

Encuentro del Sistema Nacional de Competencias 2017

Mesa de Trabajo Sector Público

Los retos y oportunidades del Sistema Nacional de Competencias para fortalecer la profesionalización y calidad del servicio público, a través de la certificación de competencias.

Participantes:

Mtro. José Juan Elizondo Esparta, Director de Promoción y Desarrollo en los Sectores Social y de Gobierno del CONOCER; Mtro. José Luis Guevara Muñoz, Director General del Instituto Hidalguense para el Desarrollo Municipal; Mtro. Raymundo Arce González, en representación del Instituto Nacional de Administración Pública INAP; Mtra. Reyna María del Carmen Ávila Vázquez, Instituto Hacendario del Estado de México; Mtro. Eliseo Maheda López, Instituto de Admiración Pública de Chiapas; Lic. Guillermo Kelley Salinas, Servicios Integrales para la Calidad y Competencia Organizacional, S.C.; Lic. Luis Antonio Estrada Treviño, Comité de Gestión por Competencias del Municipio de Monterrey; y el Mtro. Fernando Sánchez Ortega, Director de Capacitación y Profesionalización del INDEMUN.

Durante la sesión los participantes hicieron los siguientes planteamientos:

El Mtro. Raymundo Arce González, del Instituto Nacional de Administración Pública INAP, mencionó la importancia de poder incorporar estándares a las currículas académicas para poder complementar las habilidades que proporciona realizar una licenciatura, maestría o doctorado en los sistemas presenciales o en línea.

La Mtra. Reyna María del Carmen Ávila Vázquez, del Instituto Hacendario del Estado de México, habló del contacto frecuente que se ha mantenido con los municipios a través de ofrecerles los servicios de la capacitación, profesionalización, certificación; asesoría técnica, jurídica, etc.; sin embargo, esto no fue suficiente, pues el perfil académico de los funcionarios fue inferior, por lo tanto se comenzó a trabajar en procesos que certificaran a los funcionarios públicos del área de tesorería y contraloría, y gracias a la sensibilización oportuna se logró en 2011 anexar al marco legal la obligatoriedad de la certificación de competencias laborales de ambos titulares en el Estado de México.

El Estado de México creó sus propias normas y a partir de esto, nace la COCERTEM quién fungió como Entidad Certificadora, formando a sus propios prestadores de servicios para evaluar en los estándares diseñados.

La forma de trabajo ha sido a través de cursos y diplomados para cada uno de los perfiles que necesiten estar certificados y brindar el servicio a quienes quieran obtener una certificación.

El Mtro. Eliseo Maheda López, del Instituto de Administración Pública de Chiapas, señaló la necesidad de contar con voluntad política de alto nivel para impulsar el enfoque de la capacitación a los municipios y la certificación de las competencias laborales de su personal.

Derivado de esta voluntad política y después de un trabajo realizado en la entidad, se logra la reforma a la Ley Orgánica de Chiapas en la cual, todas las personas que trabajen en el municipio que no son electas (contralor, tesorero, protección civil, etc.) están obligados a la certificación de las competencias laborales.

El Lic. Luis Antonio Estrada Treviño, del Comité de Gestión por Competencias del Municipio de Monterrey, mencionó que se observó la necesidad de contar con un estándar orientado al servidor público “para que el que brida el servicio público, conozca el servicio público”, y se certifiquen sus competencias y la cultura de respeto al ciudadano.

Los trabajos para la creación del Estándar de Atención al Ciudadano comenzaron en el año 2010 con la creación del Comité de Gestión por Competencias, el objetivo principal de la instalación de dicho estándar es detectar el tipo de servicio que el ciudadano requiere, poner atención a lo que el ciudadano expresa y las preguntas que realiza; solicitar, verificar y procesar la información/documentación requerida para gestionar el servicio hasta la conclusión del mismo.

Quien trabaje en el sector público debe hacerlo bajo los criterios rectores: legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno, responsabilidad social, para garantizar la atención de calidad y calidez a la ciudadanía.

En su intervención el Lic. Guillermo Kelley Salinas, de Servicios Integrales para la Calidad y Competencia Organizacional, S.C., manifestó la importancia de los esfuerzos sostenibles en el tiempo para que permee una cultura orientada a la modernización de diferentes sectores, actualmente existe una tendencia positiva en el sector público, como lo es el avance de la obligatoriedad de la certificación de competencias, las cuales representan un factor fundamental para transformar la administración pública y la imagen frente a los ciudadanos, pero aun son cimientos, debe existir una progresividad en la que sigan creciendo los servidores públicos municipales y estatales, así como una alternativa del servicio profesional de carrera que obtuvo pocos resultados.

En su intervención el Mtro. Fernando Sánchez Ortega, Director de Capacitación y Profesionalización del INDEMUN, compartió el Modelo Hidalgo de Profesionalización Municipal, mismo que fue diseñado alineándose al Sistema Nacional de Competencias estableciendo la obligatoriedad de la certificación de ocho titulares clave de la administración municipal, lo que representa ventaja en contar con un documento que reconoce oficialmente las competencias laborales, además de promover el federalismo articulado al tener los funcionarios con mayor movilidad en su desarrollo profesional.

El INDEMUN, en coordinación con otras instituciones, desarrolló seis Estándares de Competencia para certificar las competencias laborales de dichos funcionarios, así como sus respectivas plataformas virtuales de capacitación autogestivas. Mencionó que el Modelo Hidalgo de Profesionalización Municipal propicia su transferencia a cualquier estado e institución que lo solicite, adopta integralmente la metodología y esquemas establecidos por del Sistema Nacional de Competencias

Conclusiones:

- Incorporar los Estándares de Competencia a la curricula educativa, debido a que el perfil académico no es suficiente para dar cumplimiento a distintas funciones dentro de la función pública.
- Intensificar un diálogo entre los diversos actores que componen el Sistema Nacional de Competencias para establecer como una política pública para profesionalizar el servicio público la obligatoriedad legal de la certificación de los servidores públicos.

- Seguir promoviendo espacios de diálogo como el establecido en el Encuentro del Sistema Nacional de Competencias para compartir las prácticas exitosas que se han presentado y propiciar que se repliquen en otros ámbitos de gobierno. Asimismo es importante establecer acuerdos y generar propuestas de valor que puedan ser presentadas a los tres Órdenes de Gobierno, de tal manera que se genere la obligatoriedad de la certificación a través de una política pública.
- Promover el uso intensivo de los Estándares de Competencia diseñados para el sector público que ya se encuentran vigentes en el Sistema Nacional de Competencias y promover la creación de nuevos estándares de competencia en coordinación con los tres órdenes de gobierno.
- Promover la tercerización de los procesos como lo establece el Sistema Nacional de Competencias para generar mayor confiabilidad en su implementación y generar certeza, transparencia e imparcialidad en los procesos de capacitación, evaluación y certificación, dando credibilidad de conocimientos ante la sociedad, en las acciones del servicio público, apostando a tener un mejor desempeño y calidad en el quehacer del servidor.
- Enfatizar y sensibilizar en la importancia de usar todos los elementos del Sistema Nacional de Competencias y evitar la politización, así como tratar de construir una política pública.
- Propiciar un estudio de sistematización de las mejores experiencias de los Estados con casos de éxito, así como, propiciar reuniones entre el CONOCER como eje rector del Sistema Nacional de Competencias y los Estados.