

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

La gestión por competencias en la Diputación de Jaén

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Ausencia de una herramienta apropiada, acorde a las necesidades de la institución, para la gestión de los recursos humanos.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Elaborar un mapa de competencias, el cual se incorpora a la relación de puestos de trabajo, que facilite el desarrollo de distintos procesos de gestión de personal.

TERRITORIO:

Provincia de Jaén.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Personal de la Diputación Provincial de Jaén y de sus organismos autónomos.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Diputación Provincial de Jaén.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

La Diputación Provincial de Jaén ha elaborado un Mapa de competencias, que ha sido incorporado a la relación de puestos de trabajo de la institución (RPT), con el cual se pretende desarrollar una gestión más efectiva del personal. El objetivo de esta herramienta es el de saber qué se espera de la persona que trabaja en la Diputación y alinear todas las acciones de formación, promoción, selección y evaluación de los recursos humanos (RRHH) con las misión y estrategia de la institución, así como con la normativa vigente y las políticas públicas desarrolladas. Por lo tanto, gracias al Mapa, obtenemos una definición de las características y atributos de la correcta conducta profesional.

La creación del Mapa de competencias ha supuesto el punto culmen del “Plan Integral de RRHH”, diseñado

hace más de una década, que iniciaba una nueva cultura organizacional en el ámbito de gestión de los empleados. Para la elaboración de este instrumento se utilizó una metodología participativa: se crearon talleres de trabajo donde participaron tanto trabajadores de distintas áreas como una serie de expertos externos. Del mismo modo, en dicha elaboración se ha tenido en cuenta las características y la idiosincrasia de la institución.

En el Mapa de Competencias de la Diputación Provincial de Jaén y sus Organismos Autónomos se establecen tres tipos de competencias:

- **Nucleares**: son aquellas que deben de poseer todos los empleados de la Corporación de acuerdo a la misión, visión, valores y estrategia, e independientemente del puesto ocupado; estableciéndose para cada una de ellas un nivel de exigencia acorde al puesto desempeñado (Operativo, Supervisor/Técnico y Directivo/Superior). Son las siguientes:
 - Trabajo en equipo
 - Relación y Comunicación Interpersonal.
 - Orientación a Resultados.
 - Orientación al Servicio y a los Clientes.
 - Orientación al Aprendizaje, Flexibilidad y Adaptación al Cambio.
 - Iniciativa (Responsabilidad, Resolución)
 - Compromiso Institucional y Público.

- **Específicas**: son las que necesitan los empleados que desempeñan puestos que participan de una misma función considerada de relevancia. En la institución se consideran relevantes aquellos puestos que entre cuyas responsabilidades esenciales se encuentren: el mando y dirección de personal, y la atención directa a usuarios. Estableciéndose así cuatro competencias:
 - Dirección de personas (Con dos niveles de exigencia: Medio y Experto).
 - Liderazgo.
 - Impacto e imagen.
 - Autocontrol y Manejo del Estrés.



- **Técnicas:** se configuran como la disposición de unos conocimientos teóricos y/o destrezas técnicas concretas sobre las actividades que se realizan. Aquí nos encontramos con la competencia de Dominio Profesional.



Fuente: Diputación Provincial Jaén.

Este Mapa de competencias vertebral los distintos subsistemas de gestión de recursos humanos. Así pues, en la descripción de los puestos de trabajo de la institución, el perfil competencial conforma uno de los elementos integrantes de las características y requisitos de desempeño del puesto de trabajo. Del mismo modo, los planes de desarrollo profesional, los planes formativos y la evaluación de desempeño se desarrollan en base a las competencias anteriormente señaladas.

IMPACTO:

Se ha observado una mejora en la gestión de los distintos procesos afectados por el Mapa de Competencias. Del mismo modo, a través de encuestas se ha detectado un aumento de los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores de la Diputación de Jaén y sus Organismos Autónomos.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

2010-Actualidad

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Mapa de Competencias de la Diputación de Jaén y sus Organismos Autónomos:

[http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Mapa de Competencias de la Diputacixn de Jaxn.pdf](http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/diputacion/dipujaen/formacion/centro-documental/Mapa_de_Competencias_de_la_Diputacixn_de_Jaxn.pdf)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE HACIENDA
Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INAP
INSTITUTO NACIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA