



Bogotá, D.C.

213

Señores
ANÓNIMO
Ciudad

Asunto: Respuesta petición Rad. No. 2020313001133-2

Distinguido(a) ciudadano(a):

El DANE es una entidad altamente comprometida con la excelencia y el cumplimiento de los principios de la función pública.

En relación con los procesos de selección de personal operativo para investigaciones estadísticas mediante la figura de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, la entidad garantiza el cumplimiento estricto de los principios de la contratación estatal consagrados en los artículos 24 al 29 de la ley 80 de 1993 y demás normas que complementan y desarrollan tales disposiciones, entre los cuales, se encuentra el principio de transparencia y el deber de selección objetiva.

Así, el DANE busca en todas sus actuaciones el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de servicios y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con el DANE en la consecución de los mismos, entre quienes se encuentran los ciudadanos que se postulan a los procesos de selección.

En tal sentido es importante aclarar que el decreto 1082 de 2015, reglamentario del Estatuto de Contratación en su artículo 2.2.1.2.1.4.9, establece que los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión pueden ser contratados en forma directa, de tal manera que las entidades obligadas por dicho estatuto no requieren obtener previamente varias ofertas, determinando que solo están obligadas a verificar la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate.

Igualmente, se aclara que con estos contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, el objetivo que se persigue por parte del DANE es ejecutar las operaciones estadísticas para la recolección y procesamiento de la información estadística requerida



ANÓNIMO.....PÁGINA No. 2

por el país para su planeación y formulación de políticas públicas, y no el de generar oportunidades de empleo, pues la vinculación que se realiza para tal efecto, es temporal y enfocada específicamente a la obtención de los productos estadísticos requeridos.

Desde este punto de vista, el proceso de selección de personal operativo para operaciones estadísticas de la Entidad, se rige por el estatuto de contratación y la normatividad mencionada anteriormente, aunado al procedimiento para la selección de personal operativo de las operaciones estadísticas vigente, el cual tiene como principal objetivo conseguir las personas mejor calificadas para la ejecución de operativos de recolección y procesamiento de información con altos estándares de calidad.

Por tal razón, la búsqueda de este personal se realiza mediante un proceso de convocatoria pública difundido a través de distintos medios como la Agencia Pública de Empleo del SENA, la página web institucional, redes sociales y la plataforma del Banco de Hojas de Vida del DANE, por lo cual, la Entidad se ciñe estrictamente a los lineamientos establecidos en dicho procedimiento y a los términos de cada convocatoria.

Para la selección del personal se aplica una rigurosa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria para cada rol, lo cual permite descartar todas las personas que no cumplen con los requisitos de idoneidad y experiencia requerida para la correspondiente operación estadística, de tal manera, de ahí en adelante todas las personas que se citan para continuar con el proceso de aprendizaje y evaluación corresponden a postulantes hábiles para contratar con el DANE. Posteriormente, estas personas pasan por un proceso de aprendizaje generalmente compuesto por una fase virtual y una presencial, las cuales incluyen la aplicación de pruebas que miden técnicamente la asimilación de conceptos, conocimientos y habilidades, necesarios para la ejecución de las obligaciones requeridas. Estas pruebas se obtienen de los bancos de preguntas que han sido previamente diseñados, los cuales son objeto de mejoramiento permanente mediante algoritmos que permiten la formulación de múltiples preguntas diferentes para cada participante, seleccionadas por el aplicativo de aprendizaje en forma aleatoria en el momento del ingreso de los participantes a la presentación de las pruebas, lo cual hace prácticamente imposible la comisión de fraude en el diligenciamiento de dichas pruebas.

Adicionalmente, los postulantes que hayan obtenido puntaje igual o superior al 60% en las pruebas de conocimientos presenciales, se someten a una tercera evaluación que es una prueba

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 3

práctica, generalmente basada en un taller de diligenciamiento de los formularios de recolección, la cual tiene una ponderación del 20% sobre el total de la calificación a asignar. (La prueba virtual tiene una ponderación del 10% y la prueba presencial de conocimientos tiene una ponderación del 70%)

Es importante señalar que todas estas pruebas se desarrollan mediante ingreso al aplicativo diseñado y desarrollado para tal fin por expertos de la ingeniería de sistemas vinculados al DANE en la sede central, totalmente en línea, por lo cual los funcionarios de las dependencias territoriales en ningún momento tienen acceso a dicha información que les permita "sacar provecho" de la supuesta debilidad "del sistema actual de calificación a las pruebas que exige la institución" tal como lo afirma el peticionario en su escrito.

Al respecto, también debe tenerse en cuenta que ni en la calificación ni en la respuesta a las reclamaciones intervienen servidores públicos adscritos a las oficinas territoriales del DANE, pues, este es un proceso ejecutado, controlado y monitoreado directamente por los funcionarios de DANE Central adscritos al grupo de Calidad, Monitoreo y Aprendizaje perteneciente al Área de Logística y Producción de Información.

Además, se advierte que el sistema de calificación es 100% automatizado sin intervención humana, pues es el aplicativo el que asigna y muestra al evaluado la calificación obtenida al finalizar el diligenciamiento de cada una de las tres pruebas.

Lo anterior, permite inferir que es equivocada la percepción sobre la supuesta debilidad de nuestro sistema de calificación, pues este ha sido objeto de procesos de diseño y desarrollo tanto tecnológico como administrativo con los más altos estándares de calidad.

Adicionalmente, la entidad cuenta con un sistema de control interno a través del cual se realiza seguimiento permanente al proceso de selección de personal operativo tanto desde el Área de Logística y Producción de Información como desde la oficina de Control Interno de Gestión, lo previo, con el fin de detectar el adecuado cumplimiento de los lineamientos de dicho proceso y la idoneidad de las personas que son contratadas por el DANE.

En relación con la afirmación del peticionario en el sentido que "el primer filtro que existe..." para la contratación del personal cuando una persona se postula para participar en un proceso de selección "...son los funcionarios de la entidad...", se informa que tal aseveración es imprecisa e inexacta, pues todos los postulantes se deben inscribir y aplicar a nuestras convocatorias

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 4

a través del Aplicativo del Banco de Hojas de Vida y al completar el proceso de diligenciamiento del formulario electrónico de dicho aplicativo, es el mismo sistema el que determina si el postulante cumple requisitos para las convocatorias vigentes. Por lo tanto, es el aplicativo el que de manera automática realiza el primer filtro a los postulantes y no los funcionarios de las territoriales.

Sin embargo, con el fin de ejercer control sobre el proceso de aplicación realizado por el postulante, el procedimiento prevé varios filtros:

- En primer lugar, tanto los términos de uso de la plataforma del Banco de Hojas de Vida como el procedimiento para la selección del personal operativo de las operaciones estadísticas del DANE, los cuales son conocidos y aceptados por los postulantes al momento de aplicar a cualquier convocatoria, establecen con claridad que toda *"la información suministrada por el postulante en la plataforma del Banco de Hojas de Vida, así como los documentos soportes que acrediten el cumplimiento del perfil requerido, se entenderá como fidedigna y presentada bajo la gravedad del juramento"* y que *"El postulante que suministre información errada, incompleta o falsa será retirado del proceso de selección, sin perjuicio de las acciones legales y penales a que haya lugar..."*. Tal procedimiento dispone igualmente que *"...El postulante que no acredite los estudios, experiencia y demás requisitos mínimos exigidos para aplicar al perfil definido en la ficha técnica, no podrá continuar participando en el proceso de selección y su aplicación será rechazada en el Banco de Hojas de Vida. La verificación se realizará con base en los documentos aportados al momento de la aplicación a la convocatoria en la plataforma..."*
- En segundo lugar, los funcionarios de cada sede y subsede realizan un proceso de verificación de la documentación aportada por los postulantes, para determinar si alguno de ellos aportó información inconsistente, falsa o insuficiente para demostrar su idoneidad y el cumplimiento de los requisitos de la convocatoria.
- En tercer lugar, teniendo en cuenta que los coordinadores de cada operación estadística en DANE Central tienen pleno acceso al Banco de Hojas de Vida, el procedimiento para la selección de personal operativo de las operaciones estadísticas del DANE establece para dichos funcionarios la obligación de realizar una verificación aleatoria del proceso de evaluación, tomando una muestra representativa tanto de los postulantes que quedaron

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 7

Adicionalmente, la disposición de estos tiempos inmediatamente después de la presentación de cada prueba, permite precisamente que cuando se publiquen los resultados definitivos, estos ya hayan sido verificados y debidamente controvertidos cuando a ello hubiere lugar. Lo anterior, para efectos de garantizar que quienes aparezcan en los primeros lugares para la contratación, sean quienes objetivamente han obtenido el mejor desempeño en la totalidad de las pruebas aplicadas.

Al respecto, es necesario informar que la entidad realizó el seguimiento a las posibles reclamaciones recibidas de los postulantes en relación con los procesos de convocatoria de la ciudad de Cúcuta durante los últimos cuatro meses del año 2019, encontrando que de las 117 personas que fueron contratadas en esa ciudad como producto de dichos procesos de selección, solamente 30 habían presentado algún tipo de "reclamación" de las cuales 27 fueron solicitudes de información sobre las respuestas erradas en alguna de las pruebas y solo 3 de aclaración frente a alguna pregunta específica sin que ninguna de estas reclamaciones haya dado lugar a modificación de calificaciones. En consecuencia, se contradice de plano la afirmación del peticionario en el sentido de que *"...se garantiza que quienes pasan las pruebas con los más altos puntajes sean los mismos de siempre o sea "los que presentaron reclamaciones"...y los que pasaron con puntajes sumamente altos fueron quienes presentaron las reclamaciones"*.

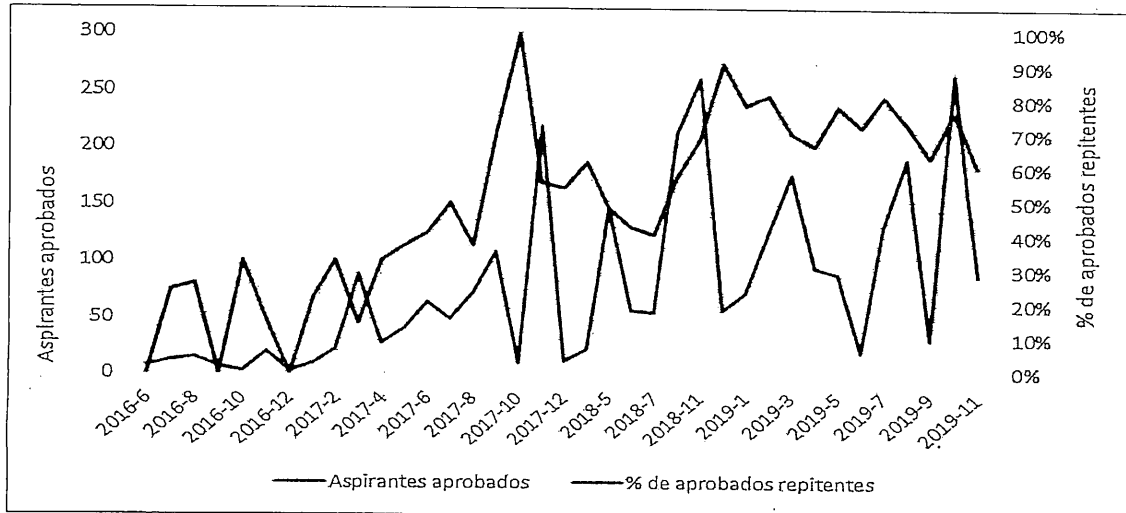
En relación con la afirmación de que *"siempre pasan los mismos"*, es importante aclarar lo siguiente:

A nivel general, es innegable que existe una tendencia en todos los procesos de selección a que las personas que se seleccionan correspondan a un grupo reducido, pues son precisamente los que tienen mejores niveles de desempeño. Esa es, precisamente, una de las ventajas de este tipo de procesos, pues garantizan a la entidad la contratación de las personas con mayores habilidades para el desarrollo de las actividades a contratar.

Resulta importante mostrar los resultados del análisis mes a mes realizado a la contratación de *personal operativo* en la ciudad de Cúcuta durante los últimos tres años, en los cuales, se puede apreciar que tampoco es cierto que la entidad contrata siempre a las mismas personas, encontrando que repiten contratación, es decir, que permanecen en la misma operación estadística luego de cada convocatoria en promedio, únicamente el 50% de los postulados.

Veamos la información en la siguiente página:

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 8



PERIODO	Aspirantes aprobados	% de aprobados repitentes	PERIODO	Aspirantes aprobados	% de aprobados repitentes
2016-6	7	0%	2018-1	21	62%
2016-7	12	25%	2018-5	146	49%
2016-8	15	27%	2018-6	56	43%
2016-9	6	0%	2018-7	54	41%
2016-10	3	33%	2018-9	212	58%
2016-11	19	16%	2018-11	260	69%
2016-12	3	0%	2018-12	56	91%
2017-1	9	22%	2019-1	71	79%
2017-2	21	33%	2019-2	124	81%
2017-3	88	15%	2019-3	175	70%
2017-4	27	33%	2019-4	93	67%
2017-5	40	38%	2019-5	88	78%
2017-6	63	41%	2019-6	18	72%
2017-7	48	50%	2019-7	129	81%
2017-8	72	38%	2019-8	189	73%
2017-9	107	71%	2019-9	30	63%
2017-10	9	100%	2019-10	263	77%
2017-11	219	56%	2019-11	86	60%
2017-12	11	55%			



ANÓNIMO.....PÁGINA No. 5

habilitados para iniciar el proceso de aprendizaje, como de aquellos que no lo lograron así como las peticiones, quejas y reclamos relacionados con la convocatoria, con el fin de monitorear el cabal cumplimiento de los lineamientos de dicho procedimiento, de cuyo proceso se debe dejar un informe de verificación del cumplimiento de requisitos por parte de los postulantes, a más tardar dentro de los siguientes 5 días hábiles a la terminación de la verificación de hojas de vida.

Lo expuesto atrás, permite determinar que es falsa la afirmación del peticionario en el sentido de que *"no se está teniendo en cuenta la formación del aspirante y a dedo se está escogiendo al personal"*.

Tampoco es cierto que *"...no se permita realizar reclamaciones para evaluar según el perfil que el cargo exige y de manera arbitraria se les niega la oportunidad de participar aun teniendo los requisitos para aspirar al concurso"* tal como lo afirma el comunicado anónimo.

La anterior afirmación no tiene ningún sustento real, pues, como se ha venido argumentando, el proceso de selección no inicia en las dependencias territoriales ya que la postulación es un proceso totalmente *"on line"*, el cual se difunde a nivel nacional a través de los mecanismos mencionados anteriormente (Aplicativo de la Agencia Pública de Empleo del SENA, página web institucional, redes sociales y aplicativo del Banco de Hojas de Vida del DANE).

De tal manera, tanto la postulación como las reclamaciones en relación con el proceso de selección, están a disposición de todos los ciudadanos en cualquier lugar, sumado al hecho de que todos los procesos de convocatoria para selección de personal operativo del DANE, se desarrollan en un lapso de tiempo no menor a treinta días, lo cual permite el adecuado y oportuno control por parte de ciudadanos en general, postulantes, medios de comunicación, entidades de control y funcionarios del DANE Central, que ejercen las acciones de control interno a cada convocatoria, entre otros.

Adicionalmente, el proceso pasa por el control de los abogados encargados del proceso de contratación del personal, quienes tienen la responsabilidad de verificar antes de contratar a cualquier persona, que la documentación aportada cumpla con todos los requerimientos definidos en los estudios previos.

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 6

Respecto a la existencia del supuesto vicio mencionado por el postulante según el cual "*...para las pruebas presenciales y prácticas permite que los aspirantes presenten reclamaciones antes de mostrar en la plataforma los resultados finales... garantiza que quienes pasen las pruebas con los más altos puntajes sean los mismos de siempre o sea los que presentaron reclamaciones...*", se informa que la posibilidad de reclamaciones frente a cada prueba está establecida procedimentalmente, dejando como mínimo un día hábil después de cada prueba (Virtual, Presencial y Práctica), con el fin de garantizar el derecho de contradicción a cada postulante frente a la calificación automática que el aplicativo realiza y le presenta en el momento de finalizar la prueba.

Desde este punto de vista, no hay ninguna irregularidad o vicio frente a ese derecho que se concede a la totalidad de postulantes, pues ellos conocen el resultado asignado en forma inmediata en la terminal desde la cual diligencian las pruebas. La razón para permitir esta reclamación es desde todo punto de vista una garantía para quienes participan en los procesos de selección. Sin embargo, el aplicativo Aprendanet, el cual se utiliza para la generación automatizada de las pruebas y de su calificación, mantiene la trazabilidad en tiempo real con tal fidelidad y exactitud que incluso puede verificarse frente a cada pregunta el momento exacto en que cada postulante digitó la respuesta, inclusive, permite identificar si ha habido intervención de terceros desde otro computador distinto al asignado para la prueba a cada postulante, por lo cual es imposible que los resultados de una prueba puedan ser manipulados y mucho menos que esto sea posible desde las territoriales pues los aplicativos cuentan con protocolos de seguridad e identificación de usuarios que permiten controlar cualquier intento de modificación de los resultados obtenidos por los postulantes en cada prueba.

Una vez se reciben las reclamaciones, estas se centralizan en el grupo de Calidad, Monitoreo y Aprendizaje y se direccionan de acuerdo al tema objeto de reclamación a los funcionarios responsables del diseño de las pruebas con el fin de establecer de manera inequívoca la razón de la reclamación, y determinar si esta amerita la recalificación de alguna prueba, de lo cual igualmente se deja evidencia en cada caso.

Respecto de la afirmación del peticionario, en el sentido de que "*esto es una falta de seriedad ya que en todo proceso las reclamaciones se presentan después de publicar los resultados finales*", se subraya que el diseño del procedimiento con la posibilidad de reclamación frente a cada una de las pruebas, responde plenamente a los postulados éticos, constitucionales y legales.



ANÓNIMO.....PÁGINA No. 9

Debido a la rigurosidad y seriedad con que se responden las reclamaciones presentadas por los postulantes, es que se presentan en contadas ocasiones algunos retrasos en la publicación de los resultados finales a través de la página web y del aplicativo de Aprendanet, pero contrario a lo afirmado por el peticionario, estos retrasos en promedio nunca han estado por encima de uno o dos días frente a la fecha establecida en el cronograma para su publicación, y en los excepcionales casos en los cuales se han presentado, obedecen a situaciones perfectamente justificables desde el punto de vista procedimental.

También, se insiste en que no es cierto que *"cada "seccional" sea autónoma y maneje sus propios tiempos y plataformas"* pues, por una parte, la plataforma de aprendizaje mediante la cual se manejan las pruebas y sus resultados es una sola y se maneja desde DANE Central sin que en ello tengan ninguna injerencia las sedes territoriales del DANE; y, por otra, los tiempos establecidos en los cronogramas de las convocatorias se planifican desde el área de Logística y Producción de Información, atendiendo a las necesidades de recolección y procesamiento de información estadística para cada operativo.

En relación con el supuesto vicio, según palabras del peticionario al argüir que *"...se están presentando para participar en las convocatorias personal con contrato vigente con el DANE..."* se confirma que, efectivamente quienes tienen contrato vigente con el DANE, están habilitados para participar en las convocatorias para las mismas operaciones estadísticas, tal como lo dispone el mencionado procedimiento para la selección de personal operativo.

La entidad legalmente no puede negarles a estos ciudadanos el derecho a medirse en igualdad de condiciones con el resto de postulantes en el proceso de selección y ellos están habilitados para participar en la fase de aprendizaje establecidos para todos los postulantes, (los cuales por lo general nunca pasan de cuatro días). Se resalta que, la figura legal del contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, siendo totalmente diferente a un vínculo laboral, permite al contratista realizar las actividades correspondientes a sus obligaciones contractuales sin que la entidad le establezca para tal efecto un horario determinado, siempre y cuando, no incurra en incumplimiento de su objeto contractual, máxime, si se tiene en cuenta que el procedimiento establece sin ninguna excepción que si un postulante no participa en la totalidad de las jornadas de aprendizaje determinadas en un proceso de selección, no puede continuar en dicho proceso.

ANÓNIMO.....PÁGINA No. 10

En suma, se informa al peticionario que tanto la oficina de Control Interno Disciplinario como el Área de Logística y Producción de Información dieron inicio a las indagaciones pertinentes a fin de determinar, si frente a lo denunciado, se ha presentado alguna actuación irregular por parte de los servidores públicos que participan en el proceso de selección de personal operativo para las operaciones estadísticas en la ciudad de Cúcuta con el fin de establecer responsabilidades frente a tales actuaciones y aplicar los correctivos a que haya lugar.

Ahora bien, en consideración a que la petición no incluye los datos de contacto ni lugar de notificación del peticionario, la presente respuesta se comunica mediante publicación en la página web del DANE, por el término de cinco (5) días hábiles. Lo anterior, en cumplimiento de lo expuesto por la honorable Corte Constitucional en sus Sentencias T-814 del 8 de agosto de 2015, T-839 del 12 de octubre de 2006 y T-209 del 5 de marzo de 2004.

Cordialmente,



LILIANA IBET ÁVILA ROBLES

Coordinadora GIT Área de Logística y Producción de Información
Subdirección DANE

Antecedente: Rad. No. 20193130233652