



NOTI - INFORMATIVO VIRTUAL

“Transparencia y Efectividad en el Control Fiscal”

INDIRA BURBANO MONTENEGRO
Contralora Departamental del Huila

COLABORACIÓN:
Oficina de Talento Humano
Oficina de Control Interno
Oficina Asesora de Planeación

EDICIÓN No. 06
JUNIO 2015



GP 203-1



CO-SC 5108-1



SC 5108-1

Editorial



Editorial

En esta edición de nuestro medio de comunicación virtual que nos permite llegar a todos los ciudadanos que visitan nuestra página web, y se interesan por temas relacionados con la administración pública, abordaremos la esencia misma de las empresas como lo es su talento humano, pues son las personas quienes conforman las entidades públicas y privadas, de tal manera que su compromiso y trabajo serán suficientes para mostrar resultados, en términos del cumplimiento de los propósitos para los cuales fueron creadas las diferentes organizaciones.

En nuestro caso particular, gracias a un excelente equipo de trabajo, la Contraloría Departamental del Huila fue reconocida como el organismo de control fiscal departamental con menor riesgo de corrupción, al obtener la mayor calificación en el Índice de Transparencia, que periódicamente mide la Corporación Transparencia por Colombia, entidad sin ánimo de lucro que tiene como finalidad liderar desde la sociedad civil la lucha contra la corrupción. Este importante reconocimiento a nivel nacional, no es otra cosa que exaltar el esfuerzo y compromiso de todas las personas que conforman esta entidad, la cuales han venido realizando un trabajo comprometido e innovador, al identificarse con la mejora continua reconociendo que todos los días, se puede hacer mejor nuestra labor.

Dado que la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones,” incluyó dentro de la administración pública el concepto de competencias laborales, el cual ha sido desarrollado en los Decretos Nacionales Nos. 785 y 2539 de 2005, hemos considerado importante puntualizar algunos conceptos en torno a las competencias que deben tener los funcionarios de las entidades públicas, puesto que el desempeño laboral, no solamente puede medirse en términos de resultados, sino en la calidad de lo que se hace, dentro de un clima laboral agradable porque sus funcionarios, además de los requisitos mínimos exigidos para cada empleo, reúnen las condiciones que los hacen personas integrales, con conocimientos y experiencia pero por sobre todo con las calidades humanas que los hacen artífices de su desarrollo profesional y personal en un ambiente de trabajo donde se respete al otro, se trabaje en equipo, se promueva el liderazgo y la creatividad.

Para ello, la Contraloría Departamental del Huila, en cabeza de la Oficina de Talento Humano, ha desarrollado este documento de una forma fácil y comprensible, para abordar este importante concepto.

COMPETENCIAS LABORALES

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN
POLÍTICA

ARTÍCULO 122

LEY 909
2004

DECRETO LEY
770 DE 2005

DECRETO
2772 DE 2005

DECRETO LEY
785 DE 2005

DECRETO
2539 DE 2005

1. QUE SON Y PARA QUÉ SIRVEN?

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 /2005).

Las competencias laborales permiten entender el desempeño de los servidores públicos de manera integral: “Un funcionario sólo es competente si hace lo que le corresponde con las condiciones de calidad esperadas, asociando conductas que favorezcan el servicio, el ambiente de trabajo y la consecución de resultados, y sustentando su labor con conocimientos acordes a las circunstancias laborales y a los cambios tecnológicos y sociales que se relacionen con sus objetivos de trabajo”



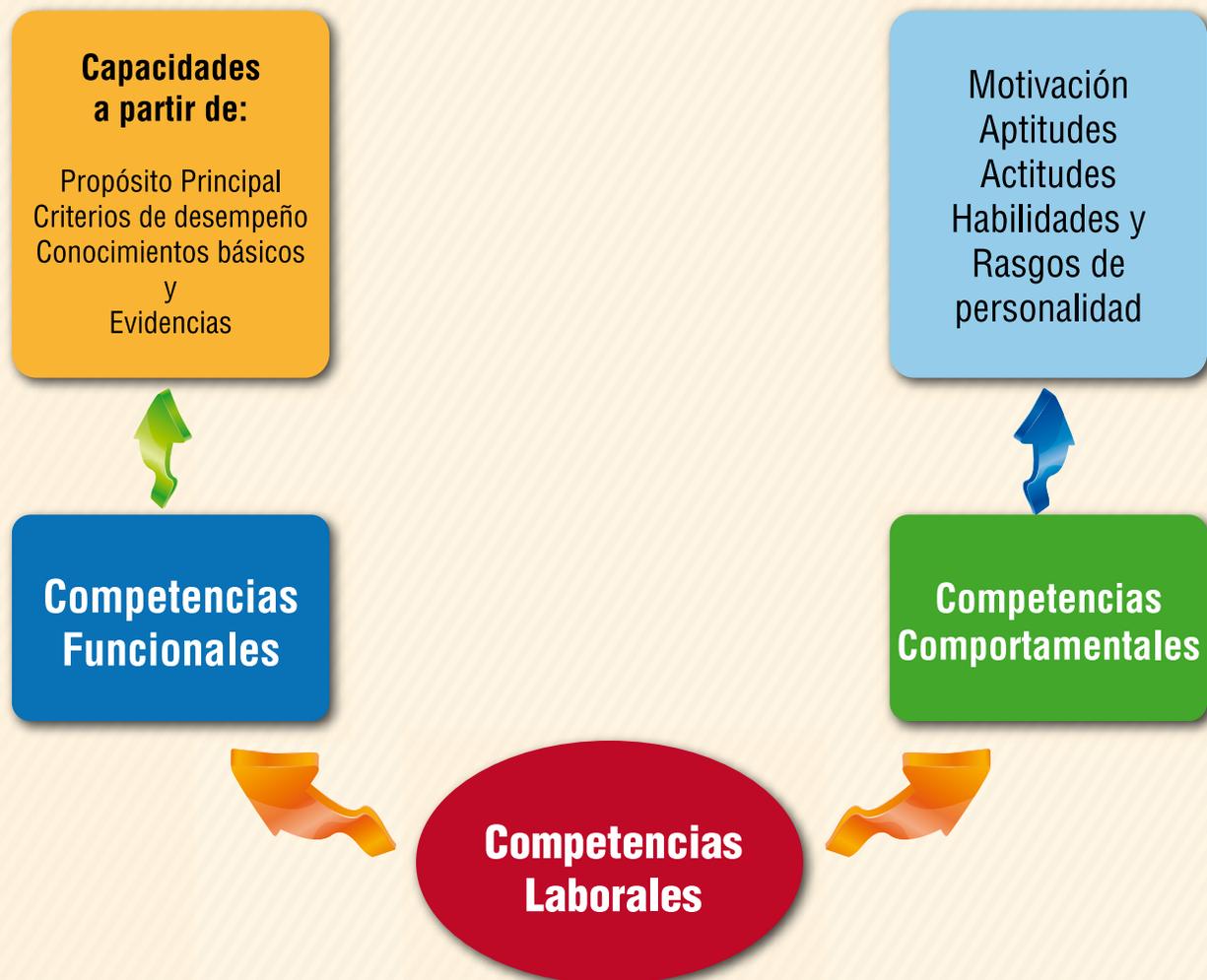
2. APORTES DE LAS COMPETENCIAS A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- *Trabajadores alineados con los objetivos institucionales.
- *Un talento humano que trabaja con calidad.
- *Mayor “objetividad” en la valoración del trabajador.
- *Orientación a aquello que genera valor.
- *Una organización centrada en el cliente / usuario.
- *El talento humano como ventaja competitiva sostenida.

3. ¿CÓMO SE DETERMINAN LAS COMPETENCIAS LABORALES?

Las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo.
2. Las competencias funcionales del empleo.
3. Las competencias comportamentales.



Veamos en qué consiste cada uno de estos aspectos...

3.1 Requisitos de estudio y experiencia del empleo

Estos deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos - Leyes 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

3.2. Las competencias funcionales del empleo

Detallarán “lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo” y deberán precisar:

- Los **critérios de desempeño** como los **resultados** de la actividad laboral del servidor público.
- Los **conocimientos** asociados a estos desempeños.
- Los **contextos** en los cuales debe evidenciar su competencia.
- Las **evidencias** que demuestran la competencia del empleado.

3.3. Las competencias comportamentales

Para generar unos resultados laborales de calidad no es suficiente con el cumplimiento de unos estándares funcionales, también es necesario e incluso fundamental, que el desarrollo de la labor se acompañe con comportamientos que faciliten la fluidez del trabajo con los compañeros y que generen valor agregado al servicio. Con estas competencias se busca desarrollar positivamente los comportamientos que tienen incidencia directa sobre el trabajo y sobre el bien común, sin detrimento del esquema de creencias del funcionario y en todo caso, en pro del mismo desarrollo individual.

Las competencias comportamentales destacan las características personales que se asocian a altos desempeños, y se describirán teniendo en cuenta:

- La **responsabilidad** por personal a cargo
- Las **habilidades y aptitudes** laborales
- La **responsabilidad** frente a la toma de decisiones
- La **iniciativa e innovación** en la gestión
- El valor estratégico de la **responsabilidad**

3.3.1. Competencias comportamentales comunes a todos los servidores públicos colombianos:

- Orientación a resultados:** Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
- Orientación al usuario y al ciudadano:** Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.
- Transparencia:** Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.
- Compromiso con la Organización:** Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

3.3.2 Competencias Comportamentales para cada nivel jerárquico de empleos:

• Nivel directivo

Liderazgo: Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.

Planeación: Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

Toma de decisiones: Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.

Dirección y Desarrollo de Personal: Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.

Conocimiento del entorno: Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.

• Nivel asesor

Experticia: Aplicar el conocimiento profesional.

Conocimiento del entorno: Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones políticas y administrativas.

Construcción de relaciones: Establecer y mantener relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales.

Iniciativa: Anticiparse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas.

• Nivel profesional

Aprendizaje Continuo: Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.

Experticia profesional: Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.

Trabajo en equipo y Colaboración: Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.

Creatividad e Innovación: Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones.

• Nivel técnico

Experticia Técnica: Entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados.

Trabajo en equipo: Trabajar con otros para conseguir metas comunes.

Creatividad e innovación: Presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones.

• Nivel asistencial

Manejo de la información: Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.

Adaptación al cambio: Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva y constructivamente.

Disciplina: Adaptarse a las políticas institucionales y buscar información de los cambios en la autoridad competente.

Relaciones Interpersonales: Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.

Colaboración: Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.



GP 203-1

CO-SC 5108-1

SC 5108-1

4. Evaluación de Competencias

La evaluación de competencias busca determinar la brecha entre el desempeño actual del servidor público y el estándar definido en las normas de competencia laboral que se han identificado en la respectiva Entidad.

Para realizarla la mayoría de Entidades Públicas aplican el modelo tipo “Evaluación de Desempeño Laboral” de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para este proceso de evaluación se debe tener en cuenta lo señalado en los Acuerdos Nos. 137 y 138 de 2010.

5. Formación y Desarrollo de Competencias

Busca disminuir la brecha entre el estándar y/o el descriptor de las competencias identificadas y el desempeño real del funcionario, mediante diversas estrategias de mejora:

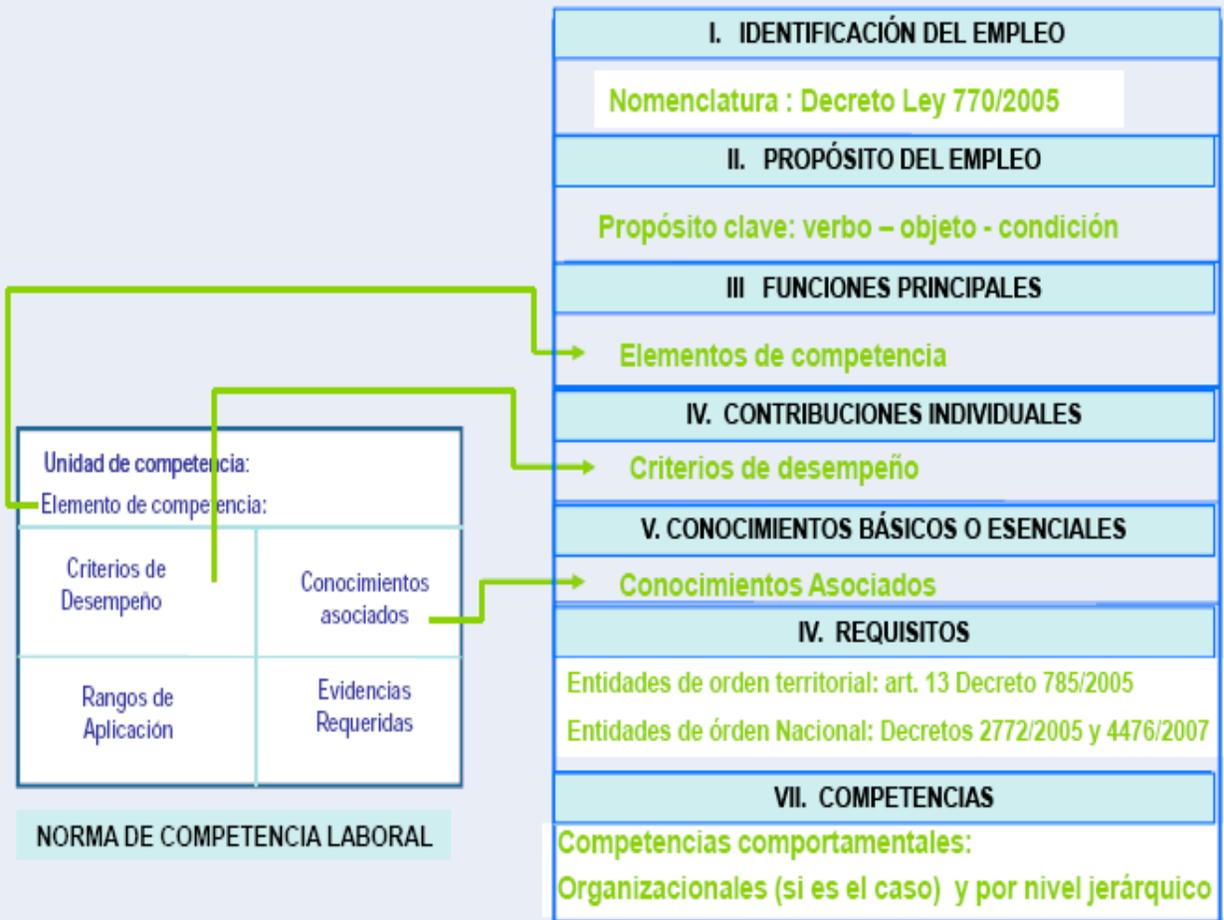
- Cursos formales de educación y perfeccionamiento.
- Autoformación del funcionario.
- Desarrollo de más experiencia de trabajo.

Para lo cual las Entidades Públicas están en la obligación de realizar su **Plan Institucional de Capacitación- PIC**, cada vigencia.

NO OLVIDAR...

Todas las las entidades y organismos del orden territorial en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y los Decretos No. 785 de 2005; No. 2539 de 2005, y No. 2484 de 2014, deberán ajustar sus manuales específicos de funciones, incluyendo: El contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia; y finalmente la identificación de los Núcleos Básicos del Conocimiento que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior –SNIES, cuya formación habilita a su poseedor para desempeñarse en un determinado empleo.

AJUSTES A LOS MANUALES DE FUNCIONES



NOTICIAS DE INTERÉS



La doctora Indira Burbano Montenegro, Contralora Departamental del Huila, hizo parte del conversatorio denominado “GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PAZ TERRITORIAL,” en el marco de la socialización de los resultados del Índice de Transparencia Territorial, donde la entidad obtuvo el primer lugar entre las 32 Contralorías Departamentales del país.



NOTICIAS DE INTERÉS



Durante la jornada de capacitación sobre “**Plan Anticorrupción**”, dirigida a los Alcaldes y Jefes de Control Interno llevada a cabo el pasado 19 de mayo, en la ciudad de Neiva, se realizó el lanzamiento de la Campaña Contra la Corrupción “**Gestión Eficiente con Acciones Transparentes**”, entregando a cada asistente una botella de agua que invita a que las actividades que se desarrollan en las entidades públicas sean visibilizadas y transparentes para todos los ciudadanos.



La Auditoría General de la República en cumplimiento de su Plan General de Auditorías vigencia 2015, se encuentra adelantando Auditoría Regular, a la gestión fiscal desarrollada por la Contraloría Departamental del Huila durante el año 2014.

Invitamos a los lectores de NOTI INFORMATIVO VIRTUAL a que nos envíen sus comentarios sobre este medio de difusión al correo electrónico info@contraloriahuila.gov.co. Síguenos en redes sociales Facebook: Contraloría Departamental del Huila y Twitter: @contraloriahuil, o ingrese por el enlace que se encuentra en nuestra página institucional.