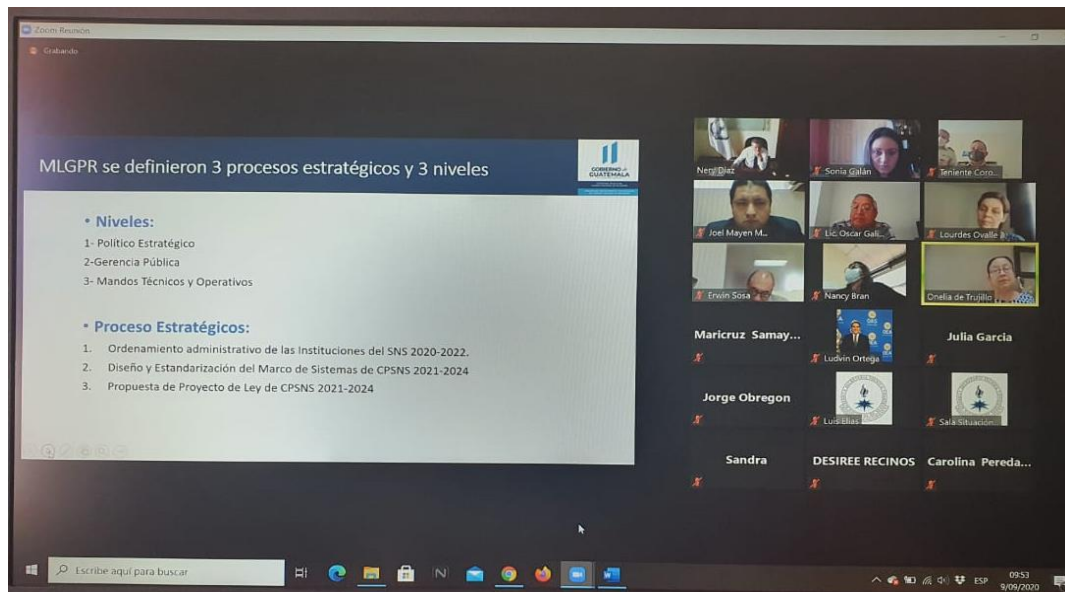


Actividades de avance a (85%) de los criterios orientadores para los procesos establecidos en la implementación de la Carrera Profesional en el SNS.

- 1) Presentación de los Criterios Orientadores para el primer proceso (ordenamiento administrativo de las unidades de RRHH) en la segunda reunión virtual de la mesa técnica al grupo interinstitucional de alto nivel para la implementación de la Carrera Profesional en el Sistema Nacional de Seguridad.

Criterios presentados y discutidos; las unidades de RRHH realizarán el ordenamiento de estas de acuerdo a la resolución D-2004-128 referencia APRA j-2007-023, de fecha 28 de febrero de 2007, emitida por la ONSEC, de ser necesario revisión del ROI



(ver foto 1).

- 2) Realización de reuniones para discutir las propuestas de Criterios Orientadores del segundo proceso (diseño y estandarización del marco general del Sistema de Carrera), consistente en realizar manuales de clasificación de puestos y salarios de evaluación etc. y realizar programas de formación, capacitación y profesionalización (ver foto 2).



Foto 2. Reunión de discusión de criterios orientadores para el segundo proceso para la implementación de la Carrera Profesional en el SNS.



Criterios orientadores.

Proceso por oposición: Modelo Cerrado. El modelo cerrado tiende a tener un enfoque en el cual el servidor o funcionario público estará vinculado de por vida a la administración, tiempo durante el cual ejercerá distintas funciones en diversos puestos, por tal motivo se denominan como "empleado de carrera", ya que a través del tiempo forman su carrera profesional. El modelo cerrado, ejerce cierta operatividad definida por cuerpos profesionales con determinadas características, además como preámbulo para optar a dichos cargos requieren de procesos de selección de carácter colectivo, lo cual permita que se tenga acceso a una diversidad de puestos y funciones.

DESCRIPCIÓN

Convocatoria Colectiva	Este tipo de convocatoria establece la cantidad de plazas vacantes, sin embargo se desconocen detalles como el lugar en donde se prestará el servicio, ya que responde a categorías fijas que no cambiarán de un lugar a otro. Es un modelo de empresa colectiva.
Condiciones Laborales	Una característica fundamental de éste modelo es que ofrece un excelente paquete de incentivos laborales, ya que la intención es que el empleado público genere ese sentido de pertenencia hacia la institución. Dentro de los principales beneficios se encuentran: seguro médico, salario competitivo, seguridad laboral, capacitaciones, seguridad jurídica, entre otros.
Examen por Oposición	Para someterse a dicho examen se requiere de un tiempo extenso de preparación, ya que existe un temario amplio, difícil y complicado. Por lo general, el porcentaje de aprobación es muy cerrado, la nómina final está conformada por pocos postulantes, sin embargo, la persona a ocupar el cargo se designa por obtener la calificación más alta.

Indicadores:

Eliminar el Clientelismo Político. Eliminar que los puestos públicos sean vistos como fuentes de enriquecimiento para los políticos que ejercen el "poder público" a su favor. Por ende, el ingreso de personas a la administración se realiza a través de un simple proceso por CV y no por un proceso de oposición que responda a la variable "mérito".
Bajo nivel de conciencia del Servidor Público: Falta de compromiso e identidad por parte de los empleados públicos hacia la institución. Cabe mencionar, que lo anterior es el resultado de los bajos niveles de formación requeridos en los procesos de reclutamiento y selección del personal.

A continuación Criterios Orientadores presentados para discusión (ver foto 3).

Foto 3. Criterios orientadores para la implementación de la Carrera Profesional en el SNS.

En relación a los programas de formación, capacitación y profesionalización se discutirán los Criterios Orientadores; con base en los niveles de los servidores públicos: Alta dirección pública, Gerencia pública y los mandos técnicos y operativos. (Ver foto 4).

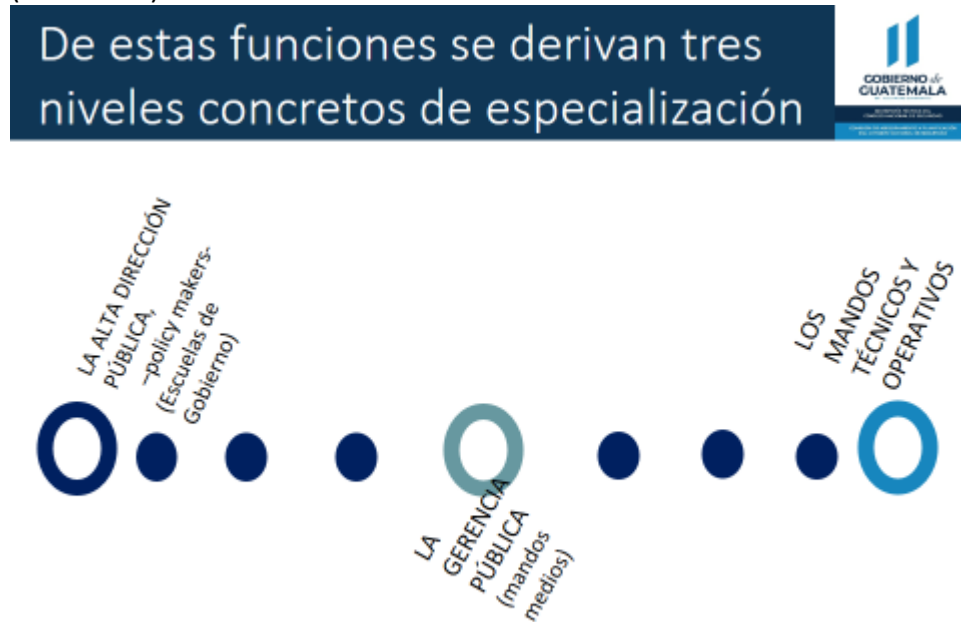


Foto 4. Niveles de especialización a tomar en cuenta para el diseño de los programas de formación, capacitación y profesionalización.

Por ultimo mencionar que se encuentran en etapa de diseño los Criterios orientadores para el tercer proceso (propuesta de Ley para la Carrera Profesional del SNS).