

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

*Subsecretaría de Gobernabilidad y
Modernización del Estado*



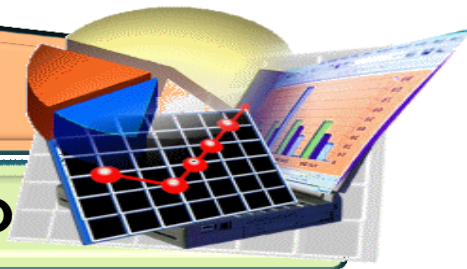
Diagnóstico Situación Actual



Modelo de Carrera para la Gestión del Talento Humano

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

PLANIFICACIÓN DEL CAPITAL HUMANO



Organización del Trabajo

Gestión del Empleo

Gestión Retributiva

Gestión del Rendimiento

Merito – Equidad – Igualdad de Oportunidades - Productividad

- Descripción y Definición de Perfiles de competencias.

- Valoración de Puestos

- Ordenamiento (Vertical y Horizontal)

- Manual de Dotación, Promoción y asensos y por Idoneidad.

- Selección por Competencias.

- Movilidad de acuerdo a capacidad.

- Desvinculación. No arbitrario.

- Política salarial.

- Prestaciones y Beneficios.

- 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.

GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS

Clima Laboral

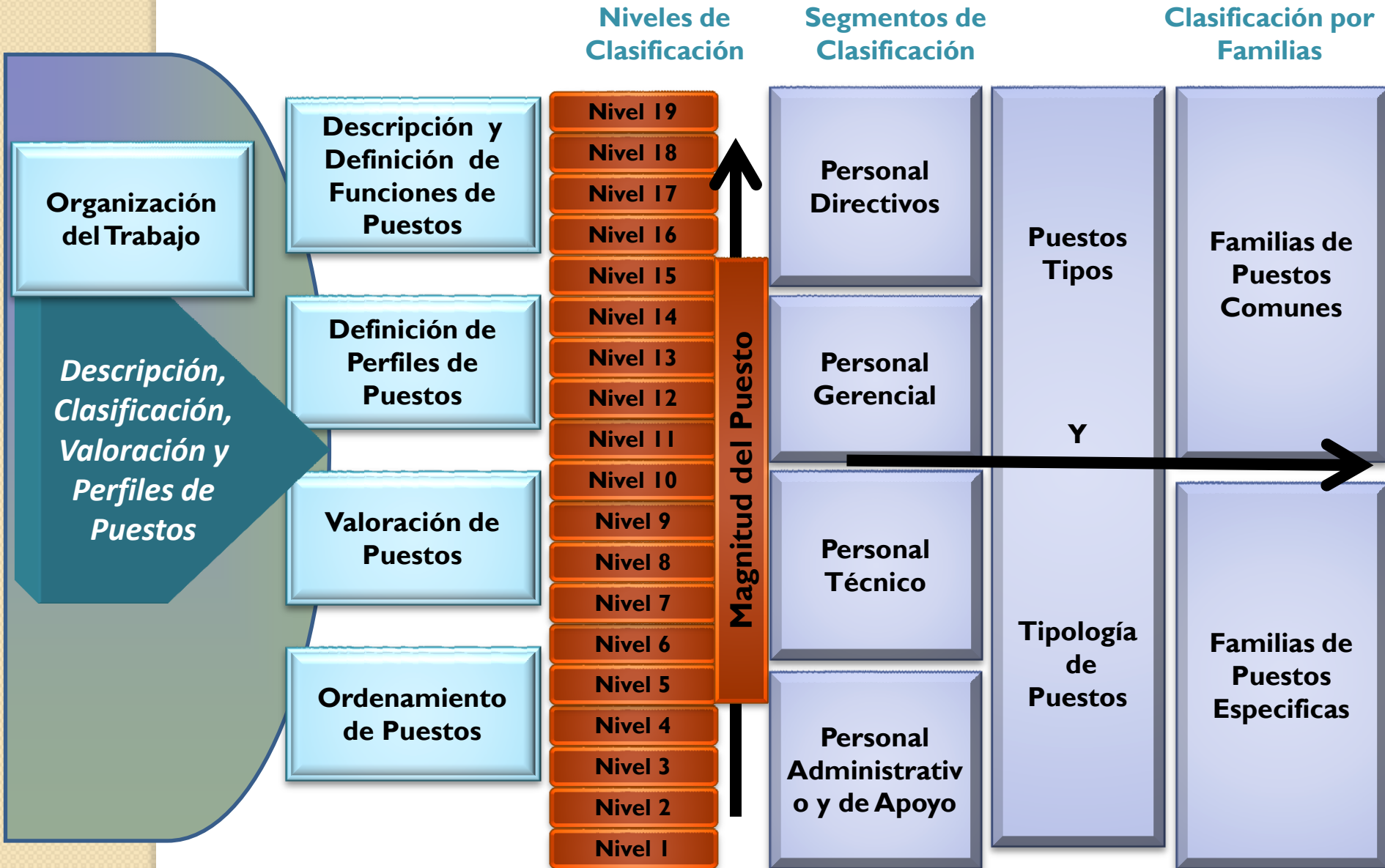
Relaciones Laborales

Secretaría para
Asuntos Estratégicos
de la Presidencia

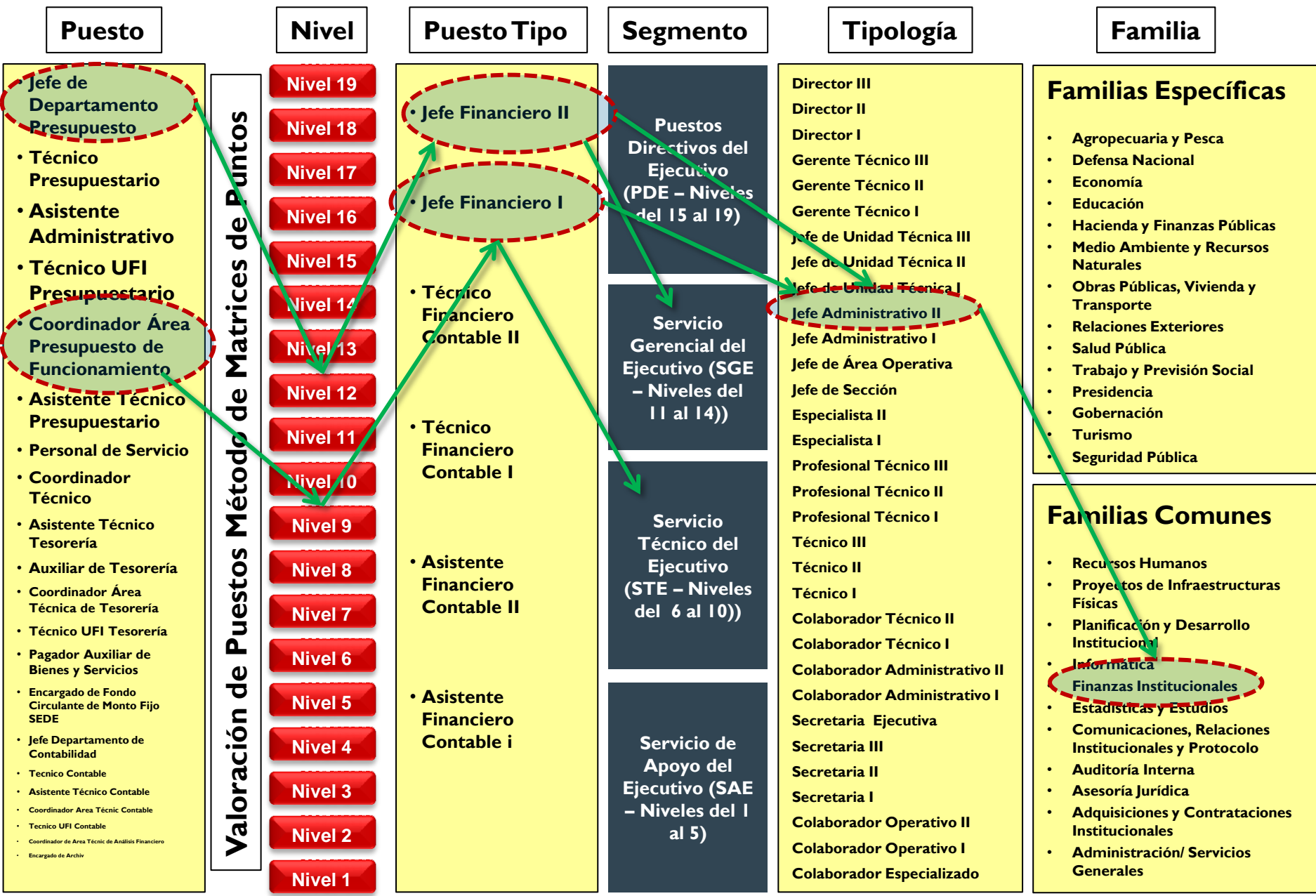


Organización del Trabajo

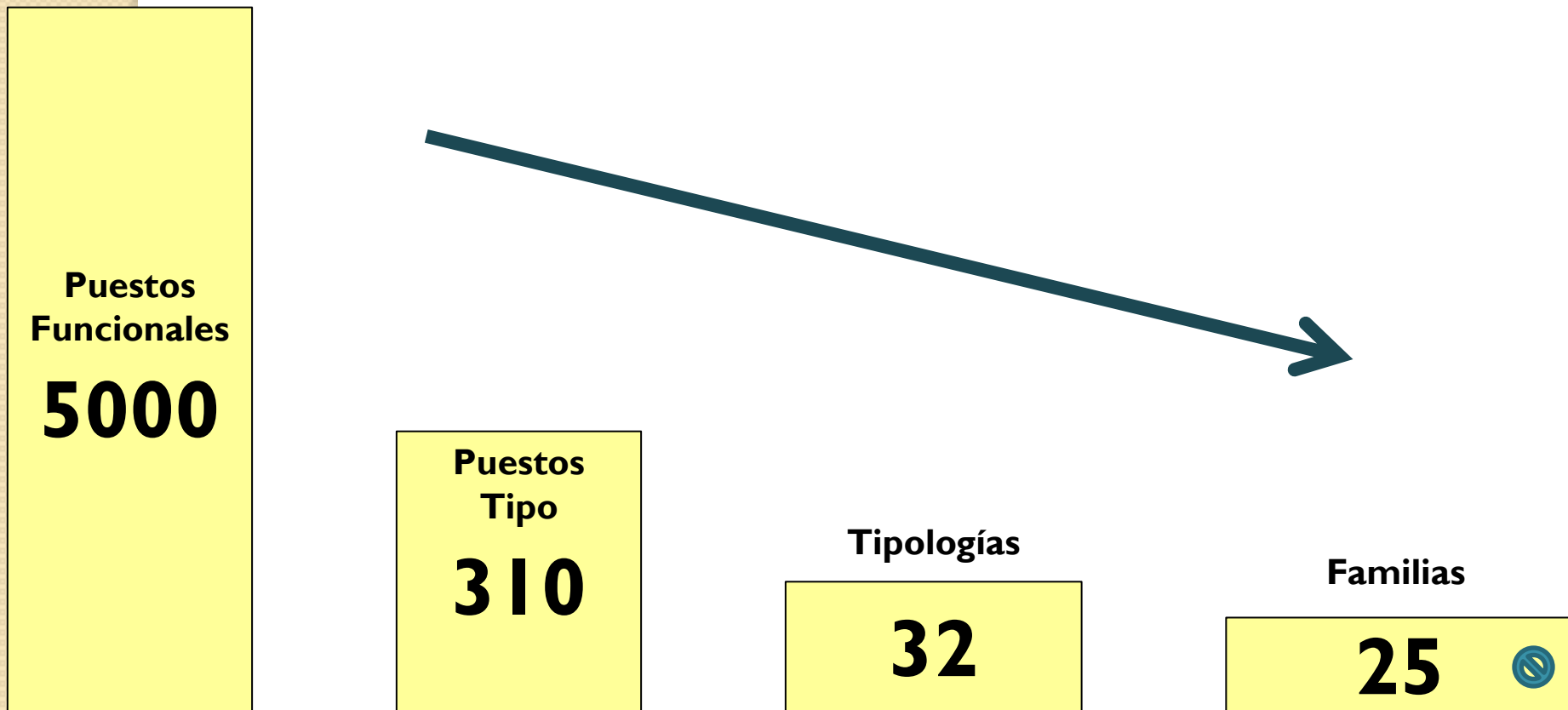
Organización del Trabajo



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



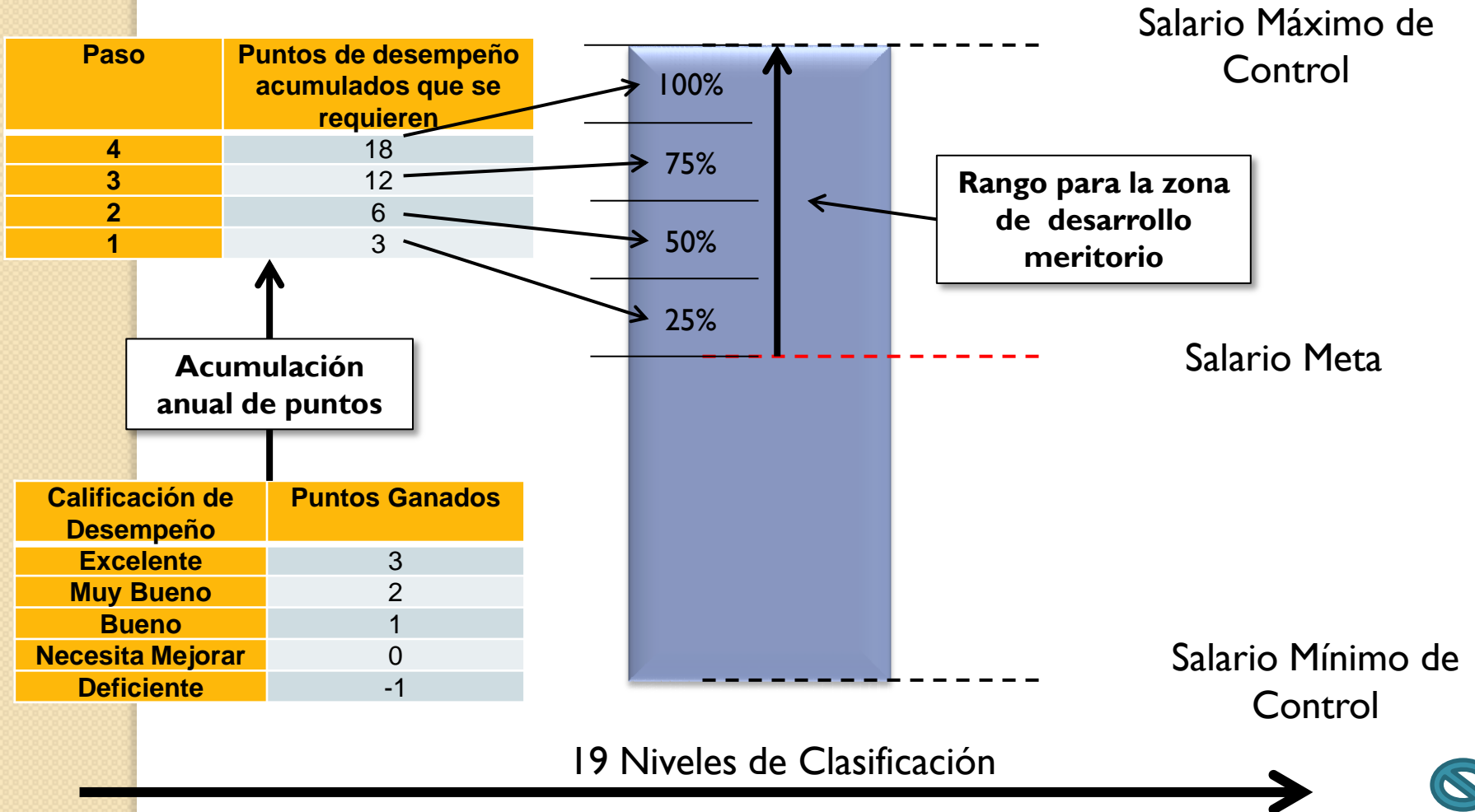
Tabulador Salarial del Órgano Ejecutivo

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

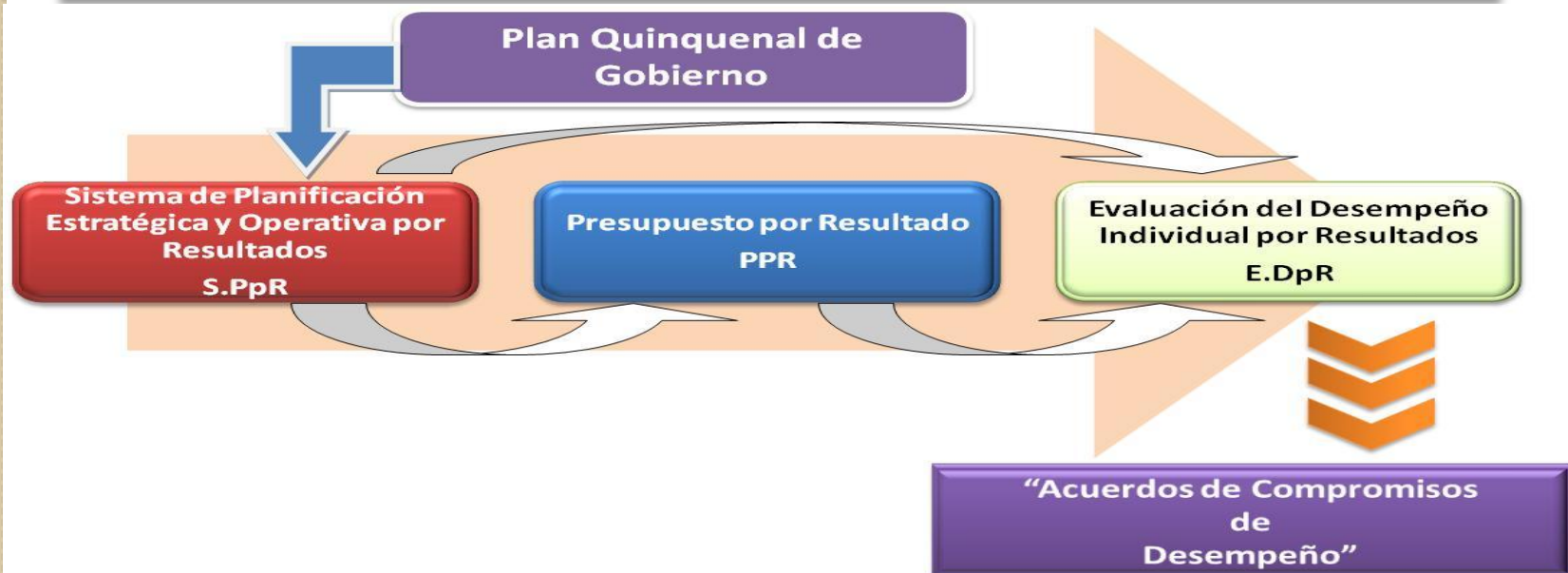
Situación Actual

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

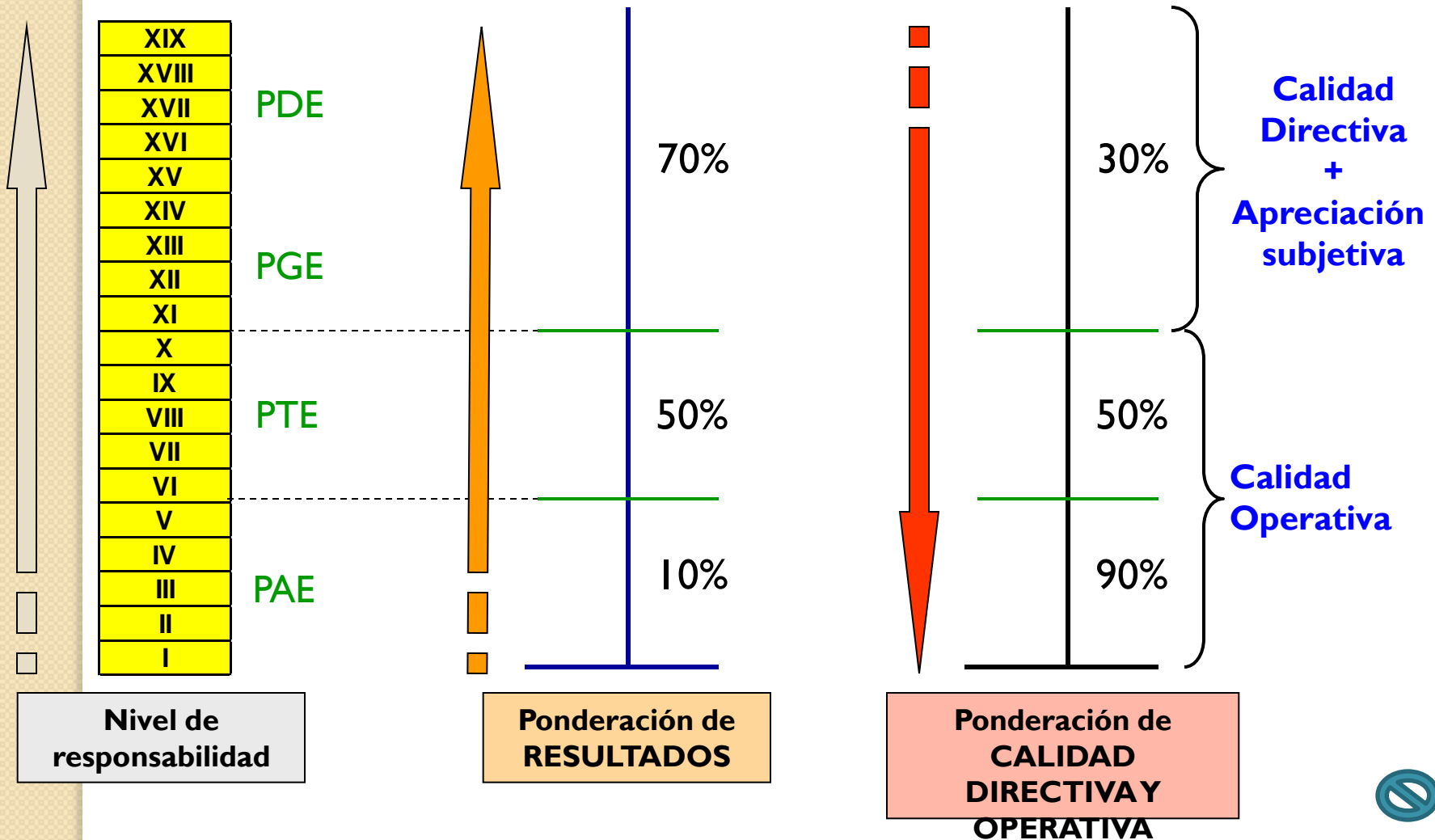
Propuesta de Solución

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.

