

Análisis Del Plan Nacional De Formación De Empleados Públicos Para El Desarrollo De Competencias. Nina Blanco Arias. 2017. Tesis Doctoral p. 251 Madrid- España. Abstract, Resumen, Parte 1 (Contexto de la Investigación, Introducción, Planteamiento del problema, Tema de estudio, Metodología y Plan de trabajo). Parte 2 (cuenta con dos capítulos consistentes en la modernización administrativa y recursos humanos y La Política de Formación como objeto de análisis de las políticas públicas). Parte 3 cuenta con un capítulo sobre el Modelo de Función Pública en Colombia. Parte 4 cuenta con un capítulo del Análisis del Diseño del PNF en las Contralorías Territoriales. Finalmente un capítulo de Conclusiones y Principales Hallazgos. Bibliografía, Índice de Tablas y Gráficos, Índice de Anexos e Índice de Abreviaturas.

Reseñado por Jorge Andrés Torres Calderón y Mara Margarita Montes Arrieta. Observatorio de Política pública de Control Fiscal. Oficina de Estudios y Apoyo Técnico. Auditoría General de la República. 2020.

La tesis doctoral se estructura en 4 partes, una relativa a la metodología de investigación, la segunda a la contextualización del objeto planteado, la tercera al desarrollo de contenido en Colombia, y finalmente la cuarta parte, hace alusión a los aspectos críticos del Análisis del Diseño del PNF en las Contralorías Territoriales, para posteriormente, cerrar con conclusiones y principales hallazgos.

El artículo es producto del trabajo doctoral realizado por un profesional con amplia experiencia en la Contraloría. El autor en el resumen destaca que el estudio propuesto se ha basado en los datos suministrados por los órganos de control fiscal en Colombia, y cuyo planteamiento del problema se orienta a determinar los objetivos, estrategias y acciones previstas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (en adelante PNF) y su coherencia como elemento indispensable en la modernización de la administración pública, generando una posición a través de un árbol de problemas y la aplicación de la metodología que arroja los criterios en relación a la gestión de formación de las Contralorías Territoriales, el marco institucional y el PNF.

En la Parte 1, sobre el contexto de la investigación, se hace referencia al desarrollo del análisis a través de la verificación de los elementos del PNF en un caso específico, reconociendo su valor, ya que para el autor, la formación permite introducir capacidades a los funcionarios y una fuerte adaptación al cambio, de allí que, la modernización estructural del Estado que trajo consigo la Constitución de 1991, originó la necesidad de formar en lo público al recurso humano dispuesto, lo cual se implementó con el Decreto 4665 de 2007, así mismo, el autor dentro del documento propone presentar un contexto sobre el modelo del empleo público en Colombia en las entidades de control fiscal, para posteriormente realizar un análisis en relación con sus objetivos y si estos se cumplen acorde con las acciones previstas para tal fin. Esto se soportará a su vez, en los casos concretos de las Contralorías Territoriales, abarcando varios factores que han generado la imperiosa

necesidad de articular las acciones de enfoque diferenciado, desde el año 2007 al 2014.

El autor determina a su vez que existen brechas en la capacidad institucional entre las entidades territoriales y nacionales por un factor económico, por ello el planteamiento general propuesto consiste en determinar si: “ *¿Podría afirmarse que el PNF estableció acciones coherentes para el logro de los objetivos de calidad y modernización planteados en su formulación y el desarrollo de las directrices previstas ha proporcionado soluciones a los problemas que sirvieron de base para la formulación de la política, o por el contrario los problemas se mantienen en las instituciones?*”, interrogante que se pretende responder a través de preguntas específicas y un análisis de datos de la gestión de formación en las contraloras territoriales, en este sentido, el autor propone una breve descripción de los antecedentes que fueron realizados por entidades estatales y el sector académico, en relación con las políticas de formación de empleados y la gestión del recurso humano en Colombia.

Dentro de dicho estudio se evidencia que no existe desde el año 2010 a 2017 ejercicios de análisis que permitan establecer la relación entre las acciones previstas y el cumplimiento de los objetivos, y es lo que se pretende responder con la tesis doctoral, así mismo según el autor, en el año 2011, la Auditoría General de la Republica junto con el Banco Interamericano de Desarrollo, indicaron que es necesario realizar ajustes en la gestión de formación de los trabajadores de las contralorías territoriales. Estas fuentes señaladas por el autor soportan las falencias del sistema de capacitación, que a su vez tienen como desafío el uso de tecnologías de la información, los cambios sociales, culturales y económicos, entre otros, para ello, el autor propone un diseño jerárquico de los objetivos cuantificables que permitan definir el éxito o no de su implementación, a través de la identificación clara de las necesidades, es por ello que presenta un árbol de problemas de la investigación (pág. 25); con lo anterior, el autor pretende contextualizar las problemáticas que promueven el análisis.

Dentro del objeto de estudio, el autor señala el Decreto 4665 de 2007, actualizado en el 2010 por el Documento Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias Laborales, delimitando la investigación a 62 contralorías territoriales del país, en donde se establece la posición del autor en relación a que en el Oriente Colombiano existen pocos organismos de control fiscal comparados con el resto del país, y dichos territorios generan amplias regalías por explotación de petróleo, minería, entre otros.

Dentro de los objetivos e Hipótesis de la Investigación, el autor señala 3 objetivos específicos y la hipótesis relacionada con falencias en el diseño PNF, que no permiten que se logren solucionar los problemas para los cuales fue creado. Dentro de la metodología que plantea el autor esta la identificación de los elementos en el diseño del PNF, y su implementación en las Contralorías Territoriales, utilizando fuentes documentales y legislativas, en especial la regulación del empleo público,

así mismo dentro de la investigación de campo se enviaron cuestionarios a las 62 contralorías territoriales.

La parte dos del documento, refiere a la imperiosa necesidad de estructurar qué compone la eficiente gestión pública, por ejemplo en la gestión de resultados se propone que el sector central de presupuesto es la que debe determinar el producto o servicio que debe proveer el sector público, mientras que el nivel descentralizado debe determinar cómo producirlos. El autor insiste, que se debe empoderar a los funcionarios para que se generen resultados, optimizando la atención en los servicios, reduciendo los costos o trámites innecesarios, así como previniendo y controlando el fraude, lo cual tiene como fundamento la evolución de la administración pública, que se orienta a resultados en relación con la calidad del servicio público, para lo cual se debe gestionar un proceso estratégico en la dirección del recurso humano, determinando capacidades, conocimientos, motivación, esto permite a su vez optimizar el recurso humano y material.

Dentro del objeto de estudio, el autor determina la importancia de las actividades de entrenamiento del recurso humano con el fin de asegurar su permanencia, y más en el sector público, ya que el conocimiento está íntimamente ligado con la calidad en los servicios públicos, por tanto, modernizar el Estado a través de la capacitación hace a los funcionarios más responsables y competentes, por ello plantea que en Colombia los procesos de formación deben analizar el contexto social (como es el caso de las implicaciones del proceso de paz), las limitaciones de tiempo y espacio de los funcionarios públicos, y el uso de las nuevas tecnologías. Finalmente, el autor señala que en el desarrollo de la investigación, el enfoque por etapas para el análisis de políticas públicas, permitirá definir los elementos relacionados con la etapa de formulación de aquellas.

El autor en la parte 3, indica que en Colombia el marco normativo del modelo de función pública establece 4 criterios para su funcionamiento a saber: profesionalización del recurso humano, flexibilidad de la entidad pública, la responsabilidad de servidor público y la formación como elemento para la eficacia de las entidades. En desarrollo de lo anterior, el autor realiza una breve reseña del sistema nacional del empleo público, que tiene su génesis en la ley 909 de 2004 que regula la carrera administrativa, y cuáles son los tipos de funcionarios, lo cual acompaña con una gráfica (pág. 109).

Por otra parte, se hace alusión a la formación y el enfoque de aprendizaje por competencias, estableciendo que el PNF exige a las entidades que puedan apoyar la ejecución en la oferta de educación, lo hagan de manera obligatoria desde el enfoque de formación por competencias. Esta información, ha permitido realizar por parte del autor un análisis de la formación de empleados públicos desde el 2006 hasta el 2018 en Colombia, a través de los diferentes Planes Nacionales de Desarrollo, y cuya conclusión es la siguiente: A) El PND 2006-2010 trajo medidas específicas en la política de formación proceso de reclutamiento, capacitación y estímulos en servicio civil con el propósito de contribuir a la profesionalización del empleo público, lo que generó la promulgación del Decreto 4665 del 2007 (creación

del PNF). B) PND 2010- 2014 en el que se destaca el principio de vocación por el servicio público previsto en el marco del Buen Gobierno y se avanza a su vez hacia una vinculación del desarrollo de competencias laborales con el logro de un eficaz desempeño de las funciones del funcionario público. C) PND 2014-2018 ratifica la necesidad de fortalecer sectores como la educación, las tecnologías de la información y las comunicaciones. Finalmente, el autor describe el sistema de empleo público en las contralorías territoriales, aludiendo al artículo 268 de la Carta Superior, reglamentado por la ley 909 de 2004 y el cual pese a ser el modelo general para las entidades del estado se aplica a las contralorías territoriales.

Una vez realizada esta reseña, el autor realiza el análisis del diseño PNF en las contralorías territoriales en Colombia, determinando los actores directos e indirectos, como es el caso de los funcionarios públicos que intervienen de manera directa en su implementación, y de los indirectos por ejemplo, quienes establecen directrices y formación para el Control Fiscal en Latinoamérica, información que acompaña con un gráfico (pág. 149) el cual arroja como resultado el porcentaje de participación de cada uno de los actores, a su vez el autor describe las problemáticas diagnosticadas durante el año 2006 en la gestión de la formación en las contralorías, diferenciándolo en 10 grandes puntos, entre los cuales podemos mencionar los siguientes: problemas de planeación en los procesos de formación, problemas en la de actualización de la política (la cual esta desactualizada), y problemas por la ausencia de mecanismos de control (pág. 160). A raíz de ello, el autor propone un árbol de problemas del PNF (pág.163) y después de un análisis de los cuestionarios remitidos a las contralorías territoriales, relaciona los problemas que aún persisten en PNF durante el periodo 2007 al 2014 (págs 177 y 178).

Entre tanto, el autor realiza una crítica al PNF en el sentido, que no estableció en su diseño un mecanismo de financiación específico para el cumplimiento de sus fines, y para las Contralorías el caso es un más precario si se tiene en consideración lo previsto en el artículo 4 de la ley 1416 de 2010 que reza: “Las Contralorías Territoriales destinarán como mínimo el dos por ciento (2%) de su presupuesto para capacitación de sus funcionarios y sujetos de control”. Pese a ello, las contralorías han logrado capacitar a sus funcionarios.

En ese orden de ideas, el autor centra su estudio en proponer un árbol de problemas que permita diferenciar y sustentar las problemáticas del PNF, en relación a la aplicación que realizan las Contralorías Territoriales, y que aún persisten. Recalcando que es deficiente el desempeño de esta política, y ante la ausencia de este ejercicio en la vida práctica de definir el problema público en el PNF, manifiesta que esto seguirá permeando la formulación de objetivos, es por ello, que las entidades estatales no han podido avanzar o determinar cuál ha sido el impacto para reducir este tipo de problemáticas diagnosticadas. Por lo cual, el autor propone aunar esfuerzos en los mecanismos de coordinación de los diferentes actores, y realizando una crítica en relación a la no regulación de la carrera especial en estas entidades, el desconocimiento de las directrices aplicables en la gestión del recurso humano de las Contralorías Territoriales

«Fin de la reseña»