



CONCURSOS DE MERITOCRACIA

“Procesos públicos, abiertos y meritocráticos para la selección de altos directivos de las entidades públicas en Colombia”

INFORMACIÓN GENERAL

Experiencia: Concurso de Meritocracia

País participante: Colombia

Institución coordinadora: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

Otras instituciones involucradas: Universidad Nacional de Colombia.

Página web: <https://www.funcionpublica.gov.co/-/2-272-aspirantes-a-cargos-de-libre-nombramiento-y-remocion-en-el-gobierno-nacional-han-presentado-pruebas-de-meritocracia-en-2015>

Área: certeza jurídica

INFORMACIÓN DETALLADA

1) Descripción de la experiencia



Para la selección de gerentes en cargos de libre nombramiento y remoción, el Gobierno Nacional dispuso la elaboración e implementación de un proceso de meritocracia, a cargo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), entidad estratégica, técnica y transversal que propende por la gestión de los servidores públicos y las instituciones en el territorio nacional.

La Entidad elaboró una metodología completa que integra pruebas técnicas de competencias laborales, de conocimientos y de habilidades gerenciales que aplica a los aspirantes a gerentes públicos que acuden al proceso de meritocracia. Además, realiza un análisis de la formación académica y de la experiencia laboral del aspirante, para entregar un informe de ajuste al perfil del cargo. Anteriormente, los gerentes públicos eran designados por cada entidad y sólo se realizaba una

verificación de requisitos. Con este nuevo proceso se garantiza la idoneidad del candidato y la vinculación por mérito en los cargos de gerencia pública.

2) Beneficiarios

Las entidades colombianas, entre ellas el Entidades públicas como el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el Instituto Colombiano Agropecuario, el Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, el Instituto Geográfico Agustín Codazzi, el Instituto Nacional de Vías, la Escuela Superior de Administración Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje, reciben profesionales de alta calidad para liderar sus instituciones. Igualmente, la



ciudadanía se beneficia porque las entidades son lideradas por personas idóneas con capacidad validada para gerenciar proyectos y procesos públicos. De igual forma, el Gobierno Nacional se beneficia, por ejemplo, al contar con Jefes de Control Interno competentes y preparados en las entidades nacionales, generando así un evidente fortalecimiento institucional.

3) Implementación

El Decreto 1601/2005, modificado por el Decreto 4567/2011 y recogido por el Decreto 1083/2015, establece que las entidades deben efectuar los trámites pertinentes para la realización del proceso público abierto, que adelanta la entidad pública o instituciones aliadas. El proceso considera criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y comprende la aplicación de una o varias pruebas de conocimientos y aptitudes requeridas para el empleo, una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

El DAFP ha suscrito convenios para adelantar concursos públicos y abiertos para conformar las ternas para la designación de los Directores Regionales o Territoriales de varias entidades, entre ellas el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Instituto Colombiano Agropecuario, Instituto Colombiano de Desarrollo Rural, Servicio Nacional de Aprendizaje, etc. De igual forma, se ha establecido el proceso con la Presidencia de la República y todas las entidades de la Rama Ejecutiva del poder público de la selección de los Jefes de Control Interno, generando un evidente fortalecimiento institucional. Con este mecanismo se han garantizado los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad para los procesos públicos y abiertos.

4) Logros y resultados

Se han implementado las directrices establecidas acerca del criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional de cada una de las personas que integran las listas de las cuales se seleccionan los Directores de las entidades.

El proceso permite que los aspirantes a los cargos de Directores Regionales o Seccionales superen pruebas de carácter eliminatorio, las cuales permiten evaluar el nivel de conocimiento de los concursantes, el nivel de desarrollo de las competencias comunes a todos los servidores públicos y del nivel directivo y la valoración de su hoja de vida, garantizando una selección por mérito

Durante el año 2014, la Función Pública adelantó 36 procesos públicos y abiertos para proveer los cargos de Directores Regionales y Seccionales en, por ejemplo, el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), Instituto Geográfico Agustín Codazzi (IGAC) y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para un total de 856 personas evaluadas. En 2015 adelantó 69 procesos para proveer los cargos de directores en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Instituto Colombiano de Desarrollo Rural y otras, para un total de 3.904 inscritos y 1.719 personas evaluadas, en el territorio nacional. Adicionalmente, se realizaron evaluaciones para servidores públicos de 125 entidades del nivel central, en las que participaron 2.272 colombianos (1.188 mujeres y 1.084 hombres) para cargos gerenciales en el Gobierno Nacional.



Se han nombrado 92 Jefes de Control Interno mediante el proceso meritocrático. En Colombia todos los Jefes de Control Interno del Gobierno Nacional, son personas escogidas por meritocracia. Para ello, se abrió una invitación en todo el territorio colombiano, para conformar un banco de hojas de vida, en la que se recibieron más de

3500 postulaciones. Los aspirantes que cumplieron los requisitos mínimos realizaron pruebas de conocimientos específicos en Control Interno y en competencias y 192 hicieron parte del proceso final. Es de anotar que aunque el Presidente de la República tiene facultad legal para la designación de estos servidores públicos, decidió hacerlo de manera meritocrática.

5) Oferta de cooperación con la región para el intercambio de experiencias

Desde primer semestre 2016 hasta primer semestre 2017:

Compartir Información por correo electrónico

Teleconferencias

Videoconferencias

Talleres

Mentorías
Giras técnicas y visitas de expertos

6) Persona responsable:

Francisco Javier Amézquita Rodríguez
Coordinador del Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática
Dirección General
Departamento Administrativo de la Función Pública
famezquita@funcionpublica.gov.co

7) Mayor información:

Francisco Camargo Salas
Director de Empleo Público –DEP
Departamento Administrativo de la Función Pública
fcamargo@funcionpublica.gov.co

La recolección de experiencias exitosas de proyectos implementados por socios regionales de los países de las Américas es una de las tareas más importantes de la Red interamericana de Competitividad (RIAC). Más de 200 experiencias se encuentran disponibles en los Informes Señales de Competitividad de las Américas 2012-2015: www.riacreport.org.

La Organización de los Estados Americanos (OEA) sirve como la Secretaría Técnica de la RIAC para facilitar el intercambio de conocimientos entre los países e instituciones multilaterales y académicas que apoyan los trabajos de la Red. Las experiencias y contribuciones intelectuales presentadas por los miembros de la RIAC para el Informe Señales de Competitividad de las Américas 2015 son valiosos insumos para las Reuniones Anuales de la RIAC y los paneles del IX Foro de Competitividad de las Américas (FCA), 16 al 18 de noviembre de 2015, Ciudad de Guatemala.

Para más información sobre la RIAC y el Informe Señales 2015, síganos en Twitter @riacnet.org #RIACreport.