

09 Desarrollo del talento humano con mayores capacidades



LA ESCUELA NACIONAL DE CONTROL

La Escuela Nacional de Control es el órgano de la Contraloría que provee formación, especialización, capacitación y entrenamiento en control gubernamental a los colaboradores de la Contraloría General y del Sistema Nacional de Control, a los funcionarios públicos y ciudadanía en general.

Se orienta a desarrollar capacidades en la base conceptual y constitucional, los métodos y procedimientos que se aplican, y las herramientas que se utilizan en las acciones de control.

La formación ética está presente en un enfoque transversal, así como el compromiso por el desarrollo del país. Se utilizan metodologías y tecnologías educativas de vanguardia para optimizar los procesos de enseñanza – aprendizaje. Así, se busca formar auditores

críticos, reflexivos e innovadores con capacidad de transferir el conocimiento y emplearlo en su desempeño laboral.

El talento humano que se busca asegura el intercambio del conocimiento y buenas prácticas y se orienta la gestión del conocimiento en materia de control gubernamental en un ambiente de desarrollo de la investigación científica como generador de nuevos conocimientos.

INNOVACIÓN CURRICULAR

Se rediseñaron los cursos presenciales (43) y virtuales (17) hacia un enfoque por competencias. De esta manera, los estudiantes tendrán una visión global de los conocimientos que involucran lo conceptual, procedimental y actitudinal para su mejor desempeño.

LA ENC EN CIFRAS

Periodo mayo 2016- mayo 2017

NÚMERO DE ESTUDIANTES:	23 773
Contraloría:	8 828
OCI:	11 978
Público en general:	2 967

Incluye más de un curso por colaborador.

TOTAL DE CURSOS Y PROGRAMAS	566
Regulares	442
Virtuales	70
Corporativos*	26
A medida**	14
Programas de especialización	14

*Actividades de capacitación y refuerzo de competencias específicas del personal de la Contraloría General.

**Cursos de entrenamiento y capacitación acorde a las necesidades puntuales de instituciones públicas y privadas.

IMPLEMENTACIÓN DE LA SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

Actualmente, la Escuela Nacional de Control se encuentra desarrollando la malla curricular e identificando la plana docente de primer nivel para implementar la Segunda Especialidad Profesional en Control Gubernamental.

¿En qué consiste?

Son estudios conducentes a la especialización en un área específica de la práctica profesional. Busca profesionalizar la labor del auditor por medio del desarrollo de competencias (conocimiento, habilidad y actitud) específicas, con el fin de cerrar la brecha formativa en materias aplicables a la actividad de control gubernamental.



DESDE EL 2017, LA ENC TIENE UNA NUEVA IDENTIDAD VISUAL MÁS MODERNA, DINÁMICA E IMPONENTE, ACORDE A SU ACTUAL INFRAESTRUCTURA.



EN EL 2016, SE CAPACITÓ AL 78% DE COLABORADORES

¿Cuál es la finalidad?

- Fortalecer el desempeño institucional con un cuerpo de auditores profesionales para contribuir a lograr una mejor gestión de los recursos y la función pública.
- Profesionalizar auditores con una visión integral del control, capaces de proponer cambios para mejorar los servicios de control.
- Formar profesionales líderes para conducir la función del control y lograr su posicionamiento en escenarios diversos.

LA ENC DIGITAL

Se creó un nuevo portal web bajo el dominio www.enc.edu.pe donde los ciudadanos tienen acceso a la información integral de los servicios educativos, además de realizar consultas online. También se crearon cuentas en las redes sociales de Facebook, Twitter, Youtube, LinkedIn y Flickr; las cuales expanden la comunicación sobre las actividades educativas.

Todos los estudiantes reciben una cuenta de Office 365 que les brinda beneficios como la obtención de una cuenta de correo electrónico bajo el dominio de @enc.edu.pe; Microsoft Office gratuito y pueden descargar los materiales académicos desde la nube y mucho más.



Formamos creadores de valor público

GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN

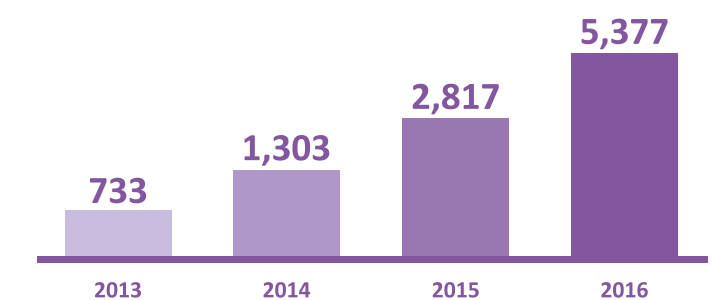
En el marco del desarrollo profesional de nuestros colaboradores, el Departamento de Desarrollo y Bienestar Laboral está promoviendo el fortalecimiento de las competencias y conocimientos técnicos y especializados, en función a las brechas de desarrollo identificadas en los procesos de diagnóstico de necesidades de capacitación y la evaluación del desempeño.

Al cierre del 2016, se realizaron 5,377 capacitaciones, lo cual reflejó un crecimiento de 91% en relación al año anterior. Este incremento respondió al crecimiento de la fuerza laboral en la institución y al mayor presupuesto asignado (50% más que el año anterior), situación que demandó un mayor despliegue y esfuerzos para ampliar la cobertura de las actividades educativas.

En total, se capacitaron a 2,210 colaboradores, que representaron el 78% de todo el personal. Estas cifras superan lo alcanzado el año 2015 donde se capacitaron 1,660 personas que representaban el 59% del personal.

En el periodo enero-abril 2017, se han realizado 709 capacitaciones, de las cuales 512 se efectuaron en Lima y 197 en provincias. Estas actividades educativas comprendieron a un total de 607 colaboradores capacitados a nivel nacional.

Las actividades de capacitación se materializaron a través de distintos canales, los cuales permitieron atender diferentes temas requeridos por las unidades orgánicas de nuestra institución, los canales de capacitación son los siguientes: Escuela Nacional de Control, capacitación externa, Banco Interamericano de Desarrollo, Cooperación Técnica, entre otros.



CAPACITACIÓN INTERNACIONAL

Un total de 224 colaboradores de la Contraloría General participaron en capacitaciones virtuales de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) durante el 2016. Además, 78 colaboradores asistieron en eventos internacionales de capacitación en dicho periodo.

Es el Departamento de Cooperación Técnica quien promueve las oportunidades de capacitación a nivel internacional, propiciando el intercambio de experiencias y conocimientos orientados al desarrollo y fortalecimiento de las competencias institucionales.



GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Durante los años 2016 y 2017, uno de los pilares importantes dentro de la gestión de los recursos humanos de la Contraloría General, ha sido la evaluación del desempeño de nuestros colaboradores, la misma que busca una apreciación objetiva de las aptitudes y rendimiento del personal, a fin de definir planes de desarrollo que permitan alinear sus capacidades con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Respecto al año 2016 se evaluarón al 98% de colaboradores (CAP y CAS), donde un 93% de los mismos fueron calificados como “sobresalientes o buenos”.

Para los colaboradores con bajas calificaciones se viene ejecutando el Programa de Fortalecimiento de Capacidades que tiene como objetivo fortalecer sus competencias con oportunidades de mejora.

La evaluación del desempeño busca propiciar una cultura de retroalimentación entre los colaboradores y sus jefes. Así, ha aumentado el indicador de feedback presencial de 69% en el 2015 al 89% en el 2016.

EL 93% DE COLABORADORES FUERON CALIFICADOS COMO “SOBRESALIENTES O BUENOS” EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2016.



LA LÍNEA DE CARRERA CREARÁ OPORTUNIDADES DE DESARROLLO EN TODOS LOS NIVELES

LA LÍNEA DE CARRERA

La Contraloría General está diseñando la Línea de Carrera de la institución que permitirá marcar la ruta de progresión y desarrollo de nuestros colaboradores, generando oportunidades en todos los niveles.

La línea de carrera se establecerá en función a los puestos actualizados y descritos en el Manual de Perfiles de Puestos, aprobado en diciembre del 2016.

Dicho manual –elaborado por el Departamento de Desarrollo y Bienestar Laboral- considera la función misional de cada cargo, las funciones específicas, requisitos, competencias y características de todos los puestos de la institución, de las unidades orgánicas de línea y las de staff.

En cuanto a la movilidad en la línea de carrera se vienen construyendo los documentos pertinentes que normarán la misma; considerando para efectos de la progresión de un nivel a otro, requisitos referidos principalmente a la experiencia, el tiempo de permanencia en el puesto actual, las capacitaciones o especializaciones, la cantidad de servicios de control en que participó, los resultados de sus evaluaciones de desempeño, entre otros aspectos.