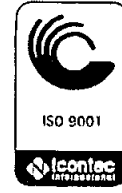
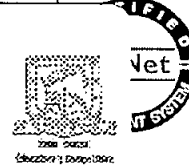




201608241746682654283806  
resoluciones  
Agosto 24, 2016 17:46  
Radicado 201600003806



"Por medio de la cual se establece el proceso para designar los gerentes públicos de la Administración Central del Municipio de Bello."

EL ALCALDE MUNICIPAL DE BELLO DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA, EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES Y CONSTITUCIONALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL ARTÍCULO 315 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y LA LEY 136 DE 1994, LA LEY 909 DE 2004, DECRETO 1083 DE 2015 Y LAS DEMAS DISPOSICIONES QUE REGLAMENTAN LA MATERIA Y:

### CONSIDERANDO






Que la selección meritocracia es el proceso mediante el cual se identifica el recurso humano que está en capacidad de desempeñar un cargo gerencial de manera efectiva (con eficacia y eficiencia) y responsable. En este sentido el objetivo fundamental del proceso es la búsqueda, evaluación y selección de los funcionarios que cualitativamente requiere la entidad para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

Que la administración Municipal de Bello, es destinataria de las disposiciones contenidas en el capítulo VIII de la Ley 909 sobre los principios de la gerencia pública en la administración.

Que de acuerdo con el artículo 47 de la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de la responsabilidad directiva. Exceptúa la Ley mencionada, en el orden nacional, a aquellos cuya nominación depende del Presidente de la República; y en el orden territorial, a los secretarios de despacho, de director, gerente, rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Que de acuerdo al artículo 49 de la Ley 909 de 2004 determina el procedimiento del ingreso a los empleos de naturaleza gerencial así:

- 1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.*
- 2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.*
- 3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.*
- 4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.*
- 5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.*

	 201608241746682654283806 resoluciones Agosto 24, 2016 17:46 Radicado 201600003806			
		COTSC-CER143686	SC-CER143688	GP-CER143691

PARÁGRAFO. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.

Que mediante Resolución 1969 del 12 de diciembre de 2008, la administración Municipal estableció el proceso para designar los gerentes públicos de la administración central del Municipio de Bello que trata el artículo 49 de la Ley 909 de 2005 en la Administración Municipal de Bello.

Que en aras de dar mayor objetividad y aplicabilidad al proceso de selección gerencial, se requiere modificar el proceso establecido por la Alcaldía municipal de Bello mediante Resolución 1969 del 12 de diciembre de 2008.

Por lo expuesto se,

### RESUELVE

#### CAPITULO I Generalidades

**ARTÍCULO PRIMERO:** El propósito del siguiente procedimiento es vincular a la administración municipal de Bello a los mejores gerentes públicos, garantizando la transparencia y la igualdad de oportunidades para seleccionar por sus méritos a los aspirantes a los cargos de libre nombramiento y remoción.

El proceso de selección meritocracia del Municipio de Bello debe adelantarse bajo los principios de: objetividad, imparcialidad y publicidad.

**ARTICULO SEGUNDO:** El Director de Talento Humano adelantará el proceso de selección por meritocracia.

#### CAPITULO II Etapas del proceso

**ARTICULO TERCERO:** El proceso contemplara las siguientes etapas:

1. Elaboración del perfil del cargo
2. Recepción de hojas de vida de los candidatos propuestos por el nominador
3. Prueba de valoración de logros académicos y laborales.
4. Prueba de valoración psicotécnica
5. Reporte final de resultados
6. Elección del candidato

**ARTICULO CUARTO: PERFIL DEL CARGO**

Se elaborará el perfil del cargo a proveer teniendo en cuenta los aspectos contemplados



201608241746682654283806  
 resoluciones  
 Agosto 24, 2016 17:46  
 Radicado 201600003806



CU-SU-CER143688

SC-CER143688

GP-CER143688

en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la administración municipal, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información:

**Identificación del Cargo:** se debe tener en cuenta: la denominación del empleo, código y grado, línea de dependencia jerárquica y localización geográfica.

**Propósito principal:** Con base en los objetivos organizacionales y las funciones del cargo, establecer las acciones principales y de apoyo que debe cumplir la persona que lo ocupe y los resultados esperados; especificar el grado de autonomía en la toma de decisiones y el tipo de relación con otros cargos de la entidad y con agentes externos.

**Educación y experiencia:** Serán los señalados en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales.

**Conocimientos básicos o esenciales:** Este aspecto comprende conocimientos adicionales deseables para el desempeño del cargo, como aquellos relacionados con el manejo de herramientas tecnológicas de información, sistemas de gestión e idiomas entre otros.

**Competencias laborales:** Se trata de identificar las capacidades de una persona para desempeñar las funciones inherentes al empleo. Se evalúan las habilidades, aptitudes, y rasgos de personalidad. Se valoraran las contempladas en el Decreto Nacional 2539 de 2005, para los servidores públicos y del nivel jerárquico de los directivos y aquellas que se consideren necesarias para un desempeño eficaz y eficiente del cargo.

**ARTICULO QUINTO: RECEPCION DE LAS HOJAS DE VIDA DE LOS CANDIDATOS**

El Alcalde municipal remitirá a la Dirección administrativa de talento humano, las hojas de vida del o los candidatos en formato de la función pública con sus respectivos certificados laborales y actas de estudios para su análisis y evaluación.

**ARTICULO SEXTO: PRUEBA DE VALORACIÓN DE LOGROS ACADÉMICOS Y LABORALES.**

La valoración de los antecedentes laborales (logros académicos y laborales) es un instrumento de selección, predictor del desempeño laboral de los aspirantes en el concurso y busca evaluar el mérito mediante el análisis de su historia académica y laboral profesional con el empleo a proveer.

Como instrumento de selección, permite la valoración de los antecedentes y méritos, para determinar el grado de idoneidad de los aspirantes al cargo. Consiste en puntuar y valorar los estudios formales, no formales y la experiencia que excedan los requisitos de estudio y experiencia exigida para el cargo.

Sobre un total de 100%, se evalúan los factores Educación y Experiencia, la Educación tendrá un valor de 50% y la Experiencia de un 30%. Cada uno de los factores se puntuará de 0 a 100 y el puntaje directo se ponderara según el peso porcentual asignado, y la sumatoria de estos resultados será la calificación total; que se ponderara

sobre el valor establecido en la convocatoria.

I. Educación

Educación formal: Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, corresponde a la educación superior en los programas de pregrado y de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado.

La educación formal se puntuará según la siguiente tabla:

EDUCACIÓN FORMAL EN:	Disciplinas Específicas
PREGRADO	50
ESPECIALIZACIÓN	60
MAESTRÍA	80
DOCTORADO	100

- Cuando se acredite la terminación y aprobación de materias de la formación académica correspondiente, se puntuará con el 90% del valor determinado para el título.
- Cuando se acredite la mitad o más de la formación académica se puntuará con el 50% del valor del título.

Educación no formal: Aquella que se imparte en entidades públicas o privadas con el objeto de complementar, renovar y profundizar conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción a sistemas de niveles y grados establecidos para la educación formal.

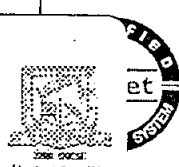
Las certificaciones o fotocopias deberán contener la siguiente información: Razón social del centro de capacitación o institución que la haya impartido, especificando el área de formación y el número total de horas, con la respectiva fecha de realización.

Para la valoración se puntuará, teniendo en cuenta la siguiente tabla:

INTENSIDAD CURSOS (POR HORAS)	PUNTAJE
Mayor a 301	30
251 a 300	28
201 a 250	24
151 a 200	20



201608241746682654283806  
 resoluciones  
 Agosto 24, 2016 17:46  
 Radicado 201600003806



CO-SC-CER143686

SC-CER143688

GP-CER143691

101 a 150	18
51 a 100	15
41 a 50	10
20 a 40	6
Inferior a 20	3
Diplomado	10

**II. Experiencia**

1. Experiencia profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pñsum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo (Artículo 14 del Decreto 2772 de 2005).

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.

a. Constancias de la experiencia laboral: Deberán contener sin enmendaduras: Razón Social de la entidad que la expide, dirección exacta y teléfono del mismo, fechas de vinculación y de retiro, descripción de las funciones desempeñadas en cada cargo ocupado, períodos de desempeño en cada uno de ellos y firma del representante o responsable.

b. Constancias laborales del ejercicio de una profesión o actividad en forma independiente: Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.

Para efectos de la puntuación de la experiencia Profesional se tendrá en cuenta la siguiente tabla:

Meses	Experiencia
1 a 12	20
13 a 60	50
Más de 61	100

El puntaje directo obtenido en cada factor se ponderará según el peso porcentual, y la sumatoria de estos resultados será la calificación total de los logros académicos y laborales. Las constancias aportadas podrán ser confirmadas a solicitud de la entidad.

**ARTICULO SEPTIMO: PRUEBA DE VALORACION PSICOTECNICA**

Las pruebas psicotécnicas analizan conductas, conocimientos, habilidades y otras cualidades en los candidatos pero no son infalibles. Se complementan muchas veces con la entrevista personal. Test psicológico, de personalidad, pruebas de conocimiento.



201608241746682654283806  
 resoluciones  
 Agosto 24, 2016 17:46  
 Radicado 201600003806



CO-SC-CER143688

SC-CER143888

GP-CER143891

El objetivo de estas pruebas es distinguir cualidades y aptitudes en las personas. El sistema utilizado se basa en la teoría clásica de la personalidad que dice que ésta se mantiene más o menos estable a lo largo del tiempo. Siguiendo esta teoría se utiliza la extrapolación basándose en la experiencia pasada, ya que se supone que ante una misma situación o circunstancia la persona emitirá la misma conducta.

NOMBRE DE LA PRUEBA	DESCRIPCION DE LA PRUEBA	FACTORES QUE EVALUA
CMT	Cuestionario de Motivación para el trabajo	Evalúa 15 factores que son claves para determinar la real motivación del candidato para desempeñar un cargo determinado.
WARTEGG	Esta prueba identifica 8 aspectos claves de la personalidad para desempeñar cargos que están directamente relacionados con el servicio y la atención a las personas	8 Campos de la personalidad como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionamiento</li> <li>- Relación con la norma y superiores</li> <li>- Afiliación</li> <li>- Proyecto de vida</li> <li>- Afectividad</li> <li>- Manifestaciones inconscientes</li> <li>- Sumisión</li> <li>- Capacidad para ordenar y planear</li> </ul>
16 PF	Cuestionario de 16 factores de personalidad	16 factores relacionados con las manifestaciones de la personalidad.

En caso de que los candidatos presenten conductas similares que los lleven a ser aptos, se dirimirá el empate a través de una entrevista personal la cual será desarrollada por Director de Talento Humano y el profesional en psicología que haya aplicado la prueba.

**ARTICULO OCTAVO: REPORTE DE RESULTADOS.**

Las pruebas de valoración de logros académicos y laborales serán realizadas por la Dirección administrativa de talento humano, la prueba de valoración psicotécnica la realizará la entidad externa seleccionada por el municipio de Bello.

Tendrán el siguiente peso:

- 50%. Se evaluará la Educación formal y la No formal.
- 30% para la Experiencia.
- 20% La prueba psicotécnica

**ARTICULO NOVENO: DESIGNACIÓN PARA OCUPAR EL CARGO.**



201608241746682654283806  
 resoluciones  
 Agosto 24, 2016 17:46  
 Radicado 201600003806

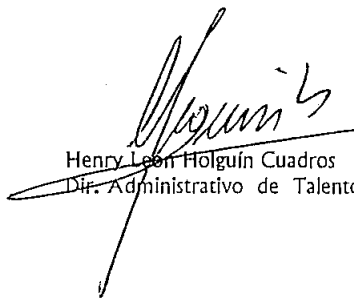


Los resultados finales de las pruebas, junto con el informe serán entregados Al Alcalde municipal, para que determine el candidato que ocupara el cargo gerencial a proveer y elaborar los actos administrativos necesarios para el nombramiento.

**ARTICULO DECIMO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución Municipal 1969 del 12 de diciembre de 2008.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bello a los

  
 Henry Leon Holguín Cuadros  
 Dir. Administrativo de Talento Humano

  
**CESAR AUGUSTO SUAREZ MIRA**  
 Alcalde Municipal