

ACUERDO 12 DE 2006

(agosto 8)

Diario Oficial No. 46.372 de 26 de agosto de 2006

CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA

Por el cual se define conforme al marco legal vigente, el procedimiento para la selección y elección del Director General de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena, CAM.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA, CAM,

en ejercicio de las facultades legales y estatutarias, especialmente las consagradas en el literal j) del artículo 30 y en el artículo 44 de los Estatutos Corporativos, y

CONSIDERANDO:

Que la constitución Política, en su artículo [150](#), estableció que “Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: 7: (...) reglamentar la creación y funcionamiento de las Corporaciones Autónomas Regionales dentro de un régimen de autonomía”;

Que la Ley 99 de 1993, en su artículo [23](#) señaló: “Naturaleza Jurídica. Las Corporaciones Autónomas Regionales son entes corporativos de carácter público, creados por la ley, integrado por las entidades territoriales que por sus características constituyen geográficamente un mismo ecosistema o conforman una unidad geopolítica, biogeográfica o hidrogeográfica, dotados de autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio y personería jurídica, encargados por la ley de administrar, dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio del Medio Ambiente”;

Que la Ley 489 de 1998, en su artículo [40](#), indica: “Entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial. El Banco de la República, los Entes Universitarios Autónomos, las Corporaciones Autónomas Regionales, la Comisión Nacional de Televisión y los demás organismos y entidades con régimen especial otorgado por la Constitución Política se sujetarán a las disposiciones que para ellos establezcan las respectivas leyes”.

Que la honorable Corte Constitucional, en Sentencias C-275 de 1998 y C-578 de 1999, fijó el perfil jurídico de las Corporaciones Autónomas Regionales al señalar que “son personas jurídicas públicas del Orden Nacional, que cumplen cometidos públicos de interés del Estado y que con la promulgación de la Constitución de 1991, gozan de un régimen de autonomía”;

Que el artículo [27](#) literal j) y [28](#) de la Ley 99 de 1993 establecen que es función del Consejo Directivo designar al Director de la Corporación para un período de 3 años.

Que el Decreto 1768 de 1994, en su artículo 21 determina los requisitos para ejercer el cargo de Director General de las Corporaciones Autónomas Regionales.

Que el Decreto 2011 del 16 de junio de 2006 que derogó los Decretos 2555 de 1997 y 3345 de 2003, establece el procedimiento marco para seleccionar y elegir los candidatos más idóneos para

ocupar el cargo de los Directores Generales de las Corporaciones Autónomas Regionales y de las Corporaciones de Desarrollo Sostenible;

Que es propósito del presente Acuerdo, lograr la concordancia normativa con la facultad legal de nominación que tiene el Consejo Directivo de la Corporación prevista entre otras normas en el artículo 6o del Decreto 2011 de Junio 16 de 2006, y determinar con fundamento en esta facultad, el procedimiento a seguir para la selección y elección del Director de la Corporación y asegurar el cumplimiento de la reglamentación vigente en la materia.

Que por todo lo anterior,

ACUERDA:

CAPITULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1o. DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y ELECCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN. Es el proceso público y abierto por medio del cual, con observancia de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia y publicidad, consultando el interés público, se seleccionan los candidatos más idóneos para el ejercicio de las funciones propias del cargo de Director General de la Corporación, por sus excelentes condiciones personales, mérito e idoneidad.

El Proceso de Selección lo realizará a instancias del Consejo Directivo de la Corporación y de conformidad con lo dispuesto para tal fin en el presente Acuerdo, una entidad pública o privada experta en selección de personal o con capacidad para realizar el proceso.

El Proceso de Elección estará a cargo del Consejo Directivo de la Corporación y tendrá como presupuesto del mismo, la selección de los candidatos clasificados como los más idóneos para el ejercicio del cargo, por la entidad experta en selección de personal.

PARÁGRAFO. El contrato o convenio que se suscriba con la entidad pública o privada experta en selección de personal, deberá acogerse a la reglamentación vigente en materia de contratación administrativa y a lo dispuesto sobre el particular en el presente Acuerdo. La selección de la entidad es de competencia del Consejo Directivo y al Director General de la Corporación o al Director Ad hoc designado para tal efecto, según corresponda, le compete la celebración del respectivo contrato.



ARTÍCULO 2o. DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y ELECCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN. El Proceso público abierto de selección y elección del Director General de la Corporación para el respectivo período institucional, tendrá las siguientes etapas:

Convocatoria Pública, Selección y Elección.

La Etapa de la Convocatoria Pública comprende las siguientes fases: i) de Convocatoria al proceso de selección y elección; y ii) de Inscripción y presentación de hojas de vida con los respectivos anexos.

La Etapa de Selección comprende las siguientes fases: i) Valoración de las hojas de vida para

verificar cumplimiento de requisitos mínimos y revisar antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales; ii) práctica de las pruebas de conocimientos y aptitudes, realización de entrevistas, valoración de los antecedentes académicos y de experiencia laboral y recepción y respuesta de reclamaciones; iii) Conformación de la lista de los candidatos más idóneos a ocupar el cargo de Director General de la Corporación; iv) Presentación del informe final del proceso de selección al Consejo Directivo.

La Etapa de Elección comprende: i) Realización de entrevista informal por parte del Consejo Directivo; ii) convocatoria a Audiencia Pública; y iii) la designación del Director General por parte del Consejo Directivo en Audiencia Pública.



ARTÍCULO 3o. DE LA INICIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y ELECCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN. El Consejo Directivo de la Corporación antes del diez (10) de septiembre del último año del respectivo período institucional, establecerá e implementará el cronograma de trabajo para adelantar el proceso de selección y elección del Director General de la Corporación para el siguiente período institucional.

El cronograma deberá considerar las etapas del proceso previstas en el artículo precedente. En todo caso el cronograma en cuestión no deberá superar los tres (3) meses.



ARTÍCULO 4 O. REQUISITOS PARA OPTAR AL CARGO. De conformidad con lo previsto en el Acuerdo del Consejo Directivo número 006 de marzo 16 de 2005, el cargo de Director General de la Corporación corresponde al Código 0015 Grado 20 nivel directivo, y los requisitos exigidos para el desempeño del mismo, según el artículo 21 del Decreto 1768 de 1994 y el artículo 43 de los Estatutos de la Corporación, aprobados por medio de la Resolución número 1368 del 21 de septiembre de 2005 del Ministerio de Ambiente, son los siguientes:

- a) Título Profesional Universitario;
- b) Título de formación avanzada o de postgrado, o tres (3) años de experiencia profesional;
- c) Experiencia profesional de 4 años adicionales a los requisitos establecidos en el literal anterior, de los cuales, por lo menos uno debe ser en actividades relacionadas con el medio ambiente y los recursos naturales renovables o haber desempeñado el cargo de Director General de Corporación; y d) Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la ley.

Se entiende por experiencia en actividades relacionadas con el medio ambiente y los recursos naturales renovables, consideradas desde el ámbito técnico y jurídico, la adquirida profesionalmente en materia de: administración, control y seguimiento de los recursos naturales renovables y del medio ambiente; formulación, evaluación y ejecución de proyectos ambientales; desarrollo de actividades de consultoría y asesoría en proyectos y estudios ambientales; formulación de políticas, planes y programas ambientales; formulación, evaluación y aplicación de la legislación y reglamentación ambiental; desarrollo de investigaciones aplicadas al ambiente y los recursos naturales renovables; actividades de docencia ambiental en el nivel superior de educación formal, debidamente reconocida.

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas y deberán contener como mínimo los siguientes datos: Nombre o razón social de la entidad o empresa; y tiempo de

servicio y relación de funciones desempeñadas.

Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, la experiencia se acreditará mediante certificación suscrita por las personas jurídicas o naturales, públicas o privadas a las cuales haya prestado sus servicios; o mediante certificación expedida por las entidades ante las cuales haya ejercido su profesión.

Cuando la persona haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para la validez de los títulos se requerirá los registros que determinen las normas vigentes.

CAPITULO II.

DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES DE CANDIDATURAS.



ARTÍCULO 5o. DE LA CONVOCATORIA. La convocatoria pública al cargo de Director General de la Corporación, deberá hacerse por parte del Presidente del Consejo Directivo de la Corporación, con fundamento en el Decreto 2011 de junio 16 de 2006, el presente Acuerdo y en las normas que los modifiquen, sustituyan o adicionen.

El aviso de convocatoria deberá publicarse en un diario de amplia circulación nacional o regional y otros medios de difusión masiva, al menos con (10) días hábiles de anticipación a la fecha establecida para la inscripción de los candidatos y la recepción de sus hojas de vida acompañadas de los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo precedente.

Así mismo deberá ser colocada en la página web de la Corporación y en un lugar público y visible de la misma, durante todo el término previsto para la inscripción de las candidaturas y la recepción de las respectivas hojas de vida y sus respectivos anexos.



ARTÍCULO 6o. AVISO DE CONVOCATORIA. El aviso de Convocatoria deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Cargo, código y grado.
2. Asignación básica mensual.
3. Requisitos del cargo.
4. Funciones del cargo.
5. Lugar, fecha y hora límite, en los cuales los Interesados deberán presentar sus hojas de vida con sus respectivos anexos.
6. Pruebas a aplicar y su correspondiente valoración.
7. Término dentro del cual se realizará la evaluación de las hojas de vida inscritas, la práctica de las pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos y aptitudes requeridos para el desempeño del

empleo, la práctica de entrevistas y la valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

8. Término dentro del cual se presentará la evaluación de resultados y la presentación del informe final del proceso de selección.

9. Fecha de elección.



ARTÍCULO 7o. INSCRIPCIÓN DE CANDIDATURAS. Las inscripciones y entrega de hojas de vida con sus respectivos anexos, para el cargo del Director General de la Corporación, deberán hacerse ante la Secretaría General de la Corporación en sobre sellado, dentro del término previsto para ello en el correspondiente aviso de convocatoria.

Las hojas de vida deberán ser depositadas en una urna, previamente dispuesta para ello.



ARTÍCULO 8o. CIERRE DE INSCRIPCIÓN DE CANDIDATURAS Y APERTURA DE LA URNA. Cumplida la hora prevista para el cierre de inscripción de candidaturas, el Presidente del Consejo Directivo o su delegado, en presencia del Revisor Fiscal, Secretario General, y Director General o Director General Ad hoc, según el caso, abrirá la urna, y se levantará un acta en la que se dejará constancia de los siguientes aspectos:

1. Nombre de todas y cada una de las personas que se inscribieron como candidatos al cargo de Director General de la Corporación.

2. Hojas de Vida depositadas en la urna y número de folios de cada una de ellas.

Copia del Acta, así como las hojas de vida presentadas con sus respectivos anexos deberá ser entregada a más tardar al día siguiente a la entidad contratada por la Corporación para adelantar el proceso de selección.

CAPITULO III.

DEL PROCESO DE SELECCIÓN.



ARTÍCULO 9o. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN. El procedimiento de selección que deberá adelantar la entidad experta en selección de personal, escogida para tales efectos, es el siguiente:

1. Recibir, de la Secretaría General de la Corporación, la totalidad de las hojas de vida y sus anexos, presentadas, dentro del término previsto para tal fin, por los aspirantes al cargo de Director General de la Corporación.

2. Constatar el cumplimiento objetivo de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Decreto 1768 de 1994 eliminando las hojas de vida que no cumplan con dichos requisitos. De esta verificación se deberá elaborar un cuadro que registre una a una las hojas de vida revisadas y los resultados obtenidos.

3. Revisar respecto de las hojas de vida que hayan cumplido los requisitos del artículo 21 del Decreto 1768 de 1994, los antecedentes disciplinarios, fiscales y judiciales, que se deberán aportar dentro de la hoja de vida, y eliminar las que registren alguno de dichos antecedentes en su contra. De esta verificación se deberá elaborar un cuadro que registre una a una las hojas de vida

revisadas y los resultados obtenidos.

4. Diseñar, Citar y practicar las pruebas de conocimientos requeridos para el desempeño del cargo, las pruebas de aptitudes gerenciales, las entrevistas, y el análisis de antecedentes de formación académica y experiencia profesional, valorándolas de acuerdo con el puntaje máximo y el peso porcentual previstos en el artículo [Décimo Cuarto](#) del presente Acuerdo. De esta valoración se deberá elaborar un cuadro que registre una a una las pruebas, entrevistas y análisis de antecedentes académicos y de experiencia profesional realizados, así como los resultados obtenidos.

5. Conformar, con los candidatos que hayan superado las pruebas de conformidad con lo establecido en el artículo [décimo cuarto](#) del presente Acuerdo, la lista de candidatos más idóneos para ocupar el cargo.

6. Responder dentro del término previsto para ello, en cada una de las etapas del proceso de selección que así lo requieran, y de acuerdo al cronograma que se defina para tal fin por parte del Consejo Directivo de la Corporación, las observaciones o reclamaciones presentadas por los aspirantes al cargo de Director.

7. Presentar al Consejo Directivo, dentro del término previsto para ello, un informe final del proceso de selección adelantado, con sus respectivos anexos, conforme al cronograma aprobado.



ARTÍCULO 10. DEL DISEÑO DE LAS PRUEBAS. Las pruebas que deberá diseñar la Entidad Experta en Selección de Personal, para su posterior aplicación son: i) prueba de conocimientos requeridos para el desempeño del cargo; esta prueba de conocimiento deberá comprender entre otras las siguientes competencias: Políticas ambientales, normatividad ambiental, planeación urbano regional y conocimientos técnicos en materia de medio ambiente y recursos naturales renovables y administración pública que incluya conocimientos en materia presupuestal, manejo de personal en el sector público y procesos de contratación administrativa entre otros; ii) prueba de aptitudes gerenciales requeridas para el desempeño del cargo: implicará la aplicación de las pruebas psicotécnicas a que haya lugar teniendo en cuenta la naturaleza del cargo (cargo de Dirección) que midan por lo menos: razonamiento lógico, habilidad mental, liderazgo, proactividad, manejo de conflictos, habilidad lingüística, análisis, comprensión, trabajo en equipo, planeación y priorización; iii) entrevistas. Las entrevistas a realizar deben por lo menos indagar sobre ética, trabajo en equipo, planeación, conocimientos e información, intereses, análisis, autonomía y autodesarrollo, liderazgo y logro, autocontrol y comunicación; y iv) análisis de antecedentes de formación académica y experiencia profesional: La Entidad Experta en Selección de Personal deberá valorar los antecedentes académicos y laborales, partiendo de los requisitos mínimos exigidos para ocupar el cargo por el artículo 21 del decreto 1768 de 1994 y para ello deberá diseñar la metodología correspondiente. Para la valoración de la experiencia específica se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo [Décimo Cuarto](#) del presente Acuerdo. En la propuesta a presentar, la Entidad experta en selección de personal deberá proponer la metodología que considere más adecuada y objetiva para realizar estas pruebas.



ARTÍCULO 11. DE LA CITACIÓN A LAS PRUEBAS. La citación a cada una de las pruebas del proceso de selección, estará a cargo de la Entidad Experta en Selección de Personal escogida; estas citaciones deberán realizarse a través de comunicación telefónica y/o de la página web de dicha entidad, dejando expresa constancia de este hecho. Estas citaciones deberán realizarse de conformidad con los términos previstos en el cronograma que se defina para el

proceso.



ARTÍCULO 12. DE LA PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS. La entidad experta en selección de personal contratada deberá realizar las pruebas dentro de los términos previstos en el respectivo cronograma, en la ciudad de Neiva, en un lugar idóneo para el desarrollo de las mismas y en día y horario señalados en el cronograma previsto para tal fin.



ARTÍCULO 13. DE LA ENTREVISTA. Para la realización de las entrevistas, la entidad experta en selección de personal contratada deberá garantizar que estas serán realizadas por un mínimo de 3 expertos interdisciplinarios en materias tales como gerencia, ambiente y psicología, quienes deberán estar en cada una de las entrevistas y durante todo el tiempo de realización de las mismas.



ARTÍCULO 14. DE LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS, ENTREVISTAS, Y ANTECEDENTES DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA. Los criterios generales que se evaluarán con sus rangos de calificación, pesos y los puntajes mínimos exigidos para cada prueba, se presentan en la siguiente tabla:

Etap	Prueba	Rango	Valor Porcentual
1	Conocimiento	0 a 5	0.20
1	Aptitudes Gerenciales	0 a 5	0.35
2	Entrevista	0 a 5	0.10
3	Estudios	0 a 5	0.15
3	Exp. General	0 a 5	0.05
3	Exp. Específica	0 a 5	0.15

La lista de candidatos se elaborará con quienes hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a 70 puntos.



ARTÍCULO 15. DE LA RECEPCIÓN Y RESPUESTA A RECLAMACIONES. La entidad experta en selección de personal escogida deberá disponer lo necesario para deprecionar, vía correo electrónico y/o por escrito y dentro de los términos previstos para ello, las reclamaciones que se puedan presentar en cada una de las etapas del proceso de selección.

Así mismo deberá dar respuesta oportuna a las mismas, a través del mismo medio, dejando constancia de la respuesta enviada.



ARTÍCULO 16. DEL INFORME FINAL. El informe final deberá ser presentado al Consejo Directivo en original y 3 copias y deberá contener:

Metodología Aplicada.

Generalidades de las pruebas.

Relación, Análisis y Resultados de las pruebas practicadas, con el debido soporte de cada una de ellas.

Conclusiones y recomendaciones que incluya el listado de los candidatos calificados como elegibles para el desempeño del cargo de Director de la Corporación.

Al informe anterior se deberá anexar los siguientes documentos:

Hojas de vida de los aspirantes inscritos

Constancia de todas las citaciones realizadas en el proceso

Originales de los exámenes practicados: pruebas de conocimientos, de aptitud gerencial, entrevista y evaluación de antecedentes académicos y laborales.

Constancia de las publicaciones de los resultados de todas y cada una de las pruebas: pruebas de conocimientos, de aptitud gerencial, entrevista y evaluación de antecedentes académicos y laborales.

Constancia de las reclamaciones presentadas durante todo el proceso.

Constancia de las respuestas dadas a las reclamaciones.

CAPITULO IV.

DEL PROCESO DE ELECCIÓN.



ARTÍCULO 17. REALIZACIÓN DE ENTREVISTA INFORMAL POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO.

Los candidatos clasificados como elegibles para el ejercicio de las funciones propias del cargo de Director de la Corporación, tendrán una entrevista con el Consejo Directivo de la Corporación, la cual no estará sometida a puntaje.



ARTÍCULO 18. CONVOCATORIA A LA SESIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO EN AUDIENCIA PÚBLICA. El Presidente del Consejo Directivo convocará, con tres (3) días hábiles de antelación, la realización de la audiencia pública para elegir al Director General de la Corporación.

Esta convocatoria deberá hacerse a través de un aviso publicado en un diario de amplia circulación regional, para que todas las personas que quieran participar en la misma puedan hacerlo.

El Aviso de convocatoria a la Audiencia Pública deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Lugar, fecha y hora en la que se realizará la sesión del Consejo Directivo en Audiencia Pública.

2. Orden del día.

3. Lugar, fecha y hora en los que podrán inscribirse las personas que deseen asistir a la audiencia pública.



ARTÍCULO 19. SESIÓN DEL CONSEJO EN AUDIENCIA PÚBLICA. La Audiencia Pública se desarrollará de acuerdo con lo previsto sobre el particular en el Decreto 2011 de 2006, correspondiéndole al Secretario del Consejo Directivo disponer lo pertinente para que se dé cumplimiento a la misma.

En esta Sesión que tiene por objeto la designación del Director General de la Corporación, el Consejo Directivo deberá agotar los siguientes aspectos:

1. Informe del proceso de selección presentado por la entidad que haya adelantado el proceso de selección.

2. Designación del Director.



ARTÍCULO 20. ELECCIÓN DEL DIRECTOR GENERAL DE LA CORPORACIÓN. El Consejo Directivo en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, una vez revisados los resultados del proceso de selección, designará de la lista de candidatos elegibles, al Director General de la Corporación para el correspondiente período institucional.

Los votos de los miembros del Consejo Directivo para estos efectos serán nominales y públicos.



ARTÍCULO 21. CONCORDANCIA REGLAMENTARIA. En los aspectos no regulados por el presente acuerdo, se dará aplicación a lo previsto en cada caso en las normas legales y reglamentarias.



ARTÍCULO 22. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Neiva, a 8 de agosto de 2006.

El Presidente del Consejo Directivo,

DIÓGENES PLATA RAMÍREZ.

El Secretario del Consejo Directivo,

ALBERTO VARGAS ARIAS.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

