

La carrera administrativa, el empleo público y la gerencia pública en Colombia*

Carlos H. Moreno B.**

DESARROLLA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL EMPLEO PÚBLICO, A PARTIR DE LA PUESTA EN MARCHA DE LA NUEVA LEY DE SERVICIO CIVIL Y SU INCIDENCIA EN LA SELECCIÓN DEL INGRESO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Y EN LA GERENCIA PÚBLICA EN COLOMBIA.

PALABRAS CLAVES: CARRERA ADMINISTRATIVA / EMPLEO PÚBLICO / GERENCIA PÚBLICA / LEY DE SERVICIO CIVIL / COLOMBIA

Antecedentes

Colombia es un país con tradición jurídica en materia de empleo público y servicio civil, al punto que la primera ley de carrera administrativa se remonta a 1938, cuando el Presidente de la época, mediante la Ley No. 165 pretendió dar los primeros pasos para la profesionalización de la administración pú-

blica, en un claro intento por separar la gestión de personal de la incidencia política partidista, en el convencimiento que si bien debería dotarse al gobierno de turno de un margen suficiente de maniobra con empleos de confianza, la mayoría de los servidores públicos deberían estar por fuera del manejo clientelista y patrimonialista de la época.

Esta ley, sin embargo, no pasó de ser un gran esfuerzo teórico en el camino de la modernización de la administración pública, pues no produjo resultados concretos y continuó imperando la práctica nefasta del botín político, y los cargos continuaron proveyéndose en función de los intereses partidistas. No obstante, la Ley No. 165/38 es un referente obligado, por cuanto es a partir de ella que se define el principio del mérito, como el único criterio posible para acceder a los cargos del Estado, y se establece la frontera entre los empleos, hoy

* Documento presentado en el XIII Foro de la Función Pública del Istmo Centroamericano, Panamá y República Dominicana: "Globalización, Buen Gobierno y Función Pública", realizado del 27 al 29 de setiembre del 2006, en Guatemala, República de Guatemala, y organizado por el Instituto Centroamericano de Administración Pública, ICAP, y la Oficina Nacional de Servicio Civil, ONSEC, de la Presidencia de la República de Guatemala.

** Director de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.

Recibido: 4 de setiembre del 2006.

Aceptado: 7 de diciembre del 2006.

considerados de carrera, y los de libre nombramiento y remoción, criterios que se mantienen vigentes casi setenta años después.

En 1958, frente a la inoperancia del Sistema de Carrera se revisa a fondo el modelo y se crean el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy de la Función Pública) y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, como instancias rectoras del modelo de empleo público, el primero como organismo técnico responsable de la gestión del talento humano en la administración pública, y la segunda como centro de formación especializada de los cuadros del Estado. Este fortalecimiento institucional, sin embargo, no tuvo el peso político suficiente y la provisión de empleos siguió capturada por la clase política. La ESAP por su parte, no logró convocar a los Ministros y Directores para que sus cuadros directivos fuesen provistos con egresados de la Escuela, y también los cargos de confianza continuaron siendo objeto del reparto político.

En 1987, después de muchos intentos fallidos por implementar un sistema de carrera, se expidió la Ley No. 61, mediante la que se dio un paso importante en la materia, en tanto permitió la inscripción automática en el escalafón de la carrera a aquellos servidores que llevasen un tiempo de servicio específico en el cargo, y definió a su vez, los procedimientos técnicos para llevar a cabo procesos de selección bajo la figura de concurso de méritos. Es a partir

de esta norma que se inscriben de manera masiva servidores públicos, pero con un costo igualmente alto, como quiera que no se privilegió el mérito como criterio de acceso, sino la antigüedad en el empleo, independientemente de las calidades profesionales de los empleados, llegando a casos en los que se inscribieron servidores públicos que no tenían el perfil mínimo para el desempeño de los empleos, costos que hoy está pagando el país en su conjunto.

En 1992 se expidió la Ley No. 21 que extiende la inscripción automática en la carrera a los servidores públicos de departamentos y municipios que hasta ese entonces estaban por fuera del sistema, y que eran los que más se veían sometidos al vaivén político en sus regiones, lo que representó, sin duda alguna, un avance muy importante, pero igualmente significó legalizar muchos nombramientos de servidores que no tenían los perfiles mínimos para el desempeño de los cargos.

En 1998 y en desarrollo del mandato constitucional de los Artículos 125 y 130, se expidió la Ley No. 443 que pretendió ser un estatuto integral de la gestión del talento humano, por cuanto abarcó no solo el tema específico de ingreso y retiro de la carrera, sino elementos centrales como la capacitación, el bienestar social y la evaluación de los empleados. En esta norma, igualmente se institucionalizó la Comisión Nacional del Servicio Civil como órgano administrador de la carrera, a través de un sistema de

desconcentración de funciones en todo el país, mediante la creación de Comisiones Seccionales en cada Departamento y una Comisión Distrital.

Sin embargo, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-372 de 1999 declaró inexecutable la parte sustantiva de la Ley No. 443/98, en el entendido que la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, debía “administrar” de manera directa todos los procesos de selección en todo el país, no se podían crear seccionales y ante todo, no podía estar conformada por servidores del gobierno, de cara a garantizar absoluta transparencia e independencia.

Ante la inexecutable de la norma, se suspendieron todos los procesos en trámite, y el país retomó el camino de los nombramientos provisionales para proveer sus empleos, al punto de regresar al uso de prácticas ya superadas, y a incluir los empleos de carrera en las transacciones políticas. Para el 2002, cuando se inicia el estudio de una nueva reforma legal, ya se había revertido la tendencia y había un alto porcentaje de empleos en interinidad, cifra que inicialmente el gobierno tasó en 120.000 en todo el territorio nacional.

El 23 de setiembre del 2004 se expide la Ley No. 909, por medio de la que se regulan la carrera administrativa, el empleo público y la gerencia pública, norma que busca no solo cerrar la brecha y superar la

interinidad de tanto años en la provisión de cargos públicos, sino que le apuesta a la profesionalización de todo el empleo estatal, al incluir dentro de su ámbito de aplicación igualmente a los directivos públicos. El reto ahora es que las disposiciones allí contenidas, hagan el tránsito del papel a la realidad administrativa.

Estructura básica de la nueva Ley del Servicio Civil

La nueva ley está estructurada en tres grandes pilares: el empleo público como concepto genérico, la carrera administrativa y la gerencia pública. En materia de empleo y de cara a incorporar nuevos modelos y tendencias en la gestión del talento humano, se incluyen figuras como el empleo temporal, que permitiría a las administraciones vincular empleados a las plantas para el desarrollo y ejecución de proyectos y actividades específicas, sin que con ello se les diera estatus de empleados de carrera, pero otorgándoles el mismo régimen salarial y prestacional que a los servidores permanentes. Por esa vía se evitaría la excesiva contratación de personal, lo que en el argot colombiano se ha denominado la “planta paralela”, y que muchas veces es el mecanismo para contratar personal sin el perfil adecuado, pero con tarifas muy superiores a las que devengan los empleados permanentes, logrando de paso, un mayor equilibrio en la distribución de las cargas de trabajo, y mejorando el

clima organizacional, al reducir inequidades frente a requisitos y salarios.

De la misma manera se contempla en la Ley, incluir empleos con jornadas laborales distintas a la de tiempo completo, de tal manera que se puedan configurar empleos de medio tiempo o de tiempo parcial, para atender tareas subsidiarias de la administración que no se requieren todo el tiempo, pero también para conciliar las necesidades organizacionales con las personales, en tanto un servidor puede dedicar parte de la jornada diaria a su familia, como es el caso de madres con niños pequeños o con familiares mayores en estado de dependencia. Esta figura también está pensada para cargos de asesoría específica, en los que no es necesario que el experto esté todo el día vinculado a la administración, sino que preste sus servicios efectivos de asesoría y consultoría y devengue proporcionalmente al tiempo servido.

Un cambio sustantivo es la incorporación de las competencias laborales para el ejercicio de los empleos públicos, con el firme propósito de tener al servicio del Estado, no solo gente capacitada, sino motivada y comprometida con los objetivos institucionales. En nuestro entendimiento del modelo de competencias laborales, se optó por el enfoque funcionalista, con algunos elementos importantes del conductista, en la búsqueda de superar la tradición de que los mejores empleados, son los que más títulos aca-

démicos acrediten, y privilegiando a aquellos que conjugan conocimiento con destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, vale decir, servidores que sepan, puedan y ante todo, quieran hacer las cosas.

Este no es un cambio de poca monta y significará modificar todo el sistema de gestión del talento humano en los próximos años. Ya se dio el primer paso con la expedición del Decreto No. 2539 del 2005, reglamentario de la ley, mediante el que se identificaron las competencias comportamentales comunes a todo servidor público y aquellas propias de cada nivel jerárquico. Se avanza en la construcción de la guía metodológica que permita identificar y estandarizar todas las competencias, y a renglón seguido, se deberá establecer el sistema de acreditación y certificación, proceso en el que intervendrá de fondo la ESAP, para concluir el modelo con la capacitación y evaluación por competencias.

Se espera que para el 2010 esté debidamente implementado el Sistema de Gestión por Competencias, y que a partir de entonces, el ingreso, permanencia y retiro de servidores públicos, dependa sustancialmente de la comprobación permanente de las competencias mínimas para el desempeño de los cargos, y por esa vía, la carrera administrativa garantice estabilidad relativa a sus buenos empleados, y no como sucede hoy día, ingreso carente de mérito y estabilidad vitalicia, independientemente del buen o

mal ejercicio de las funciones públicas.¹

En estrecha relación con la gestión por competencias, la ley establece igualmente una nueva manera de entender la evaluación del desempeño, como quiera que su inadecuada aplicación y la ligereza con que fue asumida por las jefaturas, condujo a la deslegitimación de la carrera administrativa y a la “patrimonialización” de los empleos, en tanto la estabilidad relativa se convirtió en permanencia vitalicia en los mismos, independientemente de la calidad y cantidad del trabajo desempeñado. La Dirección de Políticas de Administración Pública (hoy de Empleo Público), analizó los resultados de la evaluación del desempeño de una muestra significativa de servidores públicos durante el período 2002-2003 (véanse gráficas 1 a 4), y los resultados no pueden ser más concluyentes, pues de 18.094 evaluaciones del desempeño revisadas, el 99.75% fue evaluado satisfactoriamente y en niveles de excelencia, esto es, por encima del promedio del desempeño esperado para toda la planta estatal, y tan solo un 0.24% obtuvo calificación insatisfactoria; siendo irracional tener instituciones públicas evaluadas como ineficientes, improductivas, ineficaces y en algunos casos

corruptas, con una planta de personal de “lujo”.

Esta “esquizofrenia” administrativa condujo, por tanto, a la revisión a fondo del modelo de evaluación y en la ley se apuesta por un sistema basado en una cadena de valor: evaluación institucional y gerencial y, resultado de estas dos, evaluación laboral del desempeño; la que debe reflejar el logro efectivo de los resultados institucionales.

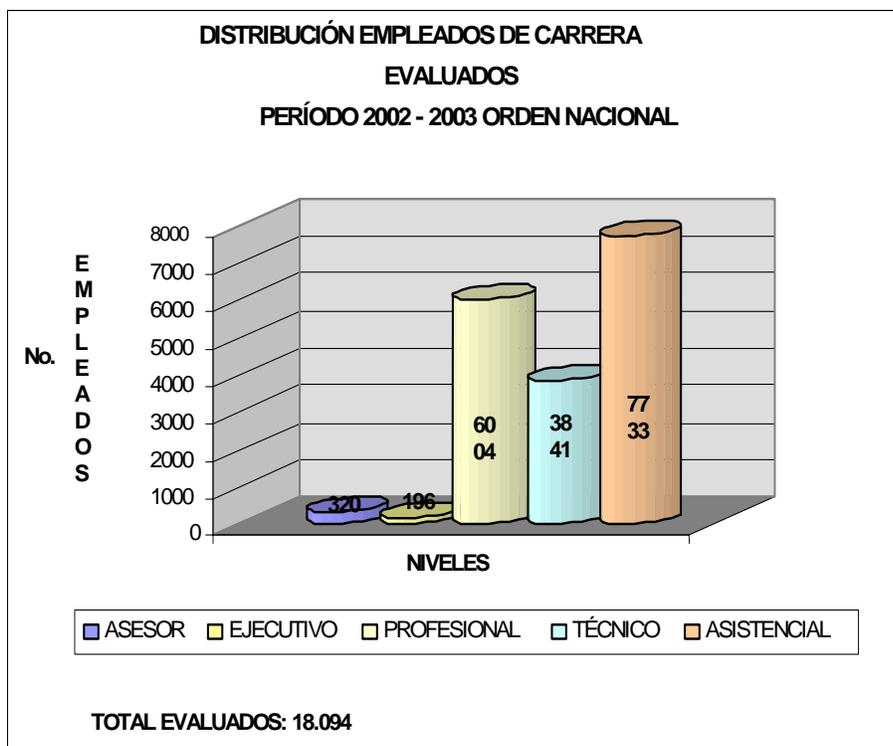
El nivel de cumplimiento de los grandes derroteros estatales será el criterio técnico para la evaluación del recurso humano, y para ello se introdujo la evaluación gerencial, como bisagra entre los resultados institucionales y los laborales individualmente considerados. Indudablemente el proceso de selección meritocrática de los gerentes públicos, y ante todo el diseño y establecimiento de un sistema de evaluación de la gerencia, a través de los Acuerdos de Gestión, conduce a una concertación de objetivos y a una planeación institucional más centrada y focalizada en los productos y servicios efectivos que debe proveer la administración pública, y fomenta que los jefes de dependencia entiendan que una de sus principales obligaciones y responsabilidades la constituye la dirección y motivación del personal a su cargo. La evaluación de la gerencia pública es un factor crítico de éxito en cualquier proceso de modernización de la administración, y solo cuando la gerencia se compromete, son posibles los cambios de fondo en la

1. Para mayor información sobre el tema de competencias laborales, véase: Moreno, Carlos Humberto, Las Competencias Laborales en la Administración Pública Colombiana, en Carta Administrativa No. 6, setiembre del 2005, ESAP, pp. 7-9.

gestión institucional y de manera muy particular, en la gestión del talento humano. La inclusión de un título completo sobre gerencia pública en la Ley (Título VIII) está a

tono con los postulados de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, siendo Colombia uno de los primeros países en incorporar en su legislación lo allí acordado.²

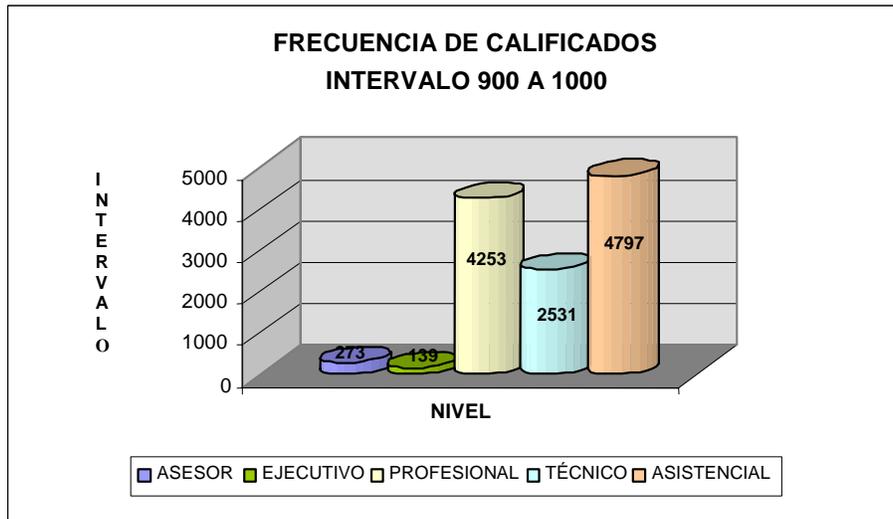
GRÁFICA 1



Fuente: Dirección de Políticas Públicas DAFT, 2003.

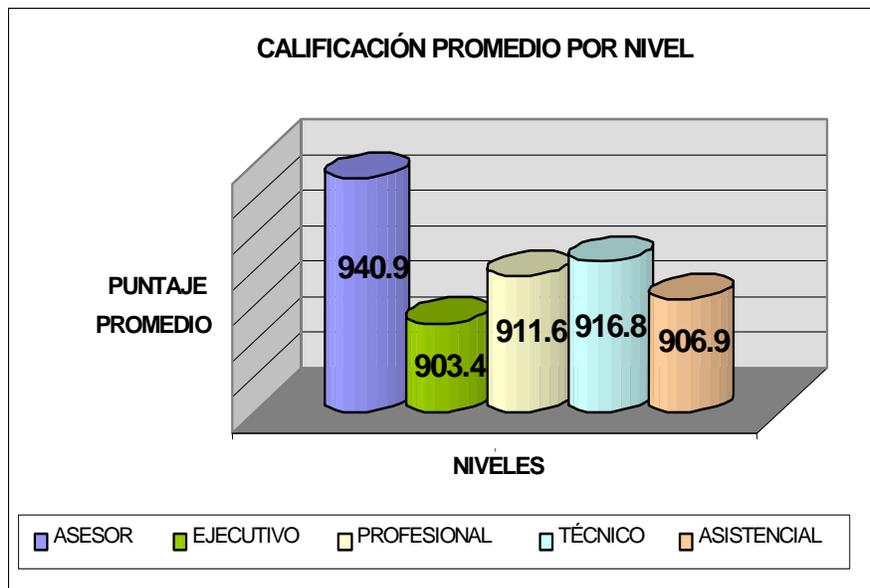
2. Carta Iberoamericana de la Función Pública, Santa Cruz de la Sierra (Bolivia), 26 y 27 de junio del 2003, Capítulo V, consideraciones específicas sobre la función directiva.

GRÁFICA 2



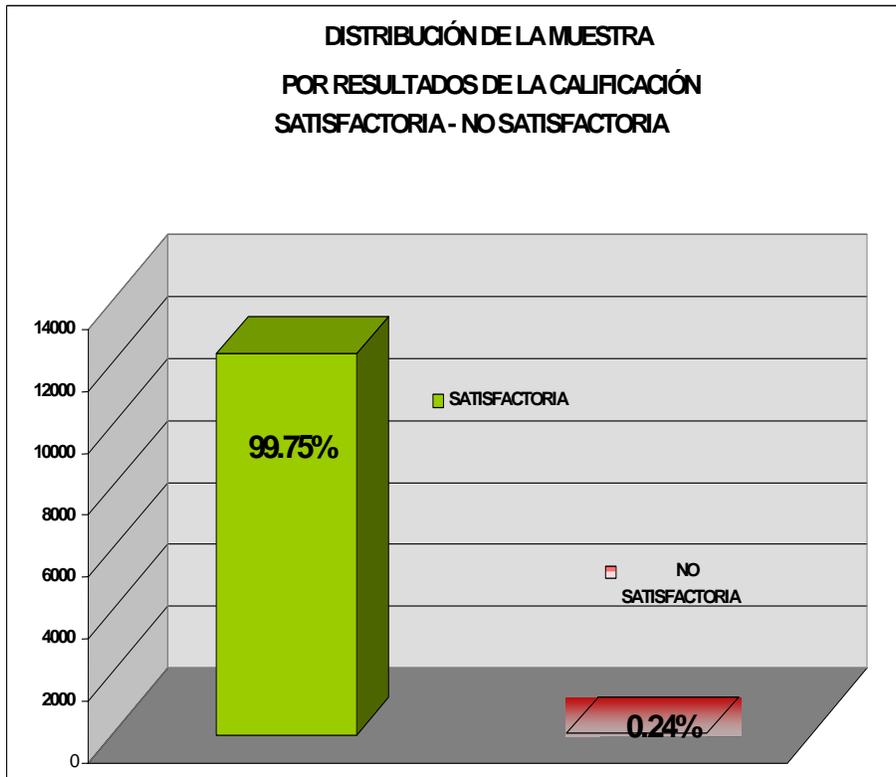
Fuente: *Idem* Gráfica 1.

GRÁFICA 3



Fuente: *Idem* Gráfica 1.

GRÁFICA 4



Fuente: *Idem* Gráfica 1.

Las reglas del proceso de selección del recurso humano al servicio del Estado

A efectos de garantizar el principio del mérito en el ingreso, permanencia y retiro de servicio público, la Ley No. 909 establece, que tanto la administración como la vigilancia de la carrera estará por fuera del influjo gubernamental y

será la Comisión Nacional de Servicio Civil, CNSC, órgano autónomo de carácter constitucional, la única instancia de dirección y control, cuyos miembros tienen el rango de ministros del despacho y quienes fueron elegidos extraordinariamente y por una única vez, para superar la interinidad, de listas remitidas por la Corte Suprema de Justicia, la Defensoría del Pueblo y

el gremio de las universidades públicas y privadas, Asociación Colombiana de Universidades, ASCUN. Quince candidatos en total debieron superar la presentación de exámenes de conocimientos técnicos, competencias gerenciales y análisis de antecedentes, y fueron nombrados los tres primeros de la lista en estricto orden descendente. A partir del vencimiento del período de la primera Comisión, se elegirá una nueva a través de concurso público abierto en todo el país, mediante examen practicado por la Universidad Nacional de Colombia, evento que representará igualmente un cambio sin parangón, pues se tratará en su momento de seleccionar por mérito, a servidores con rango ministerial.

Desde el punto de vista técnico, las fases del proceso de selección se mantienen iguales a las establecidas desde 1968, pero todas ellas (convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas y conformación de listas de elegibles), son del resorte unívoco de la CNSC, la que podrá adelantar la fase de las pruebas (diseño, aplicación, resultados) a través del sistema universitario. Es la primera vez que universidades públicas y privadas, previo proceso de acreditación de calidad ante la misma Comisión, participarán en la selección del talento humano al servicio del Estado, garantizando mayor transparencia, celeridad y eficacia, toda vez que ningún servidor público, de ningún nivel y rango, podrá participar en cualquiera de las fases del

proceso. Los jefes de entidad deberán única y exclusivamente remitir el listado de cargos a proveer y el perfil para su desempeño, incluidas las competencias requeridas, y de ahí en adelante será la Comisión, a través de la Academia, la que construirá la lista de los mejores para este empleo, y la remitirá para nombramiento al jefe de la entidad correspondiente, la que será vinculante en estricto orden descendente. Con este procedimiento se evita cualquier injerencia de la clase política en los procesos de selección, y se da pie a una verdadera cultura del mérito, en la provisión de empleos públicos.

Se prohíben igualmente los nombramientos provisionales, a efectos de evitar que la brecha se siga ampliando. Éstos son solo posibles, cuando no haya servidores de carrera que tengan el perfil para ser encargados, o cuando quede un cargo al final de la cadena de encargos sin titular, caso en el que se entiende vacancia temporal y se puede efectuar dicho nombramiento provisional.

Toda vacante, tanto definitiva como temporal, debe ser reportada a la Comisión, la que deberá convocar el empleo mediante concurso abierto nacional, y quien podrá autorizar nombramientos provisionales mientras se surte el proceso. Las listas de elegibles tienen una vigencia de dos años, tiempo durante el que, si se llegare a presentar una vacante en empleo equivalente o similar, se podrá nombrar con fundamento en

esta lista, la que también servirá de fuente de nombramiento en empleos temporales, sin que con ello los candidatos pierdan los derechos de prevalencia frente a cargos permanentes. Estas listas son de carácter nacional y la Comisión autónomamente podrá hacer uso de ellas en los distintos tipos y categorías de empleo, de cara a reducir costos y a hacer más fácil y expedito el nombramiento en cargos de carrera.

Todos los candidatos que sean nombrados en virtud de lista de elegibles deberán superar un período de prueba de seis meses, tiempo durante el que deberán demostrar que tienen las calidades técnicas y las competencias básicas para el desempeño del empleo. Finalizado el período de prueba, éste será evaluado y si es satisfactorio se inscribirá al servidor en el escalafón de la carrera, o en caso contrario será retirado del servicio. El período de prueba predica igualmente para servidores ya inscritos, que opten por cargos superiores, caso en el que, si lo superan, serán actualizados como ascenso en el escalafón o retornarán al empleo donde son titulares, cargos que durante el período de prueba solo podrán ser provistos mediante encargo o con nombramiento provisional en vacancia temporal.

La evaluación del desempeño igualmente sufre cambios importantes. Además de vincularse a la evaluación institucional y a la geren-

cial como se indicó anteriormente, la evaluación será ahora semestral, fundada en una concertación previa de objetivos, en los que intervendrá un servidor de libre nombramiento y remoción en el evento, y que el evaluador y evaluado sean de carrera. Asimismo, se deberá estructurar un Portafolio de Evidencias, como instrumento de gestión, que permitirá verificar los aciertos y desaciertos del desempeño, garantizando de una parte un efectivo y eficaz seguimiento por parte de los jefes, y por el otro la observancia del debido proceso para los evaluados en todo el período de evaluación. La calificación insatisfactoria dará como resultado el retiro del servicio, y el servidor no tendrá derecho a indemnización de ningún tipo, configurándose así el principio de estabilidad relativa, que es el sustrato de un sistema de mérito.

El sistema de evaluación del desempeño se individualiza igualmente para cada entidad pública, de manera que éste se ajuste a las específicas necesidades organizacionales y atienda a la cultura y a los derroteros institucionales, requiriéndose la aprobación de la Comisión como Organismo Garante del principio del mérito, la que ha establecido inicialmente trece directrices de obligatorio cumplimiento para el diseño y aprobación del sistema y, que en todo caso, diseñará un sistema tipo, a ser aplicado supletoriamente, mientras todas las entidades diseñan el suyo.

Convocatoria 001 del 2005

Ahora bien, la implementación de la Ley No. 909 no ha estado exenta de problemas, y el propósito inicial de superar de manera definitiva la interinidad de la carrera dentro del año siguiente a la posesión de los primeros Comisionados, 7 de diciembre del 2004, no se cumplió. En primer término, la puesta en marcha de la Comisión como organismo independiente tomó más del tiempo previsto, pues el gobierno no dispuso los recursos financieros necesarios, y se requirió un trámite de urgencia a través del Consejo de Ministros para la consecución efectiva de recursos presupuestales. De otro lado, las entidades públicas de todo el país tenían la obligatoriedad de reportar la información sobre sus empleos vacantes a través del Plan Anual de Vacantes que dispuso el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, pero la respuesta fue muy pobre, o por desconocimiento normativo o por la equivocada interpretación de algunas autoridades, de que si no reportaban, no entraban en el proceso y eso favorecía a sus empleados, cuando tal situación la hacía mucho más gravosa, pues desde un comienzo quedó claro que la Comisión podría en su autonomía, proveer los empleos de estas entidades con listas de elegibles.

De los 120 mil empleos inicialmente considerados, se logró con mucho esfuerzo recabar información de 72.000 en todo el territorio nacional, y tal disminución en la

Oferta Pública de Empleos Vacantes, significó revisar las tarifas iniciales para la provisión de empleos, pues mientras más empleos hubiese menor sería el costo promedio de cada concurso, a ser adelantado por las universidades públicas y privadas.

Un problema adicional lo constituyó sin duda el ajuste de los manuales de funciones y requisitos, los que debían incorporar las competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico, tarea que abanderó la Función Pública en todo el país, pero que chocó contra la resistencia al cambio, y contra la escasa capacidad técnica en muchas instituciones; este proceso de ajuste sigue de hecho verificándose en muchos municipios, no obstante haber transcurrido un año desde la fecha límite para adelantarlos.

Frente a la disyuntiva de organizar distintos tipos de convocatoria y escalar en el tiempo el proceso de selección, la Comisión optó por aplicar una prueba general habilitante en todo el territorio nacional, y mediante la reglamentación del Artículo 24 de la Ley No. 443/98 se dio vía libre a la convocatoria 001 del 2005, cuyo alcance es proveer en un solo proceso de selección masivo, todos los empleos vacantes en la administración pública colombiana, apuesta bastante alta, pues es la primera vez, en todas las experiencias consultadas, que un país asume semejante tarea.

La convocatoria estableció cuatro grupos de inscripción:

- Grupo I, para entidades de la rama ejecutiva del orden nacional.
- Grupo II, para el Sector Defensa.
- Grupo III, para entidades de municipios de categoría especial, primera, segunda y tercera.
- Grupo IV, para entidades de municipios de categorías cuarta, quinta y sexta.

No era posible participar sino en un solo grupo y para un solo empleo, y se cobró una tarifa de inscripción diferenciada por nivel jerárquico, como un mecanismo de apalancamiento financiero del proceso, tarifa que fue demandada y que puso en riesgo todo el proceso. No obstante las dificultades, para la oferta inicial de 72 mil empleos, se inscribieron más de 620 mil colombianos, incluidos los provisionales que querían ratificar sus empleos, y los inscritos en el escalafón que pretendían ascender en la carrera.

La convocatoria fue dividida en dos fases: la Fase I o Prueba Básica General de Preselección que se programó inicialmente para julio del 2006 y se prorrogó para el 1° de octubre del 2006, la que tiene por objeto habilitar a los candidatos a pasar a la segunda fase, y que busca medir las competencias básicas requeridas para el buen desem-

peño de cualquier servidor público, mediante la valoración de conocimientos básicos en derecho constitucional y administrativo público, razonamiento matemático y comprensión lectora. Se decidió que sería una única prueba parametrizada por nivel jerárquico y con diferentes grados de complejidad, a efectos de poder discriminar a un profesional de un asesor, pero en esencia sería la misma prueba tipo, a aplicarse simultáneamente en todo el país en una misma franja horaria.

Este proceso tuvo que replan-arse casi integralmente, debido principalmente a dos factores: la revisión juiciosa que se hizo del sector defensa, en el que se identificó que era el que más empleos objeto de concurso tenía a nivel nacional, casi 21 mil empleos, pero que muchos de los servidores actualmente vinculados no podían acreditar los requisitos mínimos exigidos por nivel y cargo, y representaría en la práctica una rotación casi absoluta de personal, con la consiguiente pérdida de memoria institucional, en un sector estratégico de la vida nacional. Así las cosas, se decidió con el Ministro de la Defensa y con el Presidente de la República, tramitar un proyecto de ley con carácter urgente, para retirar de la convocatoria 001 del 2005 a este sector, y establecer un sistema de carrera especial, que atendiera a sus específicas necesidades técnicas, y que permitiera de paso ajustar el sistema de nomenclatura, clasificación de empleos y requisitos mínimos.

Un segundo factor fue político, en la medida en que muchos provisionales empezaron a ejercer presión en plena época preelectoral, a través de sindicatos y mediante manifestaciones públicas, solicitando al gobierno que explicara por qué tenían que presentar la primera prueba básica general de preselección, si ya habían demostrado a través del desempeño de sus cargos, adaptabilidad en los cargos públicos.

Frente a esta situación, se pospuso la fecha del primer examen y el gobierno se abocó a fondo en un proyecto de ley con mensaje de urgencia, y se logró la expedición de la Ley No. 1033 del 18 de julio, mediante la cual se excluyó al sector defensa de la convocatoria, dando un lapso de año y medio adicional para establecer un sistema especial de carrera para los empleados civiles de todo el sector; se eximieron a todos los provisionales que al 20 de julio del 2006 ocupasen un cargo en el Estado con una antigüedad mínima de seis meses, de presentar la primera prueba básica y en consecuencia a los empleados escalafonados que optasen por cargos superiores, y se eximieron igualmente, al calor del debate parlamentario, los empleos de las Empresas Sociales del Estado, ESE, que estuviesen o iniciaran procesos de reestructuración administrativa.

Así las cosas, la Ley No. 1033 significó una reducción importante en la Oferta Pública de Empleos

Vacantes, pues en el caso de las ESE públicas, la gran mayoría de ellas se acogió a procesos de reestructuración y/o asistencia técnica a través del Ministerio de la Protección Social, y al 29 de agosto del 2006, 269 empresas de salud habían retirado sus empleos de la oferta inicial (datos oficiales de la CNSC, página web: www.cnsc.gov.co al 28 de agosto del 2006).

La Comisión Nacional, ante el hecho cierto de una ley modificatoria del proceso general, suspendió el proceso licitatorio que tenía por objeto adjudicar a las distintas universidades el diseño y aplicación de la primera prueba, máxime cuando por mandato de la misma Ley 1033, tal competencia se la asignó de manera directa el legislador a una de las universidades públicas acreditada ante la Comisión: la ESAP, reconociendo su presencia territorial y su vocación especializada en formación y capacitación de servidores públicos.

La Corte Constitucional por su parte, declaró exequible el cobro de inscripción y con este panorama más cierto, la Comisión abrió el proceso de actualización de datos de todos los preinscritos a abril del 2006, dando la opción de que cambiaran de grupo y nivel, y determinando que los inscritos en el grupo del sector defensa, podían optar por otro cargo en otro nivel y grupo, o conservar el derecho para cuando se convoque de manera directa, la provisión de los empleos de este sector. En relación con los preinscritos para las

ESE públicas, se les dio la opción de reinscribirse en otro empleo.

Al finalizar el proceso de actualización de datos, la Oferta Pública de Empleos Vacantes se redujo a 42 mil, y el número de inscritos bajó de 620 a 372 mil, que sumados a los exentos da un orden de magnitud de 438 mil colombianos que participaran de manera efectiva en el proceso de selección, ya que los eximidos de la fase I, deberán en todo caso presentar la prueba de conocimientos específicos de la fase II.³

Las condiciones técnicas de la prueba se mantienen, esto es, la Prueba Básica General de Preselección, medirá las competencias generales como se indicó anteriormente, bajo el parámetro técnico de que los distintos ítems de la prueba, tanto en conocimientos de derecho como de aptitud matemática y verbal, buscan medir tres tipos de competencias: interpretativas, argumentativas y propositivas. Esta primera prueba es habilitante y permitirá decidir quiénes van a segunda fase y quiénes no. La segunda es de conocimientos específicos y la Comisión estudia en este momento la manera de agrupar las distintas categorías de empleo. A efectos de hacer más costo eficiente

el proceso, se previó por tanto, que en la actualización de datos de los aspirantes, éstos indicaran no solo el grupo y nivel, si no también si se trata de empleos misionales o transversales (de apoyo), y el sector o área de desempeño. El análisis de estos datos agregados le permitirá a la CNSC establecer el criterio técnico de agrupación de empleos para la prueba específica, que debe hacerse en todo caso antes de terminar el 2006, como quiera que los recursos producto de la tarifa de inscripción no son suficientes para todo el proceso, y la diferencia debe cubrirla cada entidad, para lo que muchas apropiaron recursos en sus presupuestos, pero de no ser ejecutados antes de cerrar esta vigencia, se perderían y deberán ajustar el presupuesto del año entrante con nuevos recursos, previsión que con seguridad no han hecho las entidades.

La Comisión prevé igualmente dentro de la fase II, la ejecución de entrevistas para los niveles profesional y asesor, con el propósito de determinar competencias en el manejo de grupos, liderazgo y toma de decisiones. En este tipo de prueba se presenta un cambio significativo en la ley, consistente en que los nombres de los entrevistadores deberán darse a conocer a todos los candidatos a entrevista, con mínimo tres días de anticipación, a efectos de que se pueda dar, según el caso, impedimentos y/o recusaciones, pues es por todos sabido, que este es el tipo de prueba con mayor valor subjetivo.

3. La distribución de inscritos al cierre del proceso de actualización de datos es la siguiente: asesores 23.707, profesionales 187.141, técnicos 98.116, asistenciales 64.015, total inscritos 372.979, total eximidos 65.875, total participantes en el concurso 438.854. Datos oficiales al 4 de setiembre del 2006.

El análisis de antecedentes se efectuará solo a aquellos que superen la fase I y las pruebas específicas de la fase II, de manera tal que solo se haga revisión documental de los aprobados y se reduzcan por esa vía costos del proceso. Finalizado el análisis de antecedentes, se conformarán las listas de elegibles para la provisión

definitiva de los empleos, procedimiento que se prevé se efectuará entre febrero y marzo del 2007, poniendo punto final a la interinidad de más de siete años en la administración pública, y estableciendo por fin un efectivo y transparente sistema de méritos. Ese es el reto y en eso está empeñado fervientemente, el Gobierno Nacional ◇

