



PROCURADOR DE LOS
DERECHOS HUMANOS

**Aprobado por Acuerdo PDH-096-2022, el día
13 de julio del 2022.-**

**Política de Promoción y Sucesión
para las Personas Trabajadoras de la
Procuraduría de los Derechos Humanos
|2022|**



Documento	Versión	1.0	
Política de Promoción y Sucesión para las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos	No. Páginas	15	
	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Fecha	Junio 2022	Julio 2022	Julio 2022
Área Responsable	Dirección de Recursos Humanos	Dirección de Planificación y Gestión Administrativa	Procurador de los Derechos Humanos
Firma			



Política de Promoción y Sucesión para Personas Trabajadoras de la Procuraduría para las Derechos Humanos

Directorio

Jordan Rodas Andrade

Procurador de los Derechos Humanos

Miriam Catarina Roquel Chávez

Procuradora Adjunta I

Claudia Caterina Maselli Loaiza

Procuradora Adjunta II

Claudia Eugenia Caballeros Ordóñez

Secretaria General

Elaboración: Dirección de Recursos Humanos
Diagramación: Dirección de Comunicación Social
Diseño: Dirección de Comunicación Social

Impreso en Guatemala
Julio – 2022

Procurador de los Derechos Humanos
12 avenida 12-54, zona 1, Guatemala, Centro América
Teléfono: (502) 2424-1717
Web: www.pdh.org.gt
Denuncias al: 1555

Tabla de Contenido

Siglas y Abreviaturas	2
1. Presentación	3
2. Marco Conceptual	4
3. Marco jurídico y político	5
3.1 Marco Jurídico Nacional	5
3.2 Marco Normativo Institucional	5
3.3 Marco histórico-político	6
4. Marco Estratégico	7
5. Justificación	8
6. Propósito y objetivos	8
6.1 Propósito	8
6.2 Objetivo General	9
6.3 Objetivos específicos	9
7. Presupuesto	9
8. Líneas Estratégicas y Resultados	9
8.1 Mecanismos orientados a la promoción	9
8.1.1 Resultado:	10
8.2 Mecanismos orientados a la sucesión	10
8.2.1 Resultados:	10
9. Cobertura y ámbito de aplicación	10
10 Alcances	10
10.1 Espacial:	11
10.2 Temporal	11
10.3 Mecanismo de Implementación	11
10.4 Mecanismo de evaluación	11
11. Plan de Acción	12
12 VIGENCIA	14

Siglas y Abreviaturas

DRH	Dirección de Recursos Humanos
MOF	Manual de Organización y Funciones
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PDH	Procurador de los Derechos Humanos
ROF	Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos
RGPT	Reglamento de Gestión de las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos

1. Presentación

La Procuraduría de los Derechos Humanos cuenta con una estructura organizacional compuesta por diferentes unidades, lo que permite el cumplimiento del mandato a nivel nacional.

El cumplimiento de funciones de las diferentes unidades implica fortalecimiento de las mismas, en la que su valor fundamental son las personas trabajadoras que ocupan los diferentes puestos, en función de los objetivos de la institución.

En ese marco, surge la importancia de establecer mecanismos y estrategias enfocadas en el ámbito de la gestión del recurso humano, particularmente para garantizar la promoción del talento humano.

La Política de Promoción y Sucesión para las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos implica establecer mecanismos para garantizar el desarrollo y promoción del talento humano mediante la promoción y sucesión, que reconozca la estabilidad y continuidad laboral de las personas trabajadoras, motivándoles al desarrollo continuo.

Los objetivos y líneas de acción, resultados y actividades están destinadas a establecer mecanismos para la promoción y sucesión de las personas trabajadoras de la institución, lo cual requiere de aspectos técnicos y de toma de decisiones que serán de beneficio para la institución.

La presente Política reconoce la importancia de promover la eficiencia administrativa en el servicio, el desarrollo laboral de las personas trabajadoras y su permanencia dentro de la Procuraduría de los Derechos Humanos a través de la promoción, en cumplimiento a los lineamientos y procedimientos establecidos para el efecto, en concordancia con el desempeño laboral.

Jordan Rodas Andrade
Procurador de los Derechos Humanos

2. Marco Conceptual

El marco conceptual sobre el cual se desarrolla la Política Institucional de Promoción y Sucesión de las Personas Trabajadoras se enmarca dentro de los siguientes conceptos y definiciones:

Ascenso: El significado de ascenso en el contexto laboral se relaciona con la promoción de un trabajador a un cargo más relevante, con mejores condiciones y mejor salario. (Diccionario Laboral, SESAME, S.f.)

Capacidad: Es la habilidad de poder realizar las funciones laborales de manera eficiente y eficaz, fundamentándose en el manual de descriptor y perfiles de los puestos de trabajo y los que aplicare. (Gerencie.com, 2022).

Desarrollo Interno: proceso de promoción que tengan las personas trabajadoras de la institución a lo largo de su estancia en la misma. (Ceupe, 2022).

Evaluación anual del desempeño: Proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional de las personas trabajadoras, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su puesto. (AEC, 2019).

Expediente laboral: Archivo con documentos que contiene toda la información de la persona trabajadora para registro y control de su vida laboral durante su permanencia dentro de la institución (Guevara, S. 2008).

Perfil y descriptor de puesto: Es la herramienta que recopila los requisitos y funciones mínimas indispensables para el cumplimiento satisfactorio de las tareas en el puesto de trabajo. (Integratec, 2022).

Promoción de personal: Es el proceso planificado por medio del cual se reconocen las capacidades y el potencial de las personas trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos, que pueden ocupar posiciones clave dentro de la misma.

Puestos claves: aquellos puestos laborales que por su naturaleza conllevan un nivel de autoridad y responsabilidad, así como requieren de conocimientos y habilidades técnicos necesarios en la ejecución del cargo. (Byars, L.L. and Rue L.W., 2000).



Record laboral: Es el informe detallado de la persona trabajadora donde se consignan los puestos ocupados, fechas, funciones y salarios percibidos durante el período que transcurra laborando para la institución. (Qualité Consultores, 2022),

Sucesión de personal: Según Castilla (2022), se lleva a cabo cuando una persona trabajadora asciende a un puesto específico para el efecto (puestos previamente definidos para el efecto) de mayor jerarquía, responsabilidades y remuneración, basadas en el mérito por su desempeño laboral y capacidades técnicas demostradas en su récord laboral.

3. Marco jurídico y político

El fundamento legal para la creación de la presente Política Institucional de Promoción y Sucesión, está formado por normas de carácter nacional a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias y por tratarse de Derechos Humanos, se integra también por normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, las cuales se detallan a continuación.

3.1 Marco Jurídico Nacional

Constitución Política de la República de Guatemala, artículos 274 y 275.

Decreto Número 54-86 y sus reformas contenidas en el Decreto Número 38-87 Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, artículo 14 literal k).

Acuerdo Número A-028-2021 del Contralor General de Cuentas, Aprobación del Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental –SINACIG-

3.2 Marco Normativo Institucional

Acuerdo número SG-084-2020 del Procurador de los Derechos Humanos, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos

Acuerdo número SG-098-2020 del Procurador de los Derechos Humanos, que aprueba el Manual de Organización y Funciones de la Procuraduría de los Derechos Humanos

Acuerdo Número PDH-173-2021 que aprueba el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios.

Acuerdo Número PDH-104-2021 Reglamento de Gestión de las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos

Acuerdo PDH-026-2022 Aprobación de la Guía para la Formulación e Implementación del Sistema nacional de Control Interno Gubernamental – SINACIG- en la Procuraduría de los Derechos Humanos, productos críticos, capítulo 4.1, numeral 4.1.4, Política de Promoción y Sucesión del Personal.

Acuerdo Número PDH-072-2022 del Procurador de los Derechos Humanos, Aprobación del Informe Anual de Control Interno de la Procuraduría de los Derechos Humanos 2022, Resultados de los Componentes del Control Interno, Entorno de Control y Gobernanza, numeral 4.1.4

3.3 Marco histórico-político

La figura constitucional del Procurador de los Derechos Humanos surge en la Constitución de 1985, en 1987 inició el funcionamiento de la Procuraduría de los Derechos Humanos, empezando con menos de cien personas trabajadoras.

A más de 30 años de fundación, la Procuraduría de los Derechos Humanos ha ampliado su cobertura a nivel nacional, a través de 35 Auxiliaturas y diferentes unidades en Sede Central, para cumplir con el mandato Constitucional.

En el marco del Decreto Número 54-86 del Congreso de la República y su reforma, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, artículo 14, literal k, se determinó la alineación de la estructura organizacional y funcional de las unidades al mandato institucional, tal es el caso de la Estructura de Puestos (Acuerdo Número PDH-20-2021 y 123-2021), así como los manuales administrativos relativos a puestos y perfiles.

En el año 2013, se emitió el Reglamento de Gestión de Recurso Humano de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos aprobado mediante el Acuerdo SG-120-2013, con el cual se aborda la necesidad de establecer la Carrera Administrativa.

El Reglamento de Gestión de las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos, Acuerdo PDH-104-2021, define:



“Carrera administrativa: Sistema técnico que regula el ingreso, permanencia y ascenso a puestos de grado o clase superior en la institución con base al mérito e idoneidad, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.”

La Estructura de Puestos posibilita a las unidades contar con puestos técnicos, operativos y profesionales, de acuerdo a las funciones y objetivos establecidos.

Como una acción de fortalecimiento a la carrera administrativa, en concordancia con procesos organizativos de promociones, ascensos y sucesiones, se publicó en el año 2021 el Manual de Clasificación y Puestos y Salarios de la Procuraduría de los Derechos Humanos, aprobado mediante el Acuerdo PDH-173-2021, el cual se encuentra vigente desde el 14 de diciembre de 2021. El objetivo de dicho instrumento es establecer un sistema de remuneración por series, acorde a la naturaleza y especialidad de los puestos de la estructura organizacional de la Procuraduría de los Derechos Humanos, que permite orientar la implementación de las normas que regulan la clasificación de puestos y salarios.

En el marco de la promoción y sucesión, en cumplimiento del Acuerdo A-028-2021 del Contralor General de Cuentas, se aprobó el Sistema Nacional de Control Interno Gubernamental –SINACIG-, el cual regula normas relacionadas a la administración de personal, tal y como lo preceptúa el numeral 4.1.4 de los componentes de control interno del citado acuerdo, estableciendo, además, la planificación de la Promoción y Sucesión de los Servidores Públicos, para lo cual se desarrolla la presente Política.

4 Marco Estratégico

El Marco Estratégico Institucional se enmarca en los siguientes ejes estratégicos:

- Defensa de los Derechos Humanos
- Promoción y Educación para los Derechos Humanos
- Transparencia en el ejercicio de la gobernanza
- Fortalecimiento Institucional

Para el alcance de los objetivos y resultados institucionales, las unidades de apoyo, dentro de las cuales se encuentra la Dirección de Recursos Humanos, a través de sus funciones, ocupan un papel importante.

El fortalecimiento institucional es fundamental para mejorar las capacidades de las instituciones, y lograr su funcionamiento de forma eficiente, transparente y armónica. (ONSEC, 2019).

5 Justificación

Las personas trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos constituyen el centro del quehacer de la institución, por ello es importante coadyuvar en el proceso de promoción y sucesión que permita alternativas de crecimiento laboral, derivado de ello es de gran importancia contar con una política específica, que busque mecanismos para valorar el talento humano y con ello el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

La política institucional posibilita la oportunidad para las personas trabajadoras a optar a mejores condiciones laborales, en observancia del desempeño, formación y competencias.

Así mismo, esta política coadyuva a fortalecer el funcionamiento de la institución, toda vez se cumpla con los requerimientos para optar a cargos en los diferentes niveles de organización de la Procuraduría de los Derechos Humanos, priorizando a las personas trabajadoras de la Institución.

La presente política representa la concatenación y articulación de la naturaleza de la institución y la fortaleza que tienen las personas trabajadoras, lo que permitirá fortalecer procesos orientados a la carrera administrativa, en sintonía con el mandato Constitucional, objetivos estratégicos y operativos de la Procuraduría e los Derechos Humanos.

6 Propósito y objetivos

6.1 Propósito

Fortalecer a la Procuraduría de los Derechos Humanos a través de mecanismos orientados para la promoción y sucesión de las personas trabajadoras.



6.2 Objetivo General

Determinar mecanismos orientados a la promoción y sucesión para las personas trabajadoras de la PDH para lograr desarrollo técnico y profesional en el marco del mandato constitucional.

6.3 Objetivos específicos

- 6.3.1 Establecer los mecanismos que posibiliten la promoción para personas trabajadoras de la Procurador de los Derechos Humanos
- 6.3.2 Establecer los mecanismos que posibiliten la sucesión para personas trabajadoras de las Trabajadora de la Procuraduría de los Derechos Humanos

7. Presupuesto

Para la implementación de la presente política se establece un plan de acción, el cual deberá de ser incluido dentro del proceso del plan presupuesto de la Institución de los años venideros.

Así mismo, se deben realizar gestiones ante la Cooperación Nacional e Internacional para el fortalecimiento de las acciones que se requieren para lograr los objetivos planteados.

8. Líneas Estratégicas y Resultados

Las líneas estratégicas de la presente política son las siguientes:

8.1 Mecanismos orientados a la promoción

La línea de acción establece un conjunto de instrumentos, herramientas y planes para aplicación de la promoción de las personas trabajadoras de la institución, los cuales serán articulados con la normativa interna sobre la materia, lo cual implica una revisión de la misma y diseños de instrumentos,

Lo anterior requiere de la generación de información para el establecimiento de mapas de talento humano, con el fin de identificar a candidatos/as potenciales para ocupar posiciones determinadas que impliquen mayor responsabilidad.



Esta línea de acción contemplará acciones enmarcadas en la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras.

8.1.1 Resultado:

- a) Base de dato a través del mapa de talento humano
- b) Establecer puestos de mayor responsabilidad
- c) Plan de promoción
- d) Instrumentos diseñados para la operativización de acciones administrativas

8.2 Mecanismos orientados a la sucesión

La línea de acción determina las actividades operativas enmarcadas en la normativa interna, que conllevarán establecer un plan de sucesión basado en la revisión de condiciones institucionales, que, por la naturaleza de la estructura organizacional, estructura de puestos y perfiles, posibilite beneficios para las personas trabajadoras.

En ese marco, establecer la administración de puestos de mayor responsabilidad.

8.2.1 Resultados:

- a) Base de datos a través del mapa de talento humano definido
- b) Normativas institucionales revisadas
- c) Articulación de instrumentos administrativos (Estructura organizacional –organigrama-, estructura de Puestos, Manuales, procedimientos, entre otros)
- d) Puestos de mayor responsabilidad definidos
- e) Plan de sucesión para las personas trabajadoras formulado

9. Cobertura y ámbito de aplicación

La Política institucional de Promoción y Sucesión es de aplicación para todas las personas trabajadoras de la institución.

10 Alcances

Los alcances que se pretende abordar a partir de la presente Política de Promoción y Sucesión, son los siguientes:



10.1 Espacial:

Se implementará en todas las Unidades de la Procuraduría de los Derechos Humanos, a través de la Gerencia Administrativa Financiera y la Dirección de Recursos Humanos como responsables de su implementación y seguimiento, de acuerdo con sus competencias.

10.2 Temporal

La Política institucional de Promoción y Sucesión de las Personas Trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos, tendrá una duración indefinida, a partir de la fecha de su vigencia.

10.3 Mecanismo de Implementación

El mecanismo de implementación será de forma progresiva, atendiendo las posibilidades financieras y de recurso humano de la institución, a partir del seguimiento al plan de acción que se especifica en esta política.

10.4 Mecanismo de evaluación

El mecanismo de evaluación de la presente política se realizará a través de los indicadores y frecuencia de los mismos, de conformidad con lo descrito en el Plan de Acción del PDH.

11. Plan de Acción

No.	Actividad	Responsable	Monitoreo y Evaluación		Implementación y Seguimiento		
			Indicador	Frecuencia	2022	2023	Indefinido
1	Divulgación de la Política de Promoción y Sucesión	Dirección de Recursos Humanos/ Dirección de Comunicación Social	Política divulgada	Semestral			
2	Revisión y/o actualización de normativa relacionada con la política	Dirección de Recursos Humanos	Normativa revisada y/o actualizada	Anual			
Línea de acción 1. Mecanismos orientados a la promoción							
3	Actualización de registro de puestos vacantes	Dirección de Recursos Humanos	Registro actualizado	Mensual			
4	Establecer puestos de mayor responsabilidad dentro de cada Unidad	Dirección de Recursos Humanos	Registro actualizado	Mensual			
5	Diseño de Base de datos a través Mapa de talento humano Alimentación de Base de datos para establecer Mapa de talento humano	Dirección de Recursos Humanos	Base de datos elaborada (donde se registre el record laboral de las personas trabajadoras)	Anual			
6	Diseño de Instrumentos para operativizar las acciones administrativas de la promoción	Dirección de Recursos Humanos	Instrumentos diseñados para la operativización de acciones administrativas	Anual			
7	Plan de Promoción	Dirección de Recursos Humanos	Plan de promoción aprobado	Anual			
8	Estrategia de implementación de plan de promoción	Dirección de Recursos Humanos	Estrategia de implementación formulado	Anual			
9.	Implementación de plan de promoción	Dirección de Recursos Humanos	Estrategia de implementación implementado	Anual			
Línea de acción 2. Mecanismos orientados a la Sucesión							

POLITICA DE PROMOCIÓN Y SUCESIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA
PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

No.	Actividad	Responsable	Monitoreo y Evaluación		Implementación y Seguimiento		
			Indicador	Frecuencia	2022	2023	Indefinido
10	Diseño de base de datos que contenga la información de las personas y puestos, record laboral, y todo aspecto que coadyuve a conformar la fuente de información para la sucesión a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.	Dirección de Recursos Humanos	Base de datos a través del mapa de talento humano diseñado	Anual			
11	Alimentación de base de datos que contenga la información de las personas trabajadoras y puestos, record laboral, y todo aspecto que coadyuve a conformar la fuente de información para la sucesión a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones.	Dirección de Recursos Humanos	Base de datos con información de todas las personas trabajadoras	Mensual			
12	Revisión de normativa interna	Dirección de Recursos Humanos	Normativas institucionales revisadas	Anual			
13	Definición y establecimiento de los puestos de mayor responsabilidad.	Dirección de Recursos Humanos	Puestos de mayor responsabilidad definidos	Mensual			
14	Propuesta de normativa relacionada a la sucesión de personas trabajadoras de la PDH	Dirección de Recursos Humanos	Propuesta de normativa relacionada	Indefinido			
15	Elaboración de instrumentos administrativos para operativizar la política de sucesión de las personas	Dirección de Recursos Humanos	Articulación de instrumentos administrativos (Estructura organizacional – organigrama-, estructura de Puestos,	Indefinido			



No.	Actividad	Responsable	Monitoreo y Evaluación		Implementación y Seguimiento		
			Indicador	Frecuencia	2022	2023	Indefinido
	trabajadoras de la Institución		Manuales, procedimientos, entre otros)				
16	Elaboración de un plan específico de la sucesión para las personas trabajadoras de la institución.	Dirección de Recursos Humanos	Plan de sucesión para las personas trabajadoras aprobado	Anual			
17	Estrategia de implementación del plan de sucesión	Dirección de Recursos Humanos	Estrategia de Implementación formulado	Anual			
18	Implementación de Estrategia de implementación del plan de sucesión	Dirección de Recursos Humanos	Estrategia de Implementación implementándose en sus diferentes fases	Anual			

*El Plan de acción puede ser revisado anualmente.

12 VIGENCIA

La presente Política entrará en vigencia a partir de la aprobación del mismo por parte del Procurador de los Derechos Humanos, la cual debe ser socializada a través de todos los medios institucionales a todas las personas trabajadoras de la institución y permanecerá por tiempo indefinido introduciéndosele las revisiones y las mejoras que amerite el mismo.

Guatemala, julio de 2022

 12 avenida, 12-54, zona 1
Guatemala, Ciudad, C.A

 (502) 2424 1717

 pdh@pdh.org.gt

 www.pdh.org.gt

Denuncias al:

 **1555**

    @PDHgt