^{12}$$

3.3 Rotación en el Instituto de la Defensa Pública Penal

De conformidad con lo expresado en el punto anterior, se concluye que dentro del Instituto de la Defensa Pública Penal, no existe una regulación específica en cuanto a la rotación del personal, sin embargo se debe tomar en cuenta que existen puestos específicos en el que la legislación hace referencia a una cantidad exacta de puestos individualizados, como es el caso de los defensores públicos.

De conformidad con la Ley de servicio público de defensa penal, Decreto 129-97, regula en el Artículo 19. **“Municipios.** En los municipios donde haya un Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente, el Servicio Público de

¹²Ibíd.



Defensa Penal estará integrado por un defensor de planta. Cuando sea necesario por el número de procesos que se lleve, se podrá ampliar el número de defensores que establece el presente artículo.”

El Artículo 20 del mismo cuerpo legal, regula: “**Sección Metropolitana.** La Sección Metropolitana estará integrada por 25 defensores de planta.”

En los casos anteriormente mencionados, encuadra con la figura de rotación, lo cual como se estableció en el punto anterior, posee ventajas y desventajas, sin embargo por las características que posee el Instituto de la Defensa Pública Penal, es una figura poco utilizada, debido a que el Instituto brinda una estabilidad laboral importante a los empleados de la misma.

3.4 Movilidad interna del personal

Diferente a la rotación, pero íntimamente relacionada con ella, es la movilidad interna del personal. Podemos definirla como “el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, en relación con el número total de los que forman un sector departamento, sección o puesto.”¹³

Los principales tipos de movilidad del personal son.

¹³Reyes Ponce, **Op. Cit.** Pág. 168.



3.4.1 Transferencia

La cual es el cambio estable a todos los puestos que no suponen mayor jerarquía ni mayor salario. Si el cambio fuere a un puesto que llena estas últimas características, no se trataría de simple transferencia, sino de ascenso.

3.4.2 Ascensos

"Pueden considerarse como el cambio de un trabajador a puestos de mayor importancia y salario, siempre que este cambio de algún modo le sea debido y, por lo tanto, sea para la empresa exigible en alguna forma."¹⁴ Tema que se detallara en el capítulo correspondiente.

3.4.3 Promociones

Se entiende por estas, el cambio de un trabajador o empleado a un puesto de confianza que, por lo tanto no puede exigirse, al menos con base en elementos objetivos. Lo anterior no significa que convenga hacer la promoción de un trabajador a base de meras preferencias personales del jefe, aún bajo el supuesto de que, por tratarse de puestos de confianza, sea libre de escoger, con fundamento en las razones que la implican.

¹⁴ibíd.



3.4.4 Descensos

Consisten en el paso de puestos de mayor importancia y salario, a otros que suponen características inferiores en estos dos elementos. Esta figura actualmente en Guatemala es prohibida por las normas jurídicas vigentes.

3.5 Movilidad interna del personal en el Instituto de la Defensa Pública Penal

La movilidad interna, en el Instituto de la Defensa Pública Penal, se encuentra regulado en la Ley de Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97, la cual otorga las herramientas jurídicas necesarias, para movilizar de una forma voluntaria o forzosa al personal del Instituto de la Defensa Pública Penal, en búsqueda del mejor desarrollo de la misma.

3.5.1 Permutas en el Instituto de la Defensa Pública Penal

Esta figura se encuentra regulada en la Ley de Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97, en el Artículo 32. La cual regula: "Permutas. Las permutas procederán entre trabajadores que ocupen puestos de igual clase y categoría salarial; deberán ser solicitadas, a Recursos Humanos y deben ser resueltas por el Director General previa opinión de los jefes inmediatos de los interesados."

Se puede observar que la permuta, encuadra en la definición de transferencia que se encuentra en el numeral 3.4.1, del presente capítulo, por lo cual es destacable que



estas figuras coinciden en la voluntariedad que existe entre las partes. Pues en el presente caso los colaboradores del Instituto solicitan la permuta, de un puesto que posea el mismo beneficio económico y jerárquico, a la autoridad administrativa, la cual tomando en cuenta la opinión de los jefes inmediatos de los interesados en permutar, resolverá.

Este tipo de situaciones en el Instituto de la Defensa Pública Penal se llevan a cabo, principalmente por motivo de domicilio, por ejemplo si existe un colaborador cuyo domicilio voluntario se encuentra en la ciudad de Guatemala, y el puesto que desempeña se encuentra en el departamento de Izabal, es perjudicado por el motivo de la distancia; y dado el caso que un colaborador de la institución posee el mismo puesto, en el departamento de Guatemala, y este posee su domicilio voluntario en el Departamento de Izabal, en esta caso es probable que exista un beneficio para ambos por lo cual existe esta figura a utilizar.

3.5.2 Traslados

Esta figura se encuentra regulada en la Ley de Servicio Público de Defensa Penal, Decreto 129-97, en el Artículo 33. "El Director General podrá ordenar traslados del personal a otras dependencias; cuando las necesidades del servicio lo requieran y no perjudiquen los intereses del Instituto. Cuando el traslado lo solicite el interesado, el Director General podrá aprobarlo tomando en cuenta los procedimientos respectivos."

En el caso de la presente figura, la decisión del movimiento interno, es ejercida por el



director general. Los traslados deberán corresponder a un mismo puesto, la cual deberá llenar los requisitos salariales y jerárquicos que el trabajador poseía anteriormente al traslado.

3.6 Ascensos

Como se indica en el punto 3.4.2 del presente capítulo, doctrinariamente ascenso, es el cambio de un trabajador a puestos de mayor importancia y salario, siempre que este cambio de algún modo le sea debido y, por lo tanto, sea para la empresa exigible en alguna forma.

3.6.1 Sistemas de ascenso

Según Agustín Reyes Ponce, la obligatoriedad de los ascensos pueden fundarse en.

- a) Antigüedad del trabajador.
- b) Capacidad del trabajador.
- c) Una combinación de estos dos elementos.

Los sistemas mencionados son los fundamentales, los cuales pueden ser combinados de diversos modos. Sin embargo también es importante analizar las actitudes de los trabajadores, así como los tipos de progreso que realiza, pues a través de estos se obtendrán los méritos para determinar a quién le corresponde un ascenso. "A causa de ciertas actitudes que los trabajadores pueden poseer pueden denominárseles como



trabajadores ambiciosos, que son aquellos que nunca quedan satisfechos, y siempre buscan un nuevo ascenso. Esto que a primera vista puede parecer una cualidad, a algunos les parece que no lo es, por que constantemente producirá trabajadores descontentos, de algún modo frustrados. Con todo, es indiscutible que este tipo de empleados constituye un enorme potencial humano, que si es bien aprovechado y encauzado, pueda ayudarnos a lograr las más grandes realizaciones, siempre y cuando tengamos en todo momento la forma de satisfacer sus anhelos, o bien encauzar sus inquietudes.”¹⁵

Lo ideal es quizá, encontrar o desarrollar el trabajador responsable. En este caso, no es impulsado por un fenómeno externo a su situación, sino, como el nombre mismo lo indica, pone en obra un tipo de respuesta, siempre de acuerdo con su situación.

Lo anterior no implica en forma alguna que un trabajador responsable deba ser meramente pasivo o inerte. Las modernas corrientes de administración de personal señalan, precisamente que la responsabilidad se crea y se manifiesta a través de la prestación de metas por el propio trabajador, y en el logro de las mismas.

“Otra de las actitudes son las tomadas por los denominados trabajadores satisfechos, que se hallan en esta categoría, pueden estarlo por dos razones, primera porque consideran que su situación económica, jerárquica o social en la empresa, es la adecuada. En este caso, se trata de una situación ideal. Pero puede ocurrir también que un trabajador se encuentre en esa actitud, debido precisamente a su falta de

¹⁵Ibíd.



iniciativa, de deseos de mejorar, etc. Lo cual es evidente indicio de sus limitaciones y de la poca posibilidad de aprovecharlo.”¹⁶

“Otra de las actitudes es la denominada, trabajadores confusos los cuales precisamente por la falta de orientación, o por problemas de educación o temperamento, no aprecian ni positiva ni negativamente, su situación frente a la empresa. Desde luego se comprende la urgencia de tratar de ayudarlos y orientarlos, pues su actuación nunca podrá ser positiva con esta actitud.”¹⁷

“Existen actitudes de los trabajadores que en la doctrina se les denomina como fracasados, y son aquellos trabajadores que considera, normalmente culpando a la empresa, que no han podido obtener el desarrollo, el progreso y el status a que aspiraban, y por lo mismo, en el mejor de los casos, niegan su cooperación eficaz, cuando no, como es frecuente, adoptan actitudes de antagonismo frente a los demás.”¹⁸

Lo importante es tratar de saber, a base de los registros, pero sobre todo de entrevistas y encuestas, el tipo de progreso que obtiene cada uno de los trabajadores. El avalúo del capital humano, a pesar de ser el más valioso y activo en la empresa, desgraciadamente rara vez se toma en consideración.

Las formas básicas en que puede darse este progreso, pueden sintetizarse con bastante trabajo en situaciones en el que el trabajador es denominado como

¹⁶Reyes Ponce, Agustín. **Op. Cit.** Pág. 168.

¹⁷Ibíd.

¹⁸Reyes Ponce, Agustín. **Administración de personal 1.** Pág. 169.



espontaneo, la cual se da cuando existe motivación, y recibe la atención adecuada, si mismo, aunque sea en forma gradual, logrará siempre el progreso necesario en la empresa, en su sueldo, en los puestos a los que asciende, en la calidad de su trabajo, etc.

Otra de las formas es denominada como impulsado, la cual describe a los trabajadores que no son capaces de progresar si no es a base de un impulso, que pronto pierde su fuerza, hasta que reciben, nuevamente otro impulso. Con mucha frecuencia, esta situación se debe principalmente a que no se les ha sabido motivar y tratar adecuadamente.

La forma denominada errático, se refiere a los trabajadores que progresan, se detienen o retroceden, casi siempre debido a los problemas personales que confrontan sea ante la empresa o en su situación personal.

Frenado se le denomina así a la forma en la cual en muchas ocasiones, trabajadores que por largo tiempo habían mostrado progresos apreciables, sin embargo bruscamente parecen estacionarse. Habrá necesidad de investigar las causas a que se debe esto, para tratar de superadas.

Los retrocesos se dan cuando los trabajadores que habían sido inmejorables, o que por lo menos tendían a desarrollarse, bruscamente pasan a situaciones de rendimiento y de actitud, totalmente inferiores a las que habían alcanzado. Esto implica necesariamente algún problema personal, algún disgusto, que habrá de ser investigado.



Por lo anterior expuesto se determina la complejidad de la toma de decisiones en los temas de ascensos, dentro de una institución, los cuales se vuelven mas complicados cuando no se posee una legislación básica, a través de la cual se puedan tomar ese tipo de decisiones.

3.7 Ascensos en el Instituto de la Defensa Pública Penal

Como en toda institución los ascensos es un tema de cierta complejidad, debido a todas las circunstancias que significan a la institución, y al trabajador en forma individual.

En el Instituto de la Defensa Pública Penal, este tema posee su regulación legal en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, dentro del cual se obtiene los parámetros necesarios y el procedimiento a seguir para otorgar los ascensos dentro del Instituto.

El Artículo 29 del cuerpo legal anteriormente citado, otorga una definición de ascensos, la cual es la siguiente. “Se considera ascenso el acto por el cual el trabajador pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior en la Institución...”

De conformidad con dicha definición se percibe que los ascensos son aquellas órdenes o actos administrativos, en el cual un trabajador que se encuentra dentro de la institución desempeñando un puesto, pasa a otro de mayor grado jerárquico y económico.



El mismo Artículo 29 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, regula "...La promoción a puestos de grado superior será acordada por la autoridad nominadora a solicitud del jefe inmediato respectivo, y deberá basarse en los criterios siguientes, capacidad, proximidad al cargo, historial de trabajo, tiempo de servicio y además cumplir con los requisitos pertinentes, establecidos en el Manual de Puestos y Salarios. En caso de existir dos o más candidatos que satisfagan los requisitos establecidos para el mismo puesto, la Dirección General, deberá efectuar examen de oposición, con base a los procedimientos respectivos."

En el caso del Instituto de la Defensa Pública Penal, la autoridad nominadora es el director general, quien tiene la potestad de autorizar los nombramientos de los trabajadores de la Institución, con la finalidad contar con el recurso humano necesario para cumplir las funciones que le ley le obliga a la institución.

El Artículo 30 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000 regula, "Los ascensos a puestos vacantes, deberán someterse a los procedimientos de selección y nombramiento de personal contenidos en este reglamento y otras disposiciones afines."

Esta regulación da las herramientas necesarias al director general, para autorizar el ascenso del trabajador que llenen los requisitos para el puesto vacante que exista en la institución.



En el Artículo 31 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, regula “Ascensos temporales. Los ascensos temporales procederán en caso de ausencia del titular del puesto por un período mayor a un mes, siempre que las necesidades del servicio lo requieran y que se emita el nombramiento respectivo. En estos casos, el trabajador devengará el salario asignado al puesto del titular ausente, siempre que sea mayor al devengado en su puesto regular. Esta disposición no es aplicable cuando la ausencia del titular se deba al hecho de encontrarse en el disfrute de sus vacaciones.”

Este Artículo permite a la autoridad nominador, cubrir plazas que por un tiempo determinado estarán vacantes, debido a que el titular de la misma por cualquier motivo, no podrá cubrirla, por un tiempo mayor a un mes. Esta regulación es de vital importancia ya que permite que la plaza temporalmente vacante, sea ocupada por un trabajador de menor rango jerárquico y económico de la misma institución, lo cual crea un beneficio para el trabajador, ya que por el tiempo que ocupe el puesto de dicha plaza obtendrá el sueldo que le corresponde; y la institución garantizará que el servicio siga prestándose de la mejor manera posible.





CAPÍTULO IV

4. Análisis legal de la necesidad de implementar un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal

Después de haber desarrollado, los procesos que actualmente rigen al Instituto de la Defensa Pública Penal, en los temas de contrataciones y ascensos, es importante destacar el valor que tiene un sistema de carrera, dentro del instituto.

Por sistema de carrera se entiende como la organización de elementos y criterios institucionales respecto al ingreso, desarrollo y permanencia del personal calificado. La anterior definición permite inferir que un sistema de carrera permite a una institución regular el ingreso de los trabajadores a la misma, lo cual es de suma importancia pues como se describió en el capítulo II, el reclutamiento y selección de personal, es una etapa de vital importancia, debido a que es la toma de decisión del recurso humano que ingresará a la institución.

El desarrollo del trabajador dentro de la institución, posee cierto grado de complejidad ya que en muchas ocasiones se vuelve bastante subjetivo, debido a lo difícil que se vuelve en muchos casos determinar la eficiencia de un trabajador, dado el caso que no únicamente se base en resultados, ya que existen otras actividades importante que se realizan en el Instituto, como es el caso de la atención a usuario, la utilización correcta de los recursos del Instituto, etc, por lo cual es necesario contar con una regulación que le permita, a los trabajadores un desarrollo justo y equitativo.



La permanencia, es un tema que obligatoriamente debe de regularse, debido a que existen gran cantidad de actos regulados dentro de nuestra legislación, relacionados a los actos por los cuales la permanencia de un trabajador puede cesar, sin embargo en muchos casos no se encuentra regulado un proceso específico, para comprobar dichos actos, lo cual tiende a ser perjudicial para el trabajador, en el caso específico del Instituto de la Defensa Pública Penal, cuenta con esa regulación en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, Acuerdo del Consejo No 02-2000, el cual si bien es cierto regula el proceso para efectuar sanciones e incluso remociones, no cuenta con una regulación que permita tomar en cuenta la progresividad y eficiencia de los trabajadores, lo cual en muchas veces tiende a ser perjudicial para ambas partes.

4.1 Derecho

Para desarrollar el presente tema, es imposible pasar por alto sin observar ciertos conceptos y definiciones del derecho, al respecto se posee una gran cantidad de información la cual se resumirá de la siguiente manera.

La palabra derecho se deriva de la voz latina *directum*, que significa lo que esta conforme a la regla, a la ley, y a la norma.

Villoro Toranzo, asegura que la palabra derecho se refiere a lo que no se desvía ni a un lado ni otro. Por otra parte Alvaro Dórs, refiriéndose a la significación de este término, señala que aunque la "rectitud se entiende como propia del derecho, en oposición a lo torcido (*tort*, entuerto), esta asociación afirma definitivamente cuando la palabra vulgar



directum suplanta a la antigua latina, de origen desconocido ius, fenómeno que, a juicio, se produjo por la influencia judeo-cristiana, determinando la formación de la palabra en las lenguas romanas, diritto, italiano; direito, portugués; dreptu, rumano; droit, francés; right, inglés; recht, alemán, y recht: holandés, en las cuales se ha considerado su significación primigenia de rectitud”.¹⁹

De conformidad con la etimología surgen cantidades grandes de definiciones del derecho, entre ellas “es un objeto cultural, la vida misma del hombre que se objetiva en normas de conducta, convirtiéndose en instrumento regulador de la vida social.”²⁰

“Conjunto de normas jurídicas y sociales, instituciones y doctrinas que regulan, la forma de interactuar de las personas dentro de una sociedad.”

“Es la forma coercitiva que posee la clase dominante, por medio de la cual mantiene el control en el resto de la población”

En conclusión para otorgar una definición general de derecho, la mayoría de autores coinciden en que son todas aquellas normas, que indican que esta permitido y que esta prohibido, dentro de una sociedad, y en la cual en caso de realizar una prohibición existe un castigo para la persona que lo realice.

¹⁹Torres Moss, José Clodoveo. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 24.

²⁰Piniche López, Edgardo. **Introducción al estudio del derecho y lecciones de derecho civil.** Pág. 24.



4.2 Clasificación del derecho

El derecho desde la antigüedad posee dos grandes ramas, que son el derecho público y derecho privado. Esta división tuvo su origen en el derecho romano, sin que se encuentre en este derecho un criterio que justifique la distinción, pues el interés protegido por la norma no es suficiente para justificarla.

“Para los romanos el derecho público era el *concerniente a la cosa pública*, o bien el que atañe a la conservación de la cosa romana.”²¹ Uno de los grandes jurisconsultos romanos, Ulpiano definió al derecho público como *Publicum jus est quod ad status rei romanum spectat*, lo cual se define como, el derecho público era lo concerniente a la cosa pública; el mismo jurisconsulto definió al derecho privado como, *Privatum quod ad singulorum utilitatem*, lo cual significa que el derecho privado era el relativo al intereses de los particulares.

Definiciones un tanto más contemporáneas consideran que el derecho público es “el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones del Estado, como ente soberano, con los ciudadanos o con otros Estados”²²; y al derecho privado como “el conjunto de normas que regulan las relaciones que se establecen entre los particulares, es decir, entre personas que intervienen en la relación jurídica al mismo nivel”²³

²¹Floresgómez, Fernando y Carvajal Moreno. **Nociones de derecho positivo mexicano**. Vigésima segunda edición. Pág. 307.

²²Torres Noss, Rolando. **Apuntes de derecho de obligaciones**. Pág. 12.

²³Torres Moss. **Op. Cit.** 41.



Tomando en cuenta cada una de las definiciones anteriormente expuestas, se infiere que derecho público es aquella rama del derecho que regula todo lo relacionado, a las acciones de carácter públicas que pueden causar un daño a la sociedad, y deben investigarse sin necesidad que exista una denuncia particular, ya que es obligación del estado, hacer que sus habitantes cumplan con las normas que el mismo ha establecido, a través de un organismo legislativo electo; y el derecho privado, es aquella rama del derecho en que regula, las acciones que se dan entre particulares, las cuales se llevaran a cabo a solicitud de parte.

Dentro del derecho público se encuentran, derecho constitucional, derecho administrativo, derecho penal, derecho procesal y derecho financiero.

Dentro del derecho privado se encuentran: derecho civil, derecho mercantil y derecho bancario.

4.3 Derecho administrativo

4.3.1 Evolución histórica

El derecho administrativo, como toda rama de la ciencia, especialmente del ordenamiento jurídico, por excelencia de naturaleza social, se asienta en su estructura y se proyecta sobre la realidad histórica.

Es por ello la importancia de mencionar ciertos momentos históricos, según el profesor



español Jaime Rodríguez, en su obra Derecho administrativo español, el derecho administrativo, es una consecuencia de la revolución francesa. Sin embargo existe otra corriente respecto al momento histórico del nacimiento del derecho administrativo, el cual indica que se encuentra ligada a la historia de lo público.

La polémica sobre esta cuestión no es mas que una representación de la discusión entre perspectiva subjetiva como criterios definidores, del derecho administrativo, es decir si lo decisivo es la persona jurídica y se conviene afirmar que la administración pública en sentido estricto trae su causa de la revolución francesa, entonces se dará origen de esta rama del derecho público en 1789. Si por lo contrario, se acuerda que hay derecho administrativo, más o menos elaborado, desde que se percibe lo común como algo que debe ser gestionado para el bienestar general, entonces el origen histórico del derecho administrativo es un asunto muy antiguo.

4.3.2 Sistemas del derecho administrativo

Fundamentalmente existen dos grandes sistemas del derecho administrativo, los cuales son el sistema anglosajón o sajón, que es un sistema básicamente inglés y el sistema francés.

El sistema anglosajón o sajón, es utilizado principalmente en Inglaterra, y donde no existe un derecho especial que regule las relaciones entre la administración pública y los particulares, sino que estas relaciones son reguladas por el derecho común, es decir por el derecho civil.



Especialmente dentro del derecho sajón, es fuente principal de derecho jurisprudencia y precedente administrativo. Esto significa que dentro del derecho sajón, no existe un derecho especial que regule las relaciones de la administración pública como en el sistema francés.

Por otra parte el sistema francés, considera que la revolución francesa cambió todo el sistema monárquico. El consejo del rey fue privado de sus poderes judiciales, por la ley del 27 de noviembre del 1790, que los transfirió al tribunal de casación, posteriormente la ley del 27 de abril del 1791, suprimió el consejo del rey y organiza en forma embrionaria una especie de Consejo de Estado, el Tribunal de Conflictos y la Corte de Casación.²⁴

Según el autor Juan Rivero mencionado por Gustavo Penagos, la revolución francesa se puede sintetizar en tres puntos.

- En primer lugar una obra de destrucción, la casi totalidad de la administración del antiguo régimen, desaparece. Es la ruptura, al menos en apariencia con el pasado. Sólo subsisten los cuerpos administrativos especializados, en razón de su carácter técnico.
- La revolución ensaya de edificar una sana administración racional, uniforme y coherente; de los diversos ensayos que se suceden es más importante la división territorial de Francia en departamentos y comunas.
- Cabe destacar principalmente como obra de la revolución, la formulación de importantes principios de filosofía política que será la base de toda la elaboración

²⁴Calderón M. Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte general**. Pág. 80.



posterior, la primacía de la ley, la separación de las autoridades administrativas judiciales, el liberalismo político, la igualdad de los ciudadanos frente a la administración, el liberalismo económico.

Preocupados los ideólogos de la revolución que una justicia administrativa, por hombres dedicados a la actitud política, deja mucho que desear provocó que en el año de 1799, se creara al Consejo de Estado independiente de otros organismos del Estado.

En el año de 1872, se marca la autonomía de la jurisdicción contencioso administrativa, en que se le otorgó al Consejo de Estado Francés, en virtud de una Ley, la facultad de administrar justicia en forma independiente y a nombre del pueblo francés, lo que ha sido llamado como justicia delegada.

El Consejo de Estado de Francia actualmente está integrado por el Vicepresidente, cinco presidentes de sección, consejeros de estado en servicio *ordinario*, los consejeros de Estado en servicio extraordinario, los maitres de requetes, que significa los maestros de demanda, auditores, nominalmente actúa como presidente el primer ministro de Francia.

En conclusión, podemos decir que en Francia nace el derecho administrativo, como un derecho especial, que regula las relaciones que se dan entre la administración pública y los particulares y entre las que se dan entre las mismas instituciones administrativas.



4.3.3 Características del derecho administrativo

Las características del derecho administrativo, han sido desarrolladas por los diferentes autores, entre las cuales se pueden mencionar las desarrolladas por el autor Gustavo Penagos.

- “El derecho administrativo es un derecho joven.
- El derecho administrativo no ha sido codificado.
- El derecho administrativo es un derecho subordinado.
- Es un derecho autónomo.
- Es un derecho cambiante.”²⁵

4.3.4 Definición de derecho administrativo

Existen una gran cantidad de definiciones que se refieren al derecho administrativo, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes, “Es la rama del derecho público que tiene por objeto específico la administración pública.”²⁶

De conformidad con la anterior definición es necesario mencionar que la administración pública es “la actividad a través de la cual el Estado y los sujetos auxiliares de éste tienden a satisfacer los intereses colectivos”²⁷ Otra definición establece que la administración pública es “la acción del gobierno al dictar las disposiciones conducentes

²⁵Calderón M. **Op. Cit.** Pág. 81.

²⁶Piniche López. **Op. Cit.** Pág. 203.

²⁷Ibíd.

para el cumplimiento de las leyes, y para el fomento y conservación de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar lo mandado”²⁸

Según el autor Miguel Acosta Romero, citado por el autor guatemalteco Hugo Calderón, en su obra Derecho administrativo parte general, el derecho administrativo es “el conjunto de conocimientos sistematizados y unificados sobre las normas, fenómenos e instituciones sociales, relativas a la administración pública de los Estados en su interconexión sistemática, en búsqueda de principios generales, con un método propio de investigación y desarrollo.

Las anteriores definiciones permiten inferir que el derecho administrativo, es el conjunto de normas jurídicas y sociales que regulan la actividad que realiza el estado para satisfacer las necesidades colectivas de una sociedad, utilizando para ellos métodos de investigación y desarrollo.

4.3.5 Relación entre el derecho administrativo y el sistema de carrera

Como se desarrolló en el punto anterior, el derecho administrativo regula todo lo relacionado a las actividades que realiza el Estado, para garantizar el bienestar común de sus habitantes.

Considerando que la finalidad de un sistema de carrera, es regular el reclutamiento del personal que ingrese a laborar a una institución, así como regular el desarrollo y

²⁸Ibíd.



permanencia de los mismos, lo cual busca otorgar a las instituciones herramientas para garantizar el buen funcionamiento de las mismas.

En el presente caso se desarrolla la necesidad de implementar un sistema de carrera en el Instituto de la Defensa Pública Penal, lo cual por ser una institución pública, es materia del derecho administrativo, he aquí la importancia de haber desarrollado de una forma general dicha rama del derecho.

4.4 Propuesta de un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal

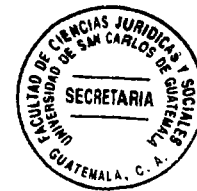
4.4.1 Definición

Es la organización de elementos y criterios institucionales respecto a la captación, ingreso, desarrollo, permanencia del personal calificado.

4.4.2 Propósito

Toda entidad se compone esencialmente por las personas que la componen. El Instituto de la Defensa Pública Penal con la finalidad de cumplir su mandato a partir de la implantación efectiva de un sistema de carrera orientado al desarrollo y excelencia profesional y vocacional, del personal que ocupa puestos administrativos.

El sistema de carrera busca contribuir a la humanización y fortalecimiento del sector



justicia a partir de formar profesionales y personal administrativo calificado, comprometido y con alta sentido ciudadano. Considera fundamental y urgente que los operadores de justicia ejerzan su profesión con legitimidad, credibilidad y honorabilidad frente a los usuarios y población.

4.4.3 Introducción

El sistema de carrera es y debe asumirse como la política institucional que orientará las decisiones respecto al transcurrir laboral y profesional del personal que ocupa puestos administrativos a nivel de dirección, técnico y operativo en el Instituto de la Defensa Pública Penal. Debe de comprenderse en tres elementos centrales.

- Organización de puestos, niveles y requisitos.
- Áreas, aspectos y mecanismos de calificación.
- Estructura salarial y de incentivos laboral y profesional.

Estos elementos del sistema de carrera, se encuentran basados al cumplimiento de su visión y mandatos generales.

4.4.4 Mandato institucional

Es la razón de ser del Instituto de la Defensa Pública Penal, la cual se resume en brindar el servicio público de defensa de derechos garantizados por la Constitución Política de la República, constituyéndose en agente de cambio y garante del debido,

proceso en el ámbito de la justicia.

4.4.5 Fundamentos Filosóficos

- Limitación del poder punitivo del Estado.
- Pleno respeto y ejercicio de los derechos humanos.
- Libertad jurídica individual.
- Igualdad ante la ley, mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación de ninguna naturaleza.
- Tutela jurídica, predominio de los derechos del acusado, entre las vertientes de acusación y defensa.

4.4.6 Fuentes Normativas

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código Procesal Penal.
- Ley del Servicio Público de Defensa Penal.
- Reglamento de la ley del Servicio Público de Defensa Penal.
- Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia de justicia y derechos humanos.

4.4.7 Características

Son todas aquellas condiciones o circunstancias que determinan el servicio de defensa



pública penal, los cuales son: oportuna, permanente, especializada, agente de cambio y gratuita.

4.4.8 Deberes

Son todos aquellos comportamientos que la institución de realizar con la finalidad de prestar un servicio, los cuales son.

- **De información**

Es el deber que posee la institución de conocer las atribuciones generales y específicas que le son encomendadas, proporcionar los datos en el área de su competencia, al personal que presta el servicio en la Institución y atender con prontitud las solicitudes de información, que presente el personal que brinda el servicio de defensa pública penal.

- **De asistencia**

Es la obligación que tiene la institución de atender en el ámbito de su competencia al personal y usuarios del servicio; así como proporcionar la orientación necesario tanto al personal que labora para Instituto como al usuario.



- **De representación**

Se refiere al deber del Instituto de proporcionar la información a los interesados, sobre el mandato del Instituto de la Defensa Pública Penal.

4.4.9 Valores y principios ético institucionales que rigen la actuación de la entidad

- **Efectividad**

Respuesta oportuna y adecuada que el personal administrativo provee a las gestiones que realiza el personal del Instituto, para contribuir al cumplimiento del mandato Institucional.

- **Eficiencia**

Cumplimiento correcto y en el plazo establecido de las actividades, responsabilidades y funciones del personal, sin necesidad de requerimiento superior

- **Profesionalidad**

Inversión y desarrollo de la capacidad técnica, la cual procura realizar una mejora permanente del servicio.



- **Productividad**

El mayor aprovechamiento y nivel de resultado posible del tiempo, esfuerzo y recursos invertidos.

- **Responsabilidad**

Convicción que asume y responde frente a las cargas, costos y riesgos que implican el cumplimiento de su mandato.

- **Legalidad**

Apego al cumplimiento de disposiciones legales que regulan las atribuciones asignadas.

4.4.10 Mandato profesional del personal administrativo que ocupa puestos directivos, técnicos y operativos

Este mandato hace referencia a realizar gestiones para captar oportunamente los recursos necesarios para la realización de las actividades programadas y contribuir al cumplimiento de los planes y proyectos institucionales; así como proporcionar la información que le sea solicitada en el área de su competencia y contribuir a la elaboración del Plan Operativo Anual.

4.4.11 Transparencia en el uso de los recursos

Este tipo de actividad conlleva una gran cantidad de funciones a realizar, sin embargo las indispensables en este tema son.

- Realizar todas las actividades dentro del marco legal que regula las actuaciones administrativas.
- Mantener registros actualizados de la documentación que respalda la ejecución de las atribuciones asignadas.
- Elaborar y presentar los informes que sean solicitados, relacionados con el ejercicio de las atribuciones asignadas.
- Realizar el uso transparente de los recursos asignados para la realización de sus atribuciones.

4.4.12 Visión del personal administrativo

- **Definición**

Es el personal directivo, técnico y operativo que se pretende a partir de la línea ideológica, filosófica y/o política que predomina en el contexto interno y externo del Instituto.



- **Visión**

Un servidor público con vocación, comprometido, competitivo y digno en el ejercicio de su rol, que es sensible frente a la situación del usuario y busca la excelencia en cada una de sus actuaciones.

4.4.13 Perfil del personal administrativo

El personal que ocupe cargos administrativos en el Instituto de la Defensa Pública Penal, debe poseer las cualidades y calidades necesarias para constituir la base para el logro de la visión que tiene establecida. El perfil establece los elementos que permitirán al sistema de carrera, evaluar e impulsar al personal calificado a partir de áreas de desarrollo profesional, como el conocimiento, capacidad y desempeño, este perfil debe contener los conocimientos respectivos a la siguiente división.

- **Conocimientos**

Los conocimientos se refiere al manejo y aplicación de contenidos normativos y técnicos que regulan las actividades administrativas, y de disciplinas relacionadas al desempeño de sus atribuciones, como lo son el conocimientos normativos de acuerdo con el puesto que ocupa, refiriéndose a normas jurídicas esenciales como la Constitución Política de la República, Leyes y Reglamentos del Servicio Público de Defensa Pública Penal, Ley de la Contraloría de Cuentas, Ley de Probidad, Ley Orgánica del Presupuesto Ley de Contrataciones del Estado Orgánica del Presupuesto.



Son importantes también los conocimientos en materia de procedimientos administrativos en diversas áreas, de acuerdo con el puesto que ocupa, como el caso de, la ejecución presupuestaria y financiera, compras y contrataciones, gerencia de instituciones públicas, administración de recursos humanos, prestación de servicios generales, registro y proceso de información y documentos oficiales, análisis de procesos y fortalecimiento institucional, manuales administrativos.

Y deberá poseer los conocimientos legales y administrativos, de acuerdo con el puesto que ocupa, como las leyes vinculadas al sistema de administración de justicia en Guatemala; gerencia de instituciones públicas, organización y funcionamiento del sistema de administración de justicia en Guatemala, gerencia de proyectos, plan estratégico del Instituto de la Defensa Pública Penal, plan operativo anual del Instituto, presupuesto asignado al Instituto, procesos para ejercer las funciones asignadas al Instituto, manuales administrativos, proyectos de cooperación en ejecución y en gestión.

- **Capacidades**

Son las destrezas y habilidades humanas asociadas a la ejecución de las atribuciones asignadas y línea institucional, a definir, potenciar, adquirir y desarrollar por parte del personal que ocupa puestos administrativos.



- **Racional**

Se refiere a la agudeza, agilidad, reacción, razonamiento, análisis, interpretación, indagación, investigación, lectura, redacción, síntesis, conclusión y memoria asociativa.

El sistema de carrera impulsará estas habilidades a partir de observar y retroalimentar al personal que ocupa puestos administrativos en los siguientes aspectos.

- **Desenvolvimiento Público**

El sistema de carrera buscará que el personal que ocupa puestos administrativos se identifique con la importancia de la correcta ejecución de sus atribuciones, para contribuir al cumplimiento del mandato institucional.

- **De comunicación y relación**

Busca la simplificación del lenguaje técnico, escucha activa, receptividad, generación de confianza, empatía, sensibilidad e identificación con el otro, trabajo en equipo, negociación, mediación y conciliación. El sistema de carrera retroalimentará e impulsará estas habilidades a partir de observar el desempeño del personal que ocupa puestos administrativos en los siguientes aspectos.



- **Gestión ejecutiva en congruencia con el puesto que ocupa**

Toma de decisiones, manejo de presión, priorización, manejo de riesgos y retos, iniciativa y emprendimiento propio, organización y planificación, evaluación y autocrítica, presentación personal. El sistema de carrera observará y retroalimentará el desempeño del personal que ocupa puestos administrativos en los siguientes aspectos de su entorno laboral (oficina, mesa de trabajo y espacios institucionales relacionados con los procesos).

- **Desempeño en la trayectoria institucional**

Es la consistencia y excelencia en el ejercicio de sus atribuciones administrativas, en el marco establecido por los valores y principios ético institucionales, que orientan la actuación del trabajador administrativo. La consistencia está referida al cumplimiento promedio de los valores, principios institucionales por parte del trabajador administrativo. La excelencia es un ir más allá del deber en el ejercicio de sus atribuciones. El sistema de carrera valorará ambos aspectos en la calificación del desempeño.

4.4.14 Sistema de carrera

- **Estructura General**

Identifica a los puestos que formarán parte del sistema de carrera del personal administrativo.



- **Requisitos en el sistema de carrera para el personal directivo**

- **Director de la división de fortalecimiento institucional.** Poseer título universitario en cualquiera de las carreras de Ingeniería Industrial, Ciencias Jurídicas y Sociales o Administración de Empresas, con maestría en una disciplina relacionada, acreditar cinco años en el ejercicio de labores relacionadas con el puesto o tres años desempeñando el cargo de jefe de un departamento del Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.
- **Director de la división administrativa financiera.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Económicas con maestría en una disciplina relacionada, acreditar cinco años en el ejercicio de la profesión, que incluya labores relacionadas con la administración financiera o tres años desempeñando el cargo de jefe de un departamento del Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.
- **Director de la división de recursos humanos.** Poseer título universitario en las carreras de Ingeniería Industrial o Administración de Empresas o carreras afines con maestría en una disciplina relacionada, acreditar cinco años de experiencia en manejo de recursos humanos o tres años desempeñando el cargo de jefe de un departamento del Instituto de la Defensa Pública Penal.
- **Director técnico profesional.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, poseer colegiado activo con maestría en una disciplina



relacionada, diez años de ejercicio profesional o cinco años como defensor público del Instituto de la Defensa Pública Penal.

- **Director de capacitación.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, colegiado activo con maestría en una disciplina relacionada, diez años de ejercicio profesional o cinco años como Defensor Público del Instituto.
- **Requisitos en el sistema de carrera para el personal que presta asesoría**
 - **Asesor de dirección.** Poseer título universitario, con experiencia y conocimientos en el ámbito de su especialidad, acreditar cinco años en el ejercicio de la profesión que incluya tareas relacionadas con el puesto y ser colegiado activo.
 - **Asesor del departamento administrativo.** Poseer título universitario en una carrera afín al puesto, acreditar cinco años en el ejercicio de la profesión y ser colegiado activo.
- **Requisitos en el sistema de carrera del personal que ocupa una jefatura**
 - **Jefe de departamento.** Poseer título universitario en el grado académico de licenciado en una carrera afín al puesto, acreditar cinco años en puestos similares o tres años desempeñando el cargo de subJefe de departamento del Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.



- **Subjefe de departamento.** Poseer título universitario en el grado académico de licenciado en una carrera afín al puesto, acreditar cuatro años en puestos similares o tres años desempeñando el cargo de jefe de unidad del Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Jefe de unidad.** Poseer título universitario en el grado académico de licenciado, en una carrera afín al puesto. Acreditar tres años en el ejercicio de la profesión o dos años desempeñando el cargo de subJefe de unidad en el Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Subjefe de unidad.** Poseer título universitario en una carrera afín al puesto, acreditar tres años en el ejercicio de la profesión o dos años desempeñando el cargo de jefe de sección en el Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Jefe de sección.** Poseer título universitario en una carrera afín al puesto, acreditar tres años en puestos técnicos afines al cargo o dos años en puestos técnicos a nivel general en el Instituto de la Defensa Pública Penal y colegiado activo.

- **Coordinador de formación y capacitación.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales o carrera afín al puesto, acreditar cinco años en el ejercicio de la profesión, que incluya actividades relacionadas con el puesto y ser colegiado activo.



- **Requisitos en el sistema de carrera para el personal administrativo**

- **Asistente de división.** Poseer pensum cerrado de carrera universitaria afín al puesto que se desempeña, acreditar tres años de experiencia en un puesto similar o dos años como asistente administrativo.
- **Asistente administrativo.** Poseer sexto semestre aprobado de una carrera universitaria afín al puesto que se desempeña y dos años en un puesto similar o un año como auxiliar administrativo.
- **Auxiliar administrativo.** Poseer un título nivel medio afín al puesto que se desempeña.
- **Secretaria.** Poseer título nivel medio afín al puesto que desempeña.
- **Capacitador.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales o carrera afín al puesto, acreditar tres años en el ejercicio de la profesión, que incluya la realización de actividades relacionadas con el puesto y ser colegiado activo.
- **Auditor interno.** Poseer título universitario en la carrera de contaduría pública y auditoría, acreditar cinco años en el ejercicio de la profesión y ser colegiado activo.

- **Redactor/reportero.** Poseer el sexto semestre aprobado en la carrera de ciencias de la comunicación.

- **Programador.** Poseer quinto semestre en la carrera de ingeniería en sistemas.

- **Administrador de la base de datos.** Poseer pensum cerrado en la carrera de Ingeniería en Sistemas, acreditar dos años de experiencia en el área de administrar base de datos.

- **Piloto.** Poseer diploma de nivel de educación primaria, acreditar tres años en la conducción de vehículos motorizados, que incluya, conocimiento en arreglos menores de vehículos y poseer licencia de conducir tipo profesional.

- **Encargado de Fotocopiadora.** Poseer diploma de nivel de educación primaria.

- **Conserje.** Poseer estudios de nivel primario.

- **Mensajero.** Poseer estudios de nivel primario y poseer licencia de conducir motocicleta.

- **Auxiliar de mantenimiento.** Poseer diploma de nivel de educación primaria.

- **Requisitos en el sistema de carrera del personal operativo**



- **Coordinador departamental.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales con maestría en una disciplina relacionada, acreditar diez años en el ejercicio de la profesión, que incluya actividades relacionadas con el puesto o haber laborado cinco años como defensor público III en la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Defensor público III.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, acreditar ocho años en el ejercicio de la profesión, que incluya actividades relacionadas con el puesto o haber laborado cuatro años como defensor público II en el Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Defensor Público II.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, acreditar seis años en el ejercicio de la profesión, que incluya actividades relacionadas con el puesto o haber laborado tres años como defensor público I en el Instituto de la Defensa Pública Penal. Ser colegiado activo.

- **Defensor Público I.** Poseer título universitario en la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, acreditar cuatro años en el ejercicio de la profesión, que incluya actividades relacionadas con el puesto o haber laborado tres años como asistente de defensor público en el Instituto de la Defensa Pública Penal y ser colegiado activo.

- **Asistente de defensor público.** Poseer sexto semestre aprobado, acreditar tres años de experiencia en un puesto similar o dos años desempeñando un puesto dentro del Instituto de la Defensa Pública Penal.

- **Mecanismos de ingreso en el sistema de carrera en el área administrativa**

Debe estar basado en la igualdad de posibilidades, de conformidad con las capacidades comprobables, a través de documentación académica y de experiencia laboral en el área que el interesado solicite. Para ello se debe de cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal.

“Artículo 12. Requisitos de Ingreso. Toda persona que desee optar a un puesto en el Instituto, deberá cumplir con los requisitos establecidos en la ley, en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, y además con los siguientes.

- a) Ser ciudadano guatemalteco. Excepcionalmente podrá contratarse a ciudadanos extranjeros; siempre y cuando las necesidades del servicio lo exijan y la ley lo permita.
- b) Encontrarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles.
- c) Presentar informes de antecedentes penales y policíacos.
- d) Presentar solicitud de ingreso, proporcionando la información y documentos que se requieran.
- e) Aprobar los exámenes de reclutamiento y selección de personal para el puesto que postuló, de acuerdo con los reglamentos vigentes.”



El procedimiento de contratación iniciara con la solicitud de empleo de la persona interesada, la cual deberá realizarse mediante formulario establecido por la institución, adjuntando la documentación solicitada, de conformidad con el puesto al cual la persona interesada optará. Esta documentación deberá entregarse a la sección de admisión de personal, la cual realizará exámenes de aptitudes y actitudes, así como la revisión de los documentos adjuntos.

La sección de admisión de personal remitirá el expediente depurado a la jefatura del departamento de recursos humanos, el cual debe de brindarle una calificación a cada uno de los expedientes.

El departamento de recursos humanos, remitirá los expedientes con una calificación a la división ejecutiva de recursos humanos, quien deberá nombrar a las personas necesarias para la ejecución laboral del Instituto de la Defensa Pública, basándose en la calificación que cada expediente posee, debiendo escoger dentro de los cinco expedientes con mejor puntaje.

- **Mecanismos de ascenso en el sistema de carrera en el área administrativa**

De conformidad con lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal, en su Artículo veintinueve establece: "Ascensos. Se considera ascenso el acto por el cual el trabajador pasa a desempeñar un puesto de grado o clase superior en la Institución. La promoción a puestos de grado superior será acordada por la autoridad nominadora a solicitud del jefe inmediato respectivo, y deberá



basarse en los criterios siguientes: Capacidad, proximidad al cargo, historial de trabajo, tiempo de servicio y además cumplir con los requisitos pertinentes, establecidos en el Manual de Puestos y Salarios. En caso de existir dos o más candidatos que satisfagan los requisitos establecidos para el mismo puesto, la Dirección General, deberá efectuar examen de oposición, con base a los procedimientos respectivos.”

4.4.15 Criterios generales y disposiciones transitorias

Se brinda prioridad al personal que ya está en la entidad, para ocupar puestos administrativos, salvo las excepciones establecidas en los documentos normativos del Instituto de la Defensa Pública Penal. En caso de no contar dentro del personal con el nivel o perfil profesional exigido, se realizará convocatoria externa observando los requisitos establecidos por el sistema de carrera.

El sistema de carrera busca generar certeza, motivación y legitimidad respecto a la forma de entrar, ascender y beneficiarse en el ejercicio de posiciones directivas, técnicas y operativas.

El efecto, beneficio de todo sistema de carrera, es quedarse con lo mejor de lo mejor, en términos de recurso humano. Ingresar al Instituto de la Defensa Pública Penal debe ser una aspiración de los más calificados y con mayor vocación.

El sistema de carrera genera un natural triángulo de puestos donde los niveles superiores es donde menos personal debe haber, observando con más claridad la



oferta laboral, respecto a la disponibilidad de recurso humano. Una situación contraria a esta premisa debe implicar siempre una mayor exigencia de perfil y no un aumento de estructura.

Entre el inicio y la completa implantación del sistema de carrera transcurrirá un período de gracia, que se calcula será como mínimo de dos a tres años. El inicio de actividades de validación y difusión marca el inicio de la cuenta de regresiva para que todo el personal cumpla con los requisitos que exige el puesto que ocupa actualmente, incluidos los jefes de departamento y de sección.

Las contradicciones situaciones que es necesario revisar son inherentes a cualquier sistema de carrera o estructura. Sólo cuando son una constante cabe revisar o averiguar si existe o no un problema de diseño, lo que sólo se observa con un año de implementación como mínimo.



CONCLUSIONES



1. El Instituto de la Defensa Pública Penal, es una institución pública, autónoma creada como organismo administrador del servicio público de defensa penal, cuya regulación laboral se encuentra contenida en la Ley de Servicio Público de Defensa Penal, Decreto número 129-97 del Congreso de la República de Guatemala, sin embargo no cuenta con ninguna regulación legal que contenga un sistema de carrera administrativa.
2. Actualmente el Instituto de la Defensa Pública Penal, no posee un mecanismo de control que califique al personal administrativo que posee, limitándose a poseer conocimiento que la mayoría de las personas que prestan su fuerza de trabajo a la institución, se encuentran contratados bajo los renglones presupuestarios 011 y 022; y la mayoría de personas que presta sus servicios al Instituto, lo realizan bajo los renglones presupuestarios 029 y 189, creando deficiencias tangibles en el momento de tomar decisiones laborales relacionadas a la contratación y ascenso del personal.
3. No contar con un sistema de carrera en el área administrativa en el Instituto de la Defensa Pública Penal, causa efectos negativos a la institución, debido a que no permite obtener un fortalecimiento estructural interno, creando incertidumbre a los trabajadores, porque al no existir un mecanismo preciso de un sistema de valoración laboral, afecta individualmente el cumplimiento de cada una de sus funciones, dando como resultado efectos negativos.



RECOMENDACIONES



1. La dirección general del Instituto de la Defensa Pública Penal, debe realizar un estudio comparativo, de los sistemas de carrera en el área administrativa que se han implementado en las distintas instituciones del Estado de Guatemala, tomando en cuenta las analogías que pueden existir con el Instituto de la Defensa Pública Penal, especialmente las relacionadas con el presupuesto y las funciones que deben desempeñar.
2. Las autoridades del Instituto de la Defensa Publica Penal, deben realizar una investigación concreta y eficiente con la finalidad de determinar si existe o no desigualdad salarial y funcional entre los renglones presupuestarios 011 y 022, y si fuera el caso, equiparar de una manera congruente con la jerarquía estructural y el funcionamiento de cada uno de los puestos, los sueldos que devengan cada uno de ellos.
3. El Consejo del Instituto de la Defensa Pública Penal, después de haber realizado el estudio pertinente, de los efectos positivos o negativos que traería a la institución el implementar un sistema de carrera en el área administrativa, deberá crear, si fuera el caso una regulación legal interna, a través de acuerdos administrativos, con la finalidad de iniciar el proceso de implementación y regulación de un sistema de carrera en el área administrativa del Instituto de la Defensa Pública Penal, tomando en cuenta la realidad presupuestaria que la institución posee.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 21ª edición. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L., 1989.

CALDERÓN M, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo parte especial**. Guatemala: Quinta Edición, 2005.

CALDERÓN M, Hugo Haroldo. **Derecho procesal administrativo**. Guatemala: Sexta Edición, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introducción a la teoría general de la administración**. México: Tercera Edición, Mcgraw-Hill/Interamericana, S.A. de C.V. 1994.

FERNANDEZ ARENA, José Antonio. **Elementos de administración**. México: Segunda Edición, Editorial Diana, S.A. 1991.

FRANKLIN FINCOWSKY, Enrique Benjamín. **Organización de empresas**. México: Tercera Edición, Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V. 2009.

Instituto de la Defensa Pública Penal. **Historia**. Guatemala: <http://www.idpp.gob.gt/institucion/historia.aspx>. (Guatemala, 28 de septiembre 2013)

MERKL, Adolfo. **Teoría general del derecho administrativo**. Volumen XI, Editorial revista de derecho privado Madrid. 1935.

ORELLANA DONIS, Eddy Giovanni. **Derecho procesal civil I**. Guatemala: Editorial Orellana, Alonso y Asociados, 2005.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias políticas jurídicas, políticas y sociales**. 35ª edición actualizada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L., 2007.



PINICHE LÓPEZ, Edgardo. **Introducción al estudio del derecho y lecciones de derecho civil**. México: Decimoséptima Edición, Editorial Porrúa, 1983.

Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**. 21ª edición. Madrid, España: Editorial Espasa, Calpe S.A., 1992.

REYES PONCE, Agustín. **Administración de personal 1**. México: Editorial Limusa, 2005.

TORRES MOSS, José Clodoveo. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Tomo I.

VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ, Carlos Augusto. **20 lecciones de filosofía**. Quinta Ediciones. ECO, 2006.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho**. Guatemala: Cuarta Edición, Editorial Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código Procesal Penal. Decreto número 51-92 del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Código Civil. Decreto Ley 106, del Presidente de la República de Guatemala, 1963.

Ley de Servicio Público de Defensa Penal. Decreto número 129-97 del Congreso de la República de Guatemala, 1997.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89, del Congreso de la República de Guatemala, 1989.



Reglamento del Servicio Público de Defensa Penal. Acuerdo número 04-99 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública penal, 1999.

Reglamento Interno de Trabajo y Disciplinario del Instituto de la Defensa Pública Penal. Acuerdo número 02-2000 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública penal, 2000.

Reglamento del Servicio de Defensoría Pública de Oficio. Acuerdo número 04-2000 del Consejo del Instituto de la Defensa Pública penal, 2008.

Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil. Guatemala, 1997.