



EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE COMPETENCIAS EN BÉLGICA

Bélgica se ha convertido en el mes de junio en el protagonista de nuestra sección de Buenas Prácticas destacadas. Desde allí se presenta el DESARROLLO DEL SISTEMA DE COMPETENCIAS EN BÉLGICA. Esta idea innovadora desarrolla un proceso de modernización basado en adaptar la estructura y la forma de trabajar de la Administración belga a las necesidades de los ciudadanos.

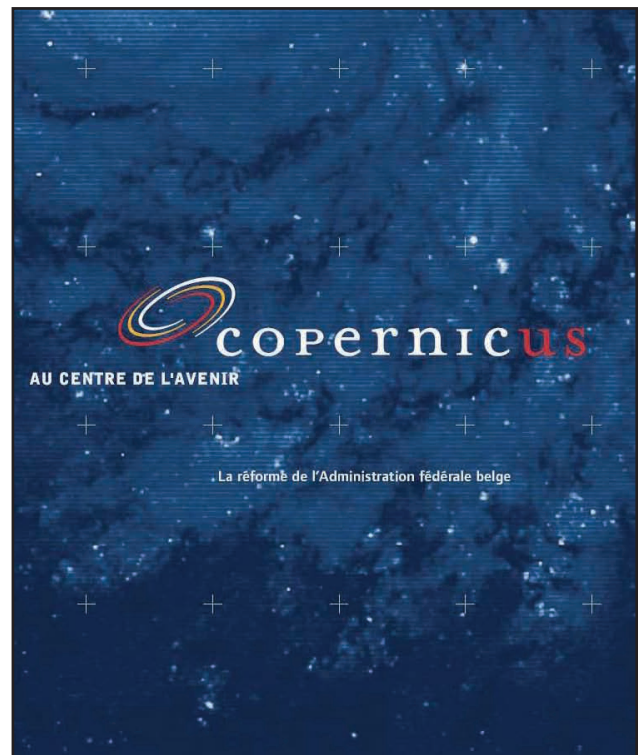
De este modo, el Gobierno belga se ha planteado una reforma de la Administración de gran envergadura, llamado el **Plan Copérnico**, con un objetivo principal: ofrecer una orientación total a los ciudadanos, a la vez que se mejoran las condiciones de trabajo y perspectivas de los funcionarios.

El Plan Copérnico está estructurado en cuatro ejes principales:

1. Nueva estructura de organización.
2. Nueva cultura de gestión.
3. Nueva visión moderna de la gestión de recursos humanos.
4. Nuevos métodos de trabajo.

Además de este Plan, que lleva activo desde el 2001, se presenta un **mapa de competencias**, en el que se parte de los resultados obtenidos en un taller de trabajo sobre misión, estrategia y valores de las administraciones públicas. Después del taller se realizaron entrevistas con funcionarios de todas las administraciones federales, lo que sirvió para adaptar el modelo de competencias, de una manera integrada, a todas las particularidades de las funciones existentes y futuras.

La Junta de Castilla y León también ha querido acercarse a este modelo de competencias. En noviembre del 2009 el Centro de Buena Administración realizó una jornada en la Universidad de Salamanca en la que participaron responsables de este programa de la Administración belga. Poco



después, se realizaron talleres similares de Formación de Predirectivos y Directivos en diferentes provincias de la Comunidad con un alto índice de satisfacción entre los funcionarios asistentes.

Esta Buena Práctica se incluye en el campo de Función Pública, dentro del área Gestión de Personal y del subárea Evaluación del Desempeño.

Gestión de la Información	Gestión de las tareas	Dirigir	Relaciones interpersonales	Funcionamiento personal
Comprender	Ejecutar las tareas	Enseñar	Comunicar	Ser conciliador
Tratar de la información	Estructurar el trabajo	Ser soporte	Escuchar activamente	Adaptarse
Analizar	Resolver los problemas	Guiar	Trabajar en equipo	Mostrar responsabilidad
Integrar	Decidir	Motivar	Orientación al servicio	Comprometerse
Innovar	Organizar	Coacher/ Desarrollar	Aconsejar	Asumir el stress
Conceptualizar	Dirigir	Unir el equipo	Influenciar	Autodesarrollarse
Comprender la organización	Administrar a organización	Dirigir los equipos	Establecer relaciones	Atender a los objetivos
Desarrollar una visión	Emprender	Inspirar	Construir una red	Orientación a la organización
Competencias llave				
			Cooperar	Actuar de manera leal
			Ser servicial	Orientación a los resultados
				Autodesarrollo



SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL REINO UNIDO

El modelo de evaluación de directivos se basa en un modelo *five factor*: gestión y supervisión de personas, rendición de cuentas, criterio, capacidad de influencia y competencia profesional. El resultado de la evaluación determina el nivel retributivo. El modelo de evaluación está basado en diferentes categorías: los conocimientos y habilidades, la comunicación, la toma de decisiones, la autonomía, la gestión de recursos y el impacto del trabajador en los resultados de la organización.

Esta buena práctica se sitúa dentro del apartado de Función Pública y dentro del área de Gestión de personal y del subárea de Evaluación del desempeño.

[Más información](#)

PROYECTO UNDERSTAND: Un modelo de evaluación comparativa

El principal objetivo de este proyecto es comparar y evaluar el desarrollo regional de la Sociedad de la Información, definiendo y aplicando un conjunto de indicadores regionales comunes

sobre el uso de Internet por parte de amplias esferas civiles. La finalidad, ayudar a los responsables de políticas públicas a comprender mejor el impacto de la inversión en TIC y el desarrollo económico territorial, para ser capaces de crear servicios administrativos de calidad.

Pertenece al campo de Modernización Administrativa y, a su vez, se engloba dentro del área de Evaluación y del subárea de Evaluación de políticas y programas.

[Más información](#)

RED WIMAX: Ayuntamiento de Sariegos

El Ayuntamiento de Sariegos en León (<http://www.sariegos.es>) está instalando una red Wimax, que permite sustituir las líneas ADSL contratadas por el Consistorio, para dar servicio a todas sus dependencias y edificios. Esta tecnología de transmisión inalámbrica permite crear una red de alta velocidad con señales que cubren hasta 10 kilómetros de distancia, característica que resulta especialmente interesante para lugares con cierta dispersión geográfica. La creación de la red permitirá, además de interconectar estos espacios, administrar y monitorizar las redes de agua y luz.

Esta Buena Práctica se engloba dentro del campo de Nuevas Tecnologías y del área y subárea de Sociedad de la Información y el Conocimiento.

