

## PROPUESTA PROCESO DE CONVOCATORIA PARA SERVIDORES PÚBLICOS.

### 1. OBJETIVO

Seleccionar el capital humano más idóneo por medio de la convocatoria No. 12 para proveer el empleo de Jefe de Oficina Código 006, Grado 04 – Oficina de Control Interno de la Planta de Personal de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, para el periodo del 1 de enero de 2022 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. 9 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. 12
<b>Nombre del cargo:</b> Jefe de Oficina
<b>Nivel:</b> Directivo
<b>Grado:</b> 04
<b>Código:</b> 006
<b>Lugar:</b> Donde se ubique el cargo
<b>Fecha de cierre de inscripciones:</b> 09 de diciembre de 2021.
<b>Total de vacantes:</b> Uno (1)
<b>Propósito:</b> Medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los controles establecidos en la Administración Distrital a nivel central y descentralizado, asesorando a la alta dirección en la continuidad del proceso administrativo a través de la evaluación independiente y asegurando la reevaluación de los planes establecidos y la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.
<b>Funciones:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno.</li><li>2. 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.</li><li>3. Verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización se cumplan por los responsables de su ejecución y en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función.</li><li>4. Verificar que los controles asociados con todas y cada una de las actividades de la organización, estén adecuadamente definidos, sean apropiados y se mejoren permanentemente, de acuerdo con la evolución de la entidad.</li><li>5. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios.</li><li>6. Servir de apoyo a los directivos en el proceso de toma de decisiones, a fin de que se obtengan los resultados esperados.</li><li>7. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios.</li><li>8. Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.</li></ol>

9. Evaluar y verificar la aplicación de los mecanismos de participación ciudadana, que, en desarrollo del mandato constitucional y legal, diseñe la entidad correspondiente.
10. Mantener permanentemente informados a los directivos acerca del estado del control interno dentro de la entidad, dando cuenta de las debilidades detectadas y de las fallas en su cumplimiento.
11. Verificar que se implanten las medidas respectivas recomendadas.
12. Realizar la evaluación de gestión de dependencias, socializar y hacer llegar a la Dirección de Capital Humano y a los encargados de las dependencias los resultados cualitativos y cuantitativos de la misma para incluir en el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral.
13. Implementar, mantener y mejorar el Sistema Integral de Gestión para los procesos que dirige o participa.
14. Las demás funciones que se le asignen, de acuerdo con las necesidades de la dependencia y que correspondan al propósito del cargo.

**Requisitos:**

- Título profesional.
- Título de Posgrado en la modalidad de especialización o maestría.
- Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno en caso de tener título de maestría; Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada en asuntos de control interno en caso de tener título de especialización.

**Ubicación del área donde se ejecutará el cargo:** Donde se ubique el cargo

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

**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
<b>Orientación a resultados</b>	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?
<b>Liderazgo e iniciativa</b>	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?
<b>Adaptación al cambio</b>	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	-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

		<p>áreas o de otra especialidad diferente a la suya?                  ¿Asumió la responsabilidad? ¿Cómo lo manejó?</p>
<b>Planeación</b>	<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>
<b>Comunicación efectiva</b>	<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 utiliza al momento de realizar una presentación frente a un público?</p>
<b>Creatividad e innovación</b>	<p>General y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos.</p>	<p>-Deme un ejemplo de una idea suya que haya mejorado los procesos o procedimientos de su organización, ¿cómo la desarrolló? ¿Cómo evolucionó la idea?</p>
<b>Toma de decisiones</b>	<p>Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.</p>	<p>-Piense en un momento en el que tenía varias opciones para elegir, pero ninguna de ellas era suficiente para alcanzar su objetivo, ¿cómo decidió que opción seguir?                  -Describa el proceso que suele seguir para tomar una decisión.</p>



<p><b>Resolución de conflictos</b></p>	<p>Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.</p>	<p>-Cuénteme sobre la última vez que se enfrentó a una situación difícil y cómo la resolvió. -Cuénteme sobre algún proyecto que no haya funcionado según lo planificado, ¿qué acciones realizó para superar los problemas? ¿Requirió de ayuda para resolver el problema? ¿Qué aprendizaje obtuvo de este proceso?</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	07 al 09 de diciembre de 2021
Revisión de hojas de vida	10 de diciembre de 2021
Publicación, verificación hoja de vida	13 de diciembre de 2021
Proceso de selección	13 al 17 de diciembre de 2021
Publicación de resultados	20 de diciembre de 2021
Reclamaciones	21 de diciembre de 2021
Resuelve reclamaciones	22 de diciembre de 2021
Conformación de lista	23 de diciembre de 2021

  
**Proyectó: María Alejandra Guzmán Mancilla**

Contratista

## 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/af8cb4ad-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/af8cb4ad-8353-4e3f-b06b-360b766100a3#:~:text=Los%20test%20psicot%C3%A9nicos%20(tambi%C3%A9n%20llamados,un%20determinado%20puesto%20de%20trabajo)