



Señor
ANONIMO N.N.

Asunto: Respuesta a Derecho de petición. Radicado DANE 202620020106 - Rad. Procuraduría Rad. E-2026-511791 - Solicitud de transparencia, mérito e idoneidad en la provisión de cargos directivos y coordinaciones del DANE

Respetado solicitante, reciba un cordial saludo.

Me permito comunicarle que el DANE recibió por parte de la Procuraduría General de la Nación, el traslado de la petición con el radicado E-2026-511791. En este sentido, la Oficina de Control Interno (OCI), en su calidad de enlace para la atención de requerimientos de entes de control, gestionó la solicitud con la Dependencia del DANE competente, el GIT Área Gestión de Talento Humano, a fin de obtener la respuesta correspondiente. En consecuencia, dicha dependencia, emitió respuesta mediante radicado DANE No. 202630031016 del 02 de octubre de 2026, la cual adjuntamos para su conocimiento.

De esta forma, damos respuesta oportuna y de fondo a su petición.

Cordialmente,

YULY DAYAN QUICENO RUSSI
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proyectó: (LAORJUELAN)

Revisó: (YDQUICENOR)

Anexos: (Respuesta GIT T.H Rad. No. 202630031016)

Antecedente: (202620020106)



202630031016

Fecha Radicado: 2026-10-02 13:02:04

Bogotá D.C.
3.2.

MEMORANDO

PARA: **YULY DAYAN QUICENO RUSSI**

Jefe Oficina de Control Interno

DE: **JAVIER FERNANDO JIMÉNEZ UMBARILA**

Coordinador GIT Área Gestión del Talento Humano

Asunto: Respuesta al traslado por competencia – Solicitud de transparencia, mérito e idoneidad en la provisión de cargos directivos y coordinaciones del DANE–Rad.E-2026-511791

Atento saludo Doctora Yuly Dayan,

De acuerdo con el traslado por competencia realizado por la Procuraduría General de la Nación del escrito de origen anónimo, mediante el cual se formula una solicitud relacionada con la provisión de empleos correspondientes al nivel directivo en el DANE, amablemente se da respuesta a cada una de las peticiones formuladas por el ciudadano, como se relaciona a continuación:

Al Punto 1. *“Informar si actualmente se encuentra en estudio o en proceso la provisión del cargo de Subdirector(a) del dane y, de ser procedente, cuáles son los criterios considerados para evaluar a los posibles candidatos”.*

Teniendo en cuenta que, a la fecha, el empleo denominado Subdirector de Departamento, Código 0025, Grado 00, de la planta de personal del Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, se encuentra en vacancia definitiva, la entidad adelanta las gestiones correspondientes para su provisión, de conformidad con el marco constitucional y legal aplicable a los empleos de libre nombramiento y remoción.



202630031016

Fecha Radicado: 2026-10-02 13:02:04

De acuerdo con el artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1083 de 2015, corresponde al presidente de la República efectuar el nombramiento y la remoción de los directores y subdirectores de los departamentos administrativos. Asimismo, el artículo 2.2.5.1.4 del mismo decreto establece que, para ejercer un empleo público, se deben acreditar los requisitos y competencias exigidos por la Constitución, la ley, los reglamentos y el respectivo Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales el cual constituye el instrumento que determina las funciones, requisitos y competencias asociados al empleo.

En ese sentido, para la eventual provisión del empleo se consideran, entre otros aspectos, el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del DANE, las competencias laborales requeridas, la capacidad y experiencia, las calidades personales y la correspondencia del perfil del candidato con las funciones y responsabilidades propias del empleo.

Adicionalmente, el artículo 2.2.13.1.2 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los empleos de libre nombramiento y remoción que correspondan a la Gerencia Pública se proveerán, sin perjuicio de la discrecionalidad que caracteriza estos empleos, atendiendo criterios de mérito, capacidad y experiencia.

En consecuencia, la consideración de eventuales candidatos se efectúa con fundamento en el perfil establecido para el empleo y en la verificación de las condiciones y competencias requeridas, sin que la sola acreditación de requisitos genere un derecho al nombramiento, toda vez que se trata de un empleo de libre nombramiento y remoción cuya provisión conserva el carácter discrecional propio de esta modalidad.

En línea con lo anterior para la provisión del empleo denominado Subdirector de Departamento Administrativo se surtirá el proceso establecido en los artículos 2.2.13.2.2 y 2.2.13.2.3 del Decreto 1083 de 2015.

Al punto 2. *“Garantizar que cualquier candidato sea valorado de manera integral en formación, experiencia, idoneidad, resultados de gestión, competencias técnicas, liderazgo, dirección de equipos, integridad y gestión de personas”.*

Al respecto, es pertinente señalar que la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional se encuentra sujeta a los principios de



202630031016

Fecha Radicado: 2026-10-02 13:02:04

transparencia, mérito y valoración de las competencias y calidades del aspirante, sin perjuicio de la facultad discrecional propia de la naturaleza de estos empleos.

En este sentido, el artículo 2.2.13.2.1 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

"En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo."

De esta disposición se desprende que la valoración de los candidatos debe considerar elementos que permitan establecer su correspondencia con el perfil y las responsabilidades del empleo, entre ellos, su formación, experiencia, competencias laborales, capacidades, para el desempeño de las funciones.

A su vez, el artículo 2.2.13.2.2 del mismo Decreto establece los mecanismos mediante los cuales puede realizarse la evaluación de las competencias de los candidatos, entre ellos, por un órgano técnico designado por la entidad, universidades, empresas consultoras especializadas o mediante contratos o convenios interadministrativos con el Departamento Administrativo de la Función Pública o con entidades públicas con experiencia en selección de personal. La misma norma también establece que la revisión y certificación del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios corresponde al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

De igual manera, conforme al artículo 2.2.13.2.3 *ibidem*, el órgano técnico o la entidad encargada de verificar las competencias laborales debe informar al nominador si el candidato cumple con las competencias requeridas y se ajusta al perfil del cargo. Una vez surtida dicha evaluación y cumplido el procedimiento de publicación de la hoja de vida y análisis de las observaciones ciudadanas, corresponde a la autoridad nominadora adoptar la decisión de nombramiento, en ejercicio de la facultad discrecional que caracteriza a los empleos de libre nombramiento y remoción.

En este sentido, el proceso de valoración permite contar con elementos objetivos para establecer la correspondencia del candidato con el perfil del empleo y valorar integralmente aspectos relacionados con su formación, experiencia y competencias, de conformidad con los requisitos establecidos para el desempeño del empleo.



DANE



202630031016

Fecha Radicado: 2026-10-02 13:02:04

En consecuencia, la meritocracia y la valoración integral de los candidatas constituyen instrumentos orientados a garantizar transparencia, objetividad e idoneidad en el proceso de vinculación, mientras que la decisión de proveer un empleo de libre nombramiento y remoción permanece en el ámbito de la facultad discrecional del nominador.

Al punto 3. *"En caso de que la señora Julieth Alejandra Solano Villa se encuentre dentro de las alternativas consideradas, aplicar esa misma evaluación objetiva e integral, incluyendo resultados verificables de su gestión previa y competencias de liderazgo".*

Como se señaló en el punto anterior, todos los candidatos que sean considerados para la provisión de un empleo de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor y directivo serán valorados bajo los mismos criterios y con sujeción al marco normativo aplicable, atendiendo, entre otros aspectos, a su formación, experiencia, idoneidad, competencias laborales y correspondencia con el perfil, las funciones y responsabilidades del empleo.

En consecuencia, en el evento en que la señora Julieth Alejandra Solano Villa sea considerada dentro de las alternativas para la provisión del empleo, su perfil será valorado bajo los mismos parámetros objetivos aplicables a los demás candidatos, incluyendo, de resultar pertinente y con base a información verificable, los resultados de su gestión previa, así como sus competencias técnicas, de liderazgo, entre otras.

De esta manera, la valoración integral en el marco de los procesos meritocráticos constituye un mecanismo orientado a proporcionar al nominador elementos objetivos que le permitan valorar la idoneidad de los candidatos y su correspondencia con el perfil, las necesidades, funciones y responsabilidades del empleo, sin que ello limite o desvirtúe la facultad discrecional que le corresponde para efectuar el nombramiento.

Al punto 4. *"Considerar mecanismos transparentes y meritocráticos para la selección de coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo –GIT, promoviendo la participación efectiva de servidores de carrera administrativa que cumplan los requisitos y acrediten experiencia, formación, desempeño y competencias de liderazgo".*

El DANE comparte la importancia de que la selección de los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo –GIT se adelante con observancia de los principios de transparencia, mérito, igualdad,



DANE



202630031016

Fecha Radicado: 2026-10-02 13:02:04

imparcialidad y eficiencia. En este sentido, la entidad cuenta con la *"Guía de Buenas Prácticas para la selección de los coordinadores de los Grupos Internos de Trabajo"*, instrumento que establece criterios y orientaciones para adelantar este proceso de manera objetiva y transparente, atendiendo las necesidades del servicio y las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones de coordinación.

En este sentido, cuando resulte procedente, la entidad podrá considerar, dentro de las alternativas para la designación de los coordinadores de los GIT, a servidores de carrera administrativa que cumplan los requisitos establecidos para el ejercicio de las funciones, atendiendo aspectos relacionados con su formación, experiencia, desempeño, competencias laborales, capacidad de liderazgo y correspondencia con las funciones y responsabilidades del respectivo GIT.

En consecuencia, la entidad propende porque las decisiones relacionadas con la coordinación de los GIT se adopten con criterios objetivos y verificables, procurando que la experiencia, formación, desempeño y competencias de los servidores constituyan elementos relevantes para la valoración de las alternativas disponibles, sin perjuicio de las facultades legales que correspondan a la autoridad competente para efectuar la respectiva designación.

Con lo anterior se da respuesta de fondo a la solicitud anónima.

Cordialmente,

JAVIER FERNANDO JIMENEZ UMBARILA
COORDINADOR

Proyectó: Flor Ángela Niño – Profesional GIT Vinculación y Empleo Público

Revisó: Laura Evelyn Arroyo España - Coordinadora GIT Vinculación y Empleo Público