

# Modelo de Carrera Propuesto y su Importancia Estratégica para la Profesionalización del Servicio Civil

*Subsecretaría de Gobernabilidad y  
Modernización del Estado*



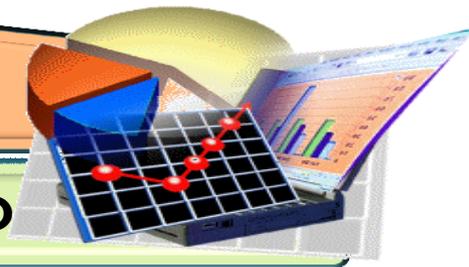
# Diagnóstico Situación Actual



# Modelo de Carrera para la Gestión del Talento Humano

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

## PLANIFICACIÓN DEL CAPITAL HUMANO



### Organización del Trabajo

- Descripción y Definición de Perfiles de competencias.
- Valoración de Puestos
- Ordenamiento (Vertical y Horizontal)

### Gestión del Empleo

- Manual de Dotación, Promoción y asensos y por Idoneidad.
- Selección por Competencias.
- Movilidad de acuerdo a capacidad.
- Desvinculación. No arbitrario.

### Gestión Retributiva

- Política salarial.
- Prestaciones y Beneficios.

### Gestión del Rendimiento

- Por Resultados
- Competencias
- Calidad Directiva.

### Gestión del Desarrollo

- Desarrollo de Carrera Vertical y Horizontal.
- DNC - Planes de Carrera individual y colectivo.
- I.N.F.P.

Merito – Equidad – Igualdad de Oportunidades - Productividad

## GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS

Clima Laboral

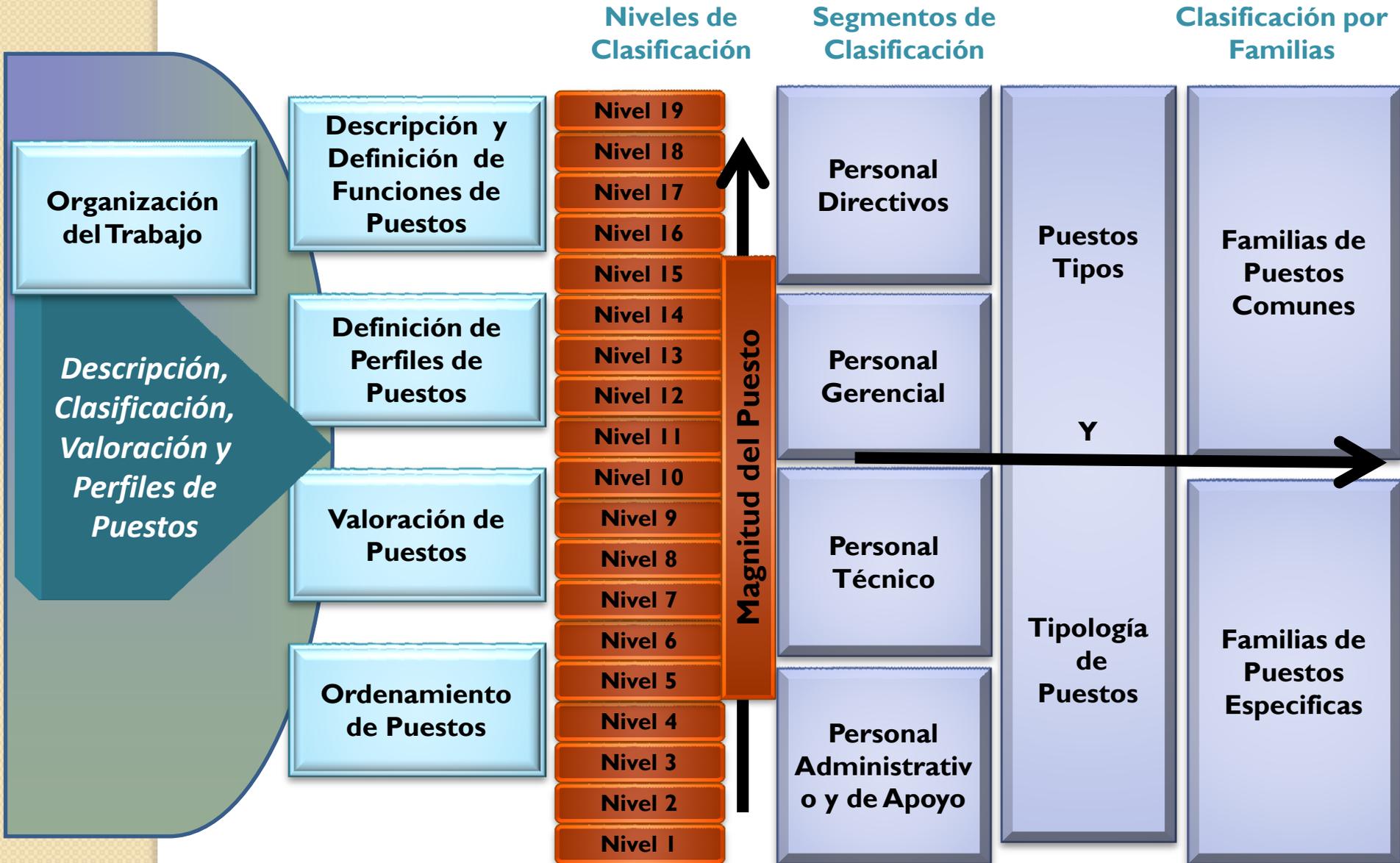
Relaciones Laborales

Secretaría para  
Asuntos Estratégicos  
de la Presidencia

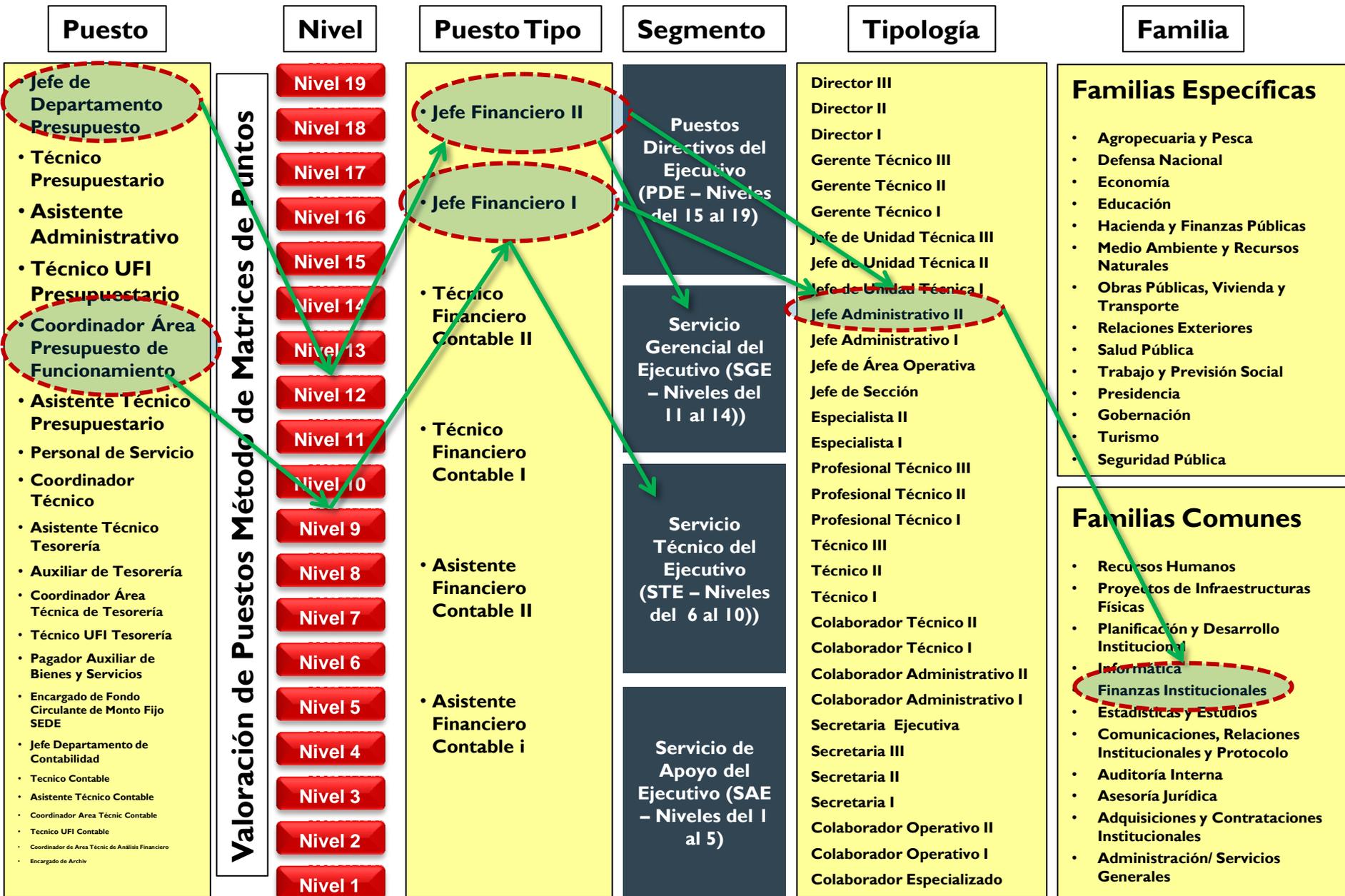


## Organización del Trabajo

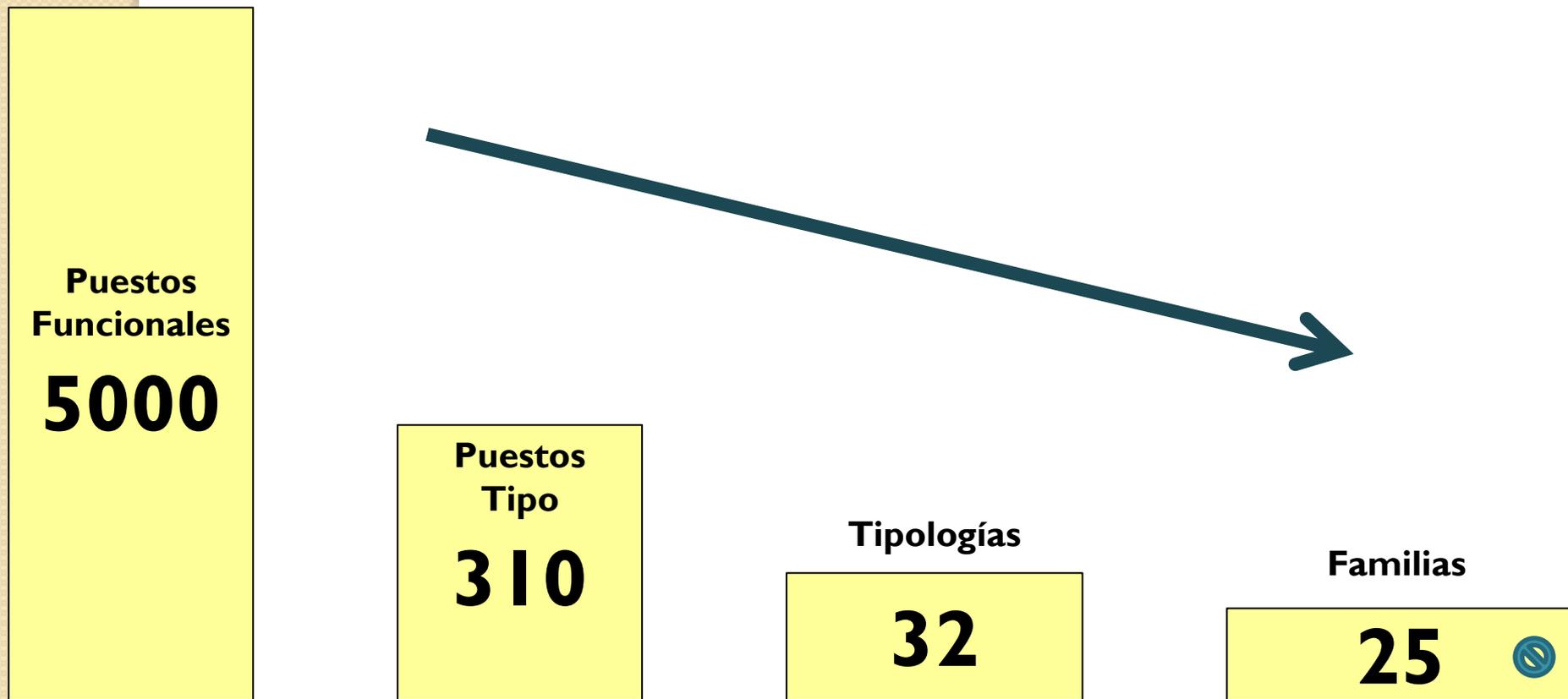
# Organización del Trabajo



# Mapa General del Sistema de Clasificación (Ejemplo)



# Esquema de Simplificación en el Ordenamiento de Puestos



Niveles – 19 / Segmentos – 4

Secretaría para  
Asuntos Estratégicos  
de la Presidencia



## Gestión Retributiva



# Propuesta de Política Salarial

## Salario Fijo

Salario Base Mensual

Aguinaldo

Complemento por Desarrollo Meritorio

Complemento por Adversidad

Complemento por Designación Temporal



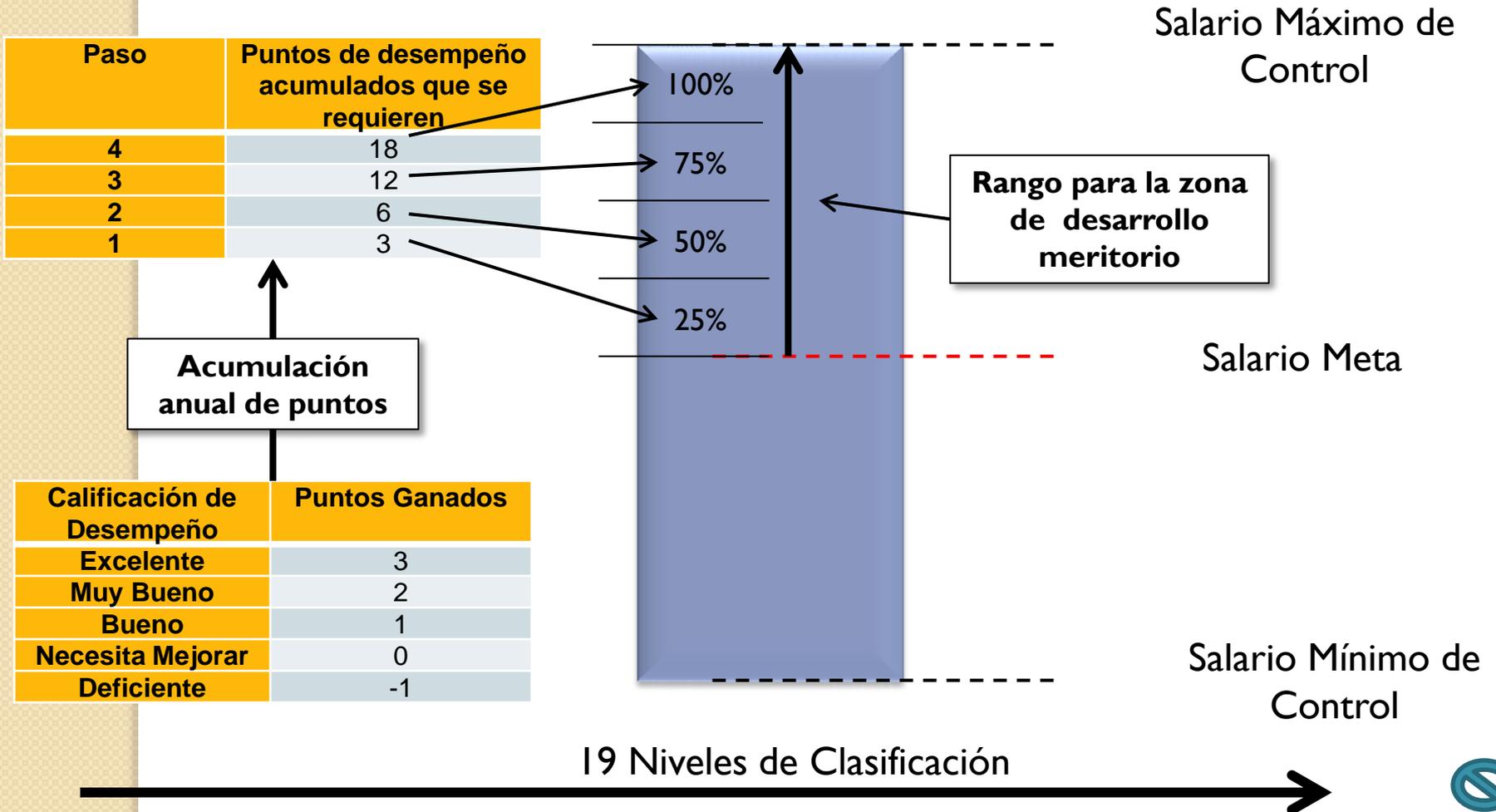
Tabulador Salarial del Órgano Ejecutivo

## Salario Variable

Monto variable anual en calidad de bono por desempeño y en función de disponibilidad presupuestaria



# Complemento por Desarrollo Meritorio – Resumen Esquemático



Secretaría para  
Asuntos Estratégicos  
de la Presidencia



# Gestión del Rendimiento o Evaluación del Desempeño

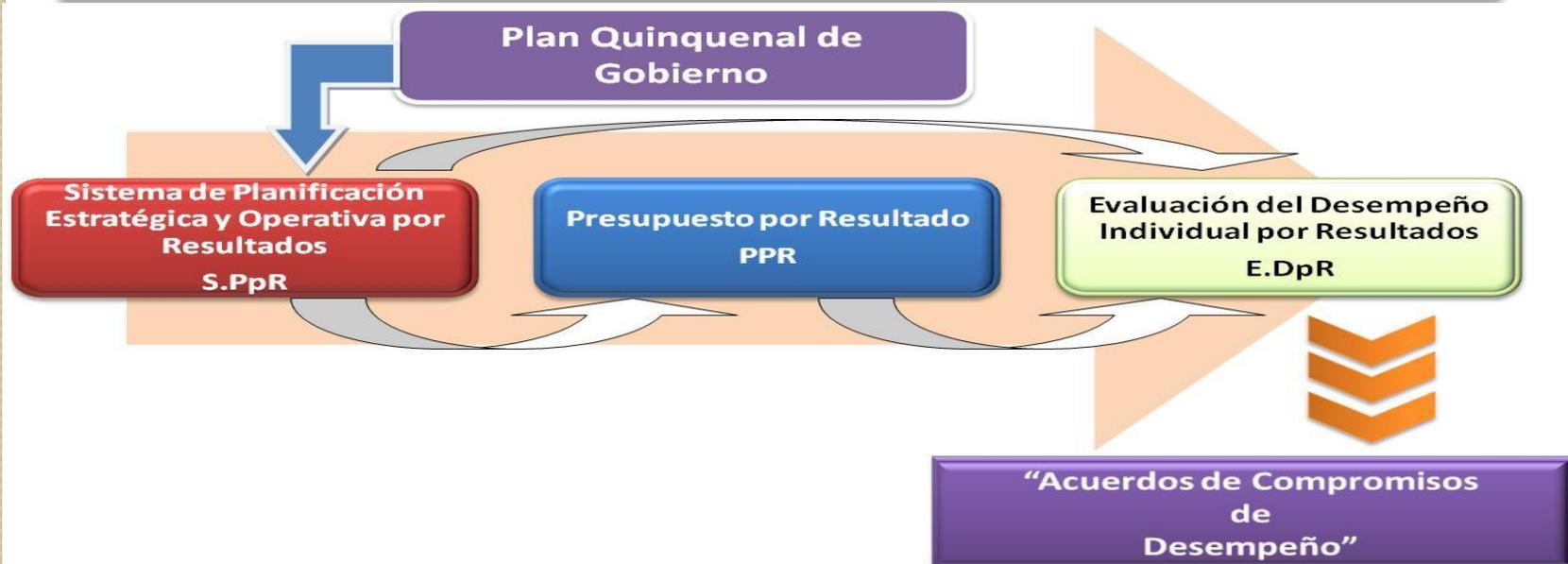
## Situación Actual

Evaluaciones Subjetivas Basadas en Juicios de Valor del Evaluador y Evaluado.

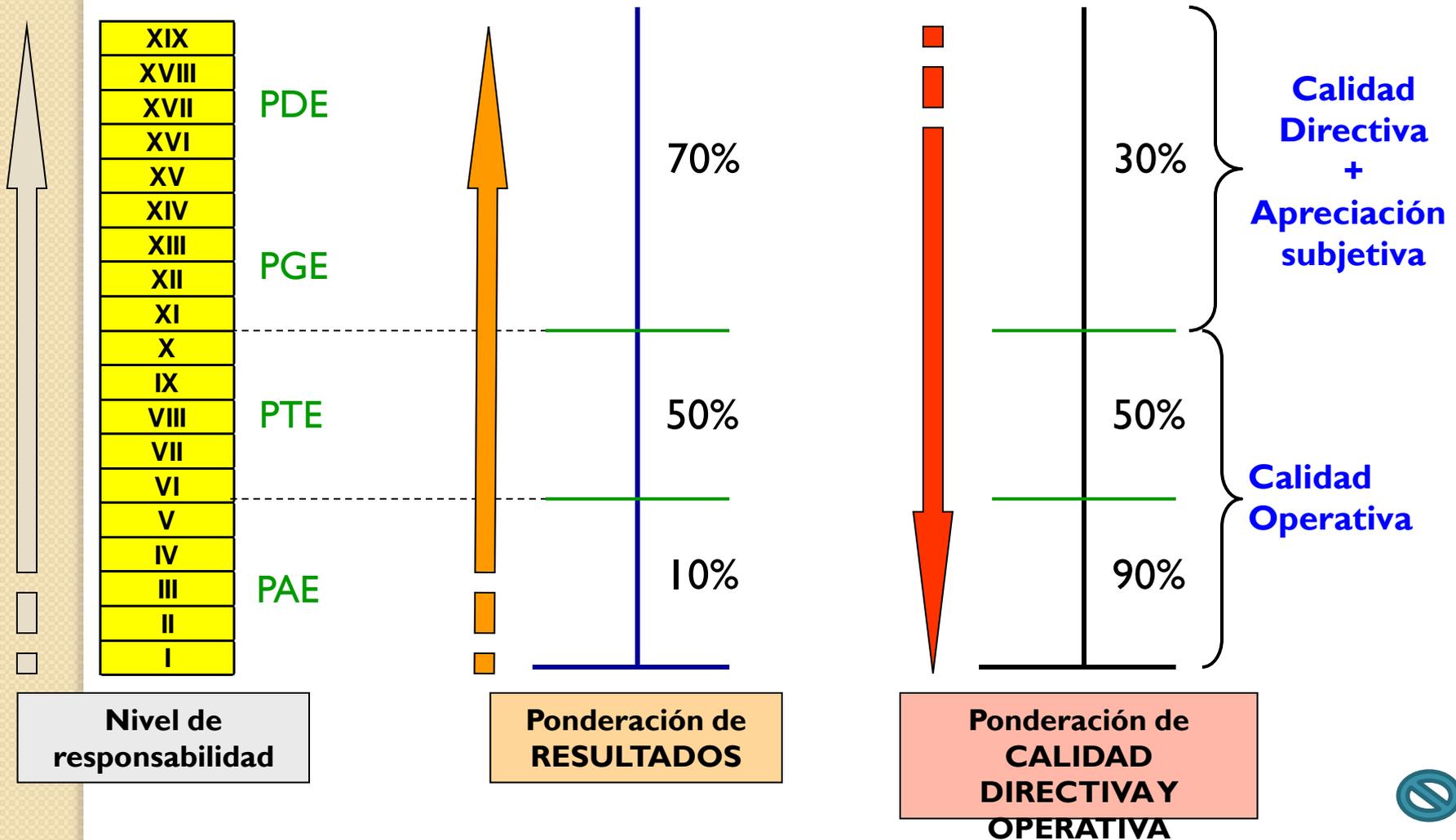
## Propuesta de Solución

Evaluaciones del Desempeño que permita Evaluar:

- Resultados
- Competencias
- Calidad Directiva



# Ponderación propuesta para la evaluación del desempeño



Secretaría para  
Asuntos Estratégicos  
de la Presidencia



## Gestión del Desarrollo



# Gestión del Desarrollo de Carrera



**Organismo  
Rector de la  
Función Pública**



**Instituto  
Nacional de  
Formación Pública**

**Tribunal  
Disciplinario de la  
Función Pública**

# Qué se Busca con la Profesionalización

- Un sistema de carrera objetivo con reglas claras y transparentes.
- Que el ingreso a la carrera de servidores públicos, sea acorde a los perfiles requeridos en el puesto y la función a desempeñar.
- Que los servidores públicos, ingresen, permanezcan y asciendan con base en principios de preparación académica, mérito, equidad, igualdad de oportunidades y productividad.
- Eliminar prácticas como el nepotismo, compadrazgo y el sistema clientelista.
- Establecer una nueva filosofía de servicio, orientada al ciudadano.
- Permitir la continuidad normal en las distintas labores que se realizan en las instituciones y en desarrollo de programas, proyecto y políticas de gobierno establecidas.

