



COMITE  
OLIMPICO  
GUATEMALTECO

## POLÍTICA

### Sucesión de Puestos y Desarrollo Profesional

**STH-POL-04**

**Versión: 03**

#### Registro de Revisión y Aprobación

ELABORADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Lic. Frankling José Alfredo Velásquez Saucedo / Subgerente de Talento Humano	05/08/2015	
REVISADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Jorge Raul de la Roca Álvarez / Director de Procesos	06/08/2015	
APROBADO POR:		
Nombre / Puesto	Fecha	Firma
Lic. Gerardo Estrada Mayorga / Gerente General	07/08/2015	





## A. Propósito, alcance y responsabilidad

Establecer lineamientos que fomenten la estabilidad y crecimiento dentro de la institución, permitiendo la identificación, desarrollo y preparación de candidatos potenciales, mediante la preparación progresiva de servidores públicos con potencial de crecimiento y el diseño de mecanismos que aseguren la continuidad de las funciones sustantivas en caso de ausencias temporal. Se busca evitar interrupciones en los procesos institucionales mediante una estrategia de identificación y fortalecimiento de capacidades en aquellos trabajadores que, por su desempeño y perfil, puedan asumir responsabilidades temporales.

Inicia desde la planificación y preparación basada en las competencias para puestos bajo renglón 011 personal permanente y 022 personal por contrato.

Es responsabilidad de la Subgerencia de Talento Humano brindar los lineamientos para garantizar la continuidad operativa, el desarrollo profesional interno y la planificación estratégica de las Unidades Administrativas dentro de la institución.

## B. Definición de Políticas

### Sucesión de puestos clave

La Subgerencia de Talento Humano deberá establecer mecanismos que permitan identificar con anticipación a candidatos potenciales para implementar procesos orientados a la transferencia de conocimientos de la ejecución de las actividades, el acompañamiento estructurado, dar entrenamiento, tutoría y retroalimentación.

Estos mecanismos buscan asegurar que las funciones críticas de la institución no se vean interrumpidas por vacancias imprevistas y de manera temporal.

### Desarrollo profesional interno

Cuando se identifiquen necesidades de rotación o promoción institucional, en conjunto con los ocupantes de puestos clave, el sucesor y la Subgerencia de Talento Humano, considerando, que se deberán impulsar acciones que promuevan el cierre de brechas entre el perfil actual del trabajador y los requisitos del nuevo puesto. Estas acciones deberán estar orientadas al fortalecimiento de capacidades mediante formación técnica, cuando aplique, asignación de responsabilidades progresivas, retroalimentación continua y tutorías específicas, si es requerido.

### Criterios para la movilidad y promoción

La movilidad o promoción interna estará condicionada al cumplimiento del perfil requerido para el puesto, el historial de desempeño institucional y la evidencia de competencias actitudinales. Se priorizará a quienes demuestren compromiso institucional, potencial de liderazgo y resultados verificables en su trayectoria laboral.



### Principio de idoneidad

Las decisiones relacionadas con sucesión y desarrollo deberán fundamentarse en la idoneidad del trabajador, definida esta como la combinación de conocimientos, habilidades, experiencia y valores necesarios para asumir funciones de mayor responsabilidad.

### Igualdad de oportunidades

Todos los trabajadores que cumplan con los criterios establecidos por la Subgerencia de Talento Humano, y la Unidad Administrativa que corresponda, tendrán las mismas oportunidades de ser considerados en los procesos de desarrollo y sucesión. Queda prohibido cualquier tipo de discriminación, trato preferencial o influencia externa que altere la objetividad del proceso.

## C. Glosario

1.-	<b>Brechas</b>	Oportunidades de mejora que puede superar el trabajador para adquirir competencias, conocimientos o habilidades para ocupar un puesto.
2.-	<b>Candidatos Potenciales</b>	Personas que demuestran habilidades, conocimientos y actitudes alineadas con los requerimientos de un puesto de mayor responsabilidad, y que muestran un alto potencial para asumir funciones de una categoría superior dentro de la organización
3.-	<b>Sucesión</b>	Proceso estratégico mediante el cual se identifica, desarrolla y prepara al trabajador con alto potencial para ocupar posiciones clave en el futuro, asegurando la continuidad y el funcionamiento eficiente de la Unidad Administrativa ante eventuales vacantes, transiciones o ausencia.