

PROPUESTA PROCESO DE CONVOCATORIA PARA SERVIDORES PÚBLICOS.

1. OBJETIVO

Seleccionar el capital humano más idóneo por medio de la convocatoria No. 1 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta para proveer el empleo de Jefe de Oficina de Control Interno de la Empresa Social del Estado E.S.E. – Alejandro Prospero Reverend, para el periodo del 29 de marzo de 2023 al 31 de diciembre de 2025.

2. ALCANCE

Desarrollar un proceso de reclutamiento para servidores públicos de manera efectiva y donde prime la transparencia. Este proceso contará con una serie de pasos: criterios de la convocatoria (perfil de cargo), revisión de hojas de vida, proceso de selección (entrevista por competencias y pruebas psicométricas).

Para obtener una valoración cuantitativa del proceso se propone otorgar los siguientes valores:

- Pruebas psicométricas: 60 %
- Entrevista por competencias: 40 %

3. RESPONSABLE

La Secretaría General bajo la Dirección de Capital Humano de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

4. GENERALIDADES

La convocatoria No. 1 de la Alcaldía Distrital de Santa Marta contará con una serie de etapas que permitirán generar una selección coherente con los lineamientos planteados. A continuación se detallarán cada una de estas etapas:

A. Convocatoria

Una convocatoria es una oferta laboral publicada y vigente. Las personas que cumplen ciertas condiciones de la oferta laboral pueden aplicar a la Alcaldía Distrital de Santa Marta. En esta se realizará el perfil de cargo el cual deberá tener los siguientes lineamientos:

CONVOCATORIA No. 1
Nombre del cargo: Jefe de Oficina de Control Interno
Nivel: Directivo
Grado: 10
Código: 006
Lugar: E.S.E. Alejandro Prospero Reverend
Fecha de cierre de inscripciones: 22 de marzo de 2023.
Total de vacantes: Uno (1)
Propósito: Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los controles establecidos en la entidad, asesorando y apoyando a la gerencia en la definición de políticas referidas al diseño e implementación de los sistemas de control interno, planeando y organizando las actividades de auditoría interna para verificar y evaluar el sistema institucional de control interno para contribuir al cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la E.S.E Alejandro Prospero Reverend.
Funciones: <ol style="list-style-type: none">1. Elaborar e implementar el plan de auditoría interna, estableciendo metas, objetivos con base en las políticas y objetivos establecidos por la Gerencia y efectuar el análisis de los resultados para la toma de acciones preventivas y correctivas.2. Planear, dirigir y organizar la verificación del Sistema de Control Interno.3. Coordinar e implementar, y fomentar el sistema de control de gestión administrativa, financiera y de resultados institucionales.4. Generar, mantener y perfeccionar mecanismos de coordinación entre la jefatura de control interno y las demás áreas de la entidad.5. Vigilar que las atenciones de quejas y reclamos presentadas por los ciudadanos en relación con la misión de la entidad se presenten en forma oportuna y eficiente y rendir los informes sobre el particular.6. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la entidad estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo a los requerimientos institucionales.7. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que el área de control disciplinario ejerza adecuadamente su función.8. Evaluar el cumplimiento de los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y sistemas de información de la E.S.E ALPROREV, y recomendar los correctivos necesarios.9. Mantener permanentemente informado a los directivos acerca del estado de control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.

B. Selección de Hojas de Vida

De acuerdo con el perfil de cargo socializado en la convocatoria, se escogerán únicamente las HV que cumplan con los criterios mínimos de experiencia y formación profesional de acuerdo al perfil de cargo. Se revisará también la experiencia adicional por parte del aspirante que cumpla con el perfil.

C. Aplicación de Entrevista por Competencias

Dentro de la entrevista de competencias se sugiere evaluar las competencias del ser de acuerdo con el Decreto 815 de 2018 y con el Decreto 989 de 2020.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	PREGUNTAS GUÍA
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	-¿Quién fija sus resultados o metas a alcanzar? ¿Qué opina de ellos? -Si su gerente/director fija nuevas metas, ¿cómo reaccionaría? -Si su gerente/director fija nuevas metas que usted no comparte, ¿cómo reaccionaría?
Liderazgo e iniciativa	Guiar y dirigir grupos, establecer y mantener la cohesión necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	-¿Alguna vez le tocó supervisar a alguien difícil de manejar? ¿En qué contexto? ¿Cómo resolvió ese problema? -Bríndeme un ejemplo de un logro concreto y destacado en su gestión como líder. -¿Cómo hace para reunir personas a las que no les gusta trabajar juntas? -¿Cómo hace para que logren unificar sus criterios de abordaje de tareas?

10. Evaluar que los controles establecidos para la gestión de riesgos de la E.S.E. ALPROREV, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente de acuerdo con la evolución de la entidad.

11. Promover la cultura de autoevaluación y control como una práctica permanente orientando el diseño de indicadores de gestión que contribuya al mejoramiento continuo, en el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la institución.

12. Realizar la evaluación de gestión de las dependencias, socializar los resultados cualitativos y cuantitativos de la misma para incluir en el sistema con el fin de aportar insumos a tener en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

13. Verificar que el sistema de control interno esté formalmente establecido dentro de la organización y que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos y en particular de aquellos que tengan responsabilidad de mando.

14. Las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza de las funciones del cargo y las necesidades del servicio.

Conocimientos básicos o esenciales:

- Normatividad del Sistema de Seguridad Social en Salud.
- Controles de Gestión.
- Conocimientos generales de indicadores de gestión.
- Disposiciones legales de Control Interno.
- Conocimientos en enfoques sistemáticos.
- Control Organizacional.
- Administración y evaluación de riesgos.
- Administración de Servicios de Salud.
- Sistema de Gestión Integral de Calidad.

Requisitos:

- Título Profesional: Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control.
- Título de posgrado en la modalidad de especialista: Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control.

Ubicación del área donde se ejecutará el cargo: Oficina de Control Interno.

Este deberá publicarse de acuerdo a las políticas de comunicación de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

<p>Adaptación al cambio</p>	<p>Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.</p>	<p>-Cuénteme acerca de una situación en la que haya tenido que responder de inmediato cuando estaba muy involucrado en alguna otra tarea. ¿Cómo lo manejó? -¿Alguna vez le solicitaron que hiciera tareas de otras áreas o de otra especialidad diferente a la suya? ¿Asumió la responsabilidad? ¿Cómo lo manejó?</p>
<p>Planeación</p>	<p>Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.</p>	<p>-¿Qué elementos prioriza a la hora de definir la planificación para su área u organización? -¿Cómo calificaría la habilidad que maneja su equipo a la hora de planificar y organizar el trabajo?</p>
<p>Comunicación efectiva</p>	<p>Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita como verbal y gestual.</p>	<p>-Describa, para usted, ¿qué es comunicación? -¿Cuál es el mayor problema de comunicación que detectó en su último puesto? -¿Qué herramientas utilizas al momento de realizar una presentación frente a un público?</p>

D. Aplicación de Pruebas Psicométricas

Como parte del proceso de selección se realizarán una serie de pruebas psicométricas las cuales buscarán conocer y predecir conductas relacionadas con el cargo.



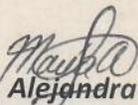
VALANTI: El cuestionario Valores-Antivalores VALANTI, es una prueba psicométrica que se utilizan como complemento en la selección de personal, tiene una alta importancia ya que esta prueba tiene como propósito medir la prioridad que el evaluado da dentro de una escala de valores a una serie de ítems, esta tiene una duración de 20 minutos.

WARTEGG: Prueba grafica proyectiva, su objetivo principal es conocer algunas características de la personalidad del aspirante, así como sus preferencias, la manera en la que se relaciona con los demás, su posición frente al mundo, y su estado de ánimo, tiene una duración de 20 a 30 minutos aproximadamente.

16 PF: Es un instrumento de valoración objetiva. Tiene como objetivo evaluar 16 factores o rasgos de la personalidad y 5 dimensiones de la personalidad, tiene una duración de 40 minutos.

5. CRONOGRAMA

ETAPA	FECHA
Publicación de la convocatoria	21 de marzo de 2023
Recepción de hojas de vida	22 de marzo de 2023
Revisión de hojas de vida	22 y 23 de marzo de 2023
Publicación, verificación hoja de vida	23 de marzo de 2023
Proceso de selección	24 de marzo de 2023
Publicación de resultados	27 de marzo de 2023
Reclamaciones	27 de marzo de 2023
Resuelve reclamaciones	28 de marzo de 2023
Conformación de lista	28 de marzo de 2023


Proyectó: María Alejandra Guzmán Mancilla
Profesional Universitario

6. GLOSARIO

- Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, creencias y principios.
- Competencias funcionales: Hace referencia a la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el empleado debe demostrar.
- Entrevista: Es parte fundamental del proceso de selección. Es el momento en el cual se puede corroborar los datos mencionados en la hoja de vida, se evalúa la trayectoria laboral del candidato, su potencial (Fundación FORO, s.f.).
- Entrevista por competencias: Es un tipo de entrevista que permite analizar y evaluar las competencias de la persona entrevistada, se identifican respuestas que demuestren que la persona puede enfrentar desafíos del empleo, trabajar bien con los demás y usar habilidades y experiencia (Gámiz, 2011).
- Proceso de selección: De acuerdo con Chiavenato (2011), la selección busca entre los candidatos que han sido reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles. La importancia de este proceso radica en crear un equipo competitivo, que aporte mayor valor a la organización.
- Pruebas psicotécnicas: Son pruebas diseñadas para evaluar capacidades intelectuales de la persona para la realización de tareas relacionadas con un determinado puesto de trabajo (Universidad de Oviedo, s.f.). Este tipo de pruebas permite complementar datos obtenidos en la entrevista y obtener un perfil completo de personalidad y aptitudes.
 - 16 PF: Cuestionario factorial de personalidad.
 - Valanti: Cuestionario Valores-Antivalores.
 - Wartegg: Es una prueba psicológica proyectiva que permite conocer algunos aspectos de la personalidad del candidato.
- Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos que busca atraer candidatos altamente calificados y capacitados para ocupar un puesto dentro de la organización (Chiavenato, 2011). El reclutamiento es importante ya que permite recolectar datos que puedan ser considerados para una contratación futura, la búsqueda se enfoca en lo que se requiere para un puesto de trabajo.

7. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos-El capital humano en las organizaciones. Editorial McGraw Hill.
- Decreto 815 de 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. 8 de mayo de 2018. D.O. No. 50.587.
- Decreto 989 de 2020. Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial. 9 de julio de 2020.
- Fundación FORO. (s.f.). Proceso de Selección de Personal. Recuperado de <https://www.fundacionforo.com/pdfs/laboral03.pdf>
- Gámiz, J. (2011). La entrevista por competencias. *Economistas* 407(2).
- Universidad de Oviedo. (s.f.). Psicotécnicos. Recuperado de [https://www.uniovi.es/documents/31582/248838/Psicot%C3%A9nicos.pdf/af8cb4a-d-8353-4e3f-b06b-360b766100a3#:~:text=Los%20test%20psicot%C3%A9nicos%20\(tambi%C3%A9n%20llamados,un%20determinado%20puesto%20de%20trabajo](https://www.uniovi.es/documents/31582/248838/Psicot%C3%A9nicos.pdf/af8cb4a-d-8353-4e3f-b06b-360b766100a3#:~:text=Los%20test%20psicot%C3%A9nicos%20(tambi%C3%A9n%20llamados,un%20determinado%20puesto%20de%20trabajo)