

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Proceso de selección de personal para la Contraloría General de Colombia

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Necesidad de cubrir 664 puestos en todo el país como consecuencia de una reestructuración corporativa que implicaba una nueva estructura de cargos potencializando el nivel técnico y profesional.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Realización de un contrato interadministrativo con la Universidad Nacional de Colombia por el cual la Universidad diseñe, elabore y aplique la selección de personal, respetando los principios de igualdad de oportunidades, mérito, objetividad, confidencialidad, transparencia, agilidad e idoneidad.

TERRITORIO:

Colombia

PÚBLICO DESTINATARIO:

Población activa del país que cumpla los perfiles de los cargos ofertados

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Contraloría General de la República de Colombia a través de la Universidad Nacional de Colombia

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

La Contraloría General de la República se embarcó en un proceso de reestructuración corporativa que implicaba una nueva estructura de cargos potencializando el nivel técnico y profesional hacia la obtención de los objetivos institucionales inscritos en el desarrollo de los negocios. Para ello necesitaba llevar a cabo un proceso de selección con el que cubrir los puestos vacantes: 664 en todo el país. Para ello, la Contraloría General realizó una externalización del proceso suscribiendo un contrato en junio de 2000 con la Universidad Nacional de Colombia, por el cual la misma se encargaría del la planeación y ejecución del proceso de selección de personal.

Por tanto, la Universidad Nacional de Colombia como contratista tuvo que encargarse de todo el proceso de selección incluyendo: elaboración de convocatorias, adelantamiento de la etapa de inscripciones a

convocatorias, análisis de requisitos mínimos, diseños de pruebas de admisión escritas y de entrevistas, aplicación de pruebas, análisis de antecedentes y atención de reclamaciones en todas y cada una de las etapas, elaboración y entrega de listas de elegibles para firma del nominador.

Los principios rectores del proceso de selección fueron: igualdad de oportunidades, objetividad, confidencialidad, transparencia, agilidad, oportunidad, mérito, autonomía. En virtud de dichos principios, las metas que se buscaban lograr con el diseño y ejecución del proceso fueron:

- Lograr la igualdad de oportunidades de acceso al servicio público mediante la realización del concurso abierto.
- Determinar el mérito individual como la condición única para el ingreso ascenso al servicio, en la Contraloría General de la República.
- Medir las aptitudes y habilidades a través de la realización de pruebas objetivas.
- Mantener la confidencialidad y transparencia en las distintas etapas del proceso, asegurando la objetividad e imparcialidad propuestas.
- Agilizar el cumplimiento del proceso en el término contratado.
- Realizar las convocatorias en función de un estudio y análisis de perfiles previo.
- Cumplir con las normas rectoras, previamente definidas, en cada una de las etapas del proceso.
- Seleccionar al personal idóneo para la ocupación de los distintos cargos, eliminando la injerencia de cualquier otro criterio en el proceso.

Para alcanzar estas metas, la Universidad Nacional de Colombia tuvo que tener en cuenta dos factores determinantes. En primer lugar la envergadura del proceso, ya que la cobertura del mismo era nacional, teniendo que cubrir 664 vacantes en 32 sedes de la Contraloría, por lo que se preveía un alto índice de solicitudes a nivel nacional, poniendo a prueba a la capacidad de respuesta de la entidad. Por ello, a la hora de diseñar el proceso, se buscó la agilización del mismo a través de:

- La supresión de trámites innecesarios.
- La optimización del tiempo de ejecución.

El desconocimiento de los requerimientos y competencias de cada uno de los puestos vacantes fue el segundo factor a considerar. Para hacer frente al mismo la Universidad constituyó un equipo humano, perteneciente a

diferentes áreas del conocimiento, que se encargó de llevar a cabo el análisis de puestos a convocar así como el diseño de los perfiles, atendiendo tanto a las funciones a desempeñar dentro de la organización como a las cualificaciones necesarias para ello.

Tras el proceso de selección, la Contraloría aseguró haber conseguido el objetivo principal del mismo, la tecnificación y profesionalización de los distintos puestos a través de la obtención de un recurso humano calificado en los niveles técnico y profesional.

Esta práctica ha sido incluida en el Banco de Éxitos del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

Los obstáculos encontrados durante la implementación fueron:

- Desconocimiento inicial de los puestos y perfiles a cubrir.
- Gran volumen de inscritos que excedió los estimados.
- Alguna resistencia de los inscritos a la aplicación de pruebas en idioma extranjero.
- Desvinculación de más de 450 funcionarios que permanecían en carácter de provisionalidad.
- Resistencia en el interior de la entidad para asumir el nuevo esquema de Carrera Administrativa.

IMPACTO:

Resultados obtenidos tras la aplicación del proceso:

- Diseño de una base de datos, referida a: las convocatorias, los aspirantes inscritos, su desempeño en cada una de las etapas del proceso de selección, puntuaciones obtenidas.
- Verificación de cargos vacantes: 664 vacantes en todo el país convocadas a concurso.
- Estructuración de perfiles de cargos y elaboración de las convocatorias. Se realizaron 180 perfiles de los cargos vacantes, reflejados en igual número de convocatorias.
- Distribución de los formularios de inscripción. En Bogotá fueron entregados 16.179 formularios y en las gerencias departamentales aproximadamente 20.000.
- Inscripción de aspirantes. En todo el país se inscribieron un total de 24.339 aspirantes.
- Análisis de requisitos mínimos. Admitidos: 19.276. No admitidos: 5.063.

- Reclamaciones contra la lista de no admitidos: 759.
- Reclamaciones: 1660.
- Conformación de listas de elegibles.
- Nombramientos.

Tras la selección se realizó una evaluación del periodo de prueba en la que los resultados de la misma se encuadraban en el rango de “ALTO”.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

La Contraloría General de la República, en convenio con la Universidad Nacional, acordó el desarrollo del proyecto en diez meses, cumpliendo con las siguientes etapas

- Diseño de una base de datos.
- Verificación de cargos vacantes.
- Estructuración de perfiles de cargos.
- Elaboración de las convocatorias.
- Divulgación de las convocatorias.
- Adaptación de un centro de información del concurso dentro de la Contraloría General de la República y en las 31 Gerencias Departamentales.
- Preparación logística para inscripciones.
- Diseño y distribución de los formularios de inscripción.
- Inscripción de aspirantes.
- Análisis de requisitos mínimos.
- Reclamaciones contra la lista de no admitidos.
- Pruebas escritas.
- Aplicación y calificación de pruebas escritas.
- Entrevistas.
- Prueba de ensayo.
- Análisis de antecedentes.
- Reclamaciones.

- Conformación de lista de elegibles.
- Nombramientos.
- Evaluación del periodo de prueba.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Ficha del Banco de Éxitos del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia:

http://www1.dafp.gov.co/Sitios/banexitos/DetalleCaso.asp?Cod_Caso=191