

Quito, enero 30 de 2015.

Señor
Carlos Mantilla Batlle
DIRECTOR DE DIARIO "EL COMERCIO"
Ciudad

Por medio del presente, solicito la rectificación de la noticia titulada en la portada "La meritocracia no caló del todo en el sector público" y, de la noticia interior titulada "Meritocracia: un concepto que no llega hasta los altos funcionarios", publicada este viernes 30 de enero de 2015 en la edición impresa y en la página web www.elcomercio.com.

De forma errónea y descontextualizada, se hacen afirmaciones que no se mencionaron en la entrevista realizada por la periodista enviada Sra. Estefanía Celi. Generando una información –desde su titular y dentro de la noticia- fuera de contexto y no acorde a la realidad. Lo que amerita ser rectificado tal como lo señala la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Comunicación. Entre las incorrectas aseveraciones que se hacen en la mencionada noticia están las siguientes:

*-Jamás se utilizó el término "elección" al contrario, se habló de **"selección en todo momento"**.*

*-Nunca se mencionó, que en el nivel jerárquico NO existe un proceso meritocrático. Se mencionó que se cuenta con el servicio de **"Ejecutivos de Excelencia"** que maneja un proceso riguroso de selección muy similar, a los que usan las empresas de gestión de talento humano y tampoco se utilizó el término Head Hunting para referirse al servicio que presta la entidad.*

-Se afirma "El organismo funciona desde el 2011 y es la prueba de que la meritocracia, de momento, se ha quedado solamente en el discurso", lo que resulta ser una apreciación muy particular, que no tiene sustento, sin argumentos y una vez más descontextualizada.

-En la noticia se afirma que "Boris Valencia, su director, niega que la meritocracia sea algo que se quedó en palabras. Por eso muestra las cifras que manejan: en el 2013, 2 030 personas ganaron un concurso y obtuvieron su nombramiento; en el 2014 fueron 2 625. Pero de las 127 instituciones del Ejecutivo, muchas de ellas siguen contratando a su personal sin concursos. Además, Valencia admite que hay aún funcionarios que trabajan bajo la modalidad de contrato y no llegan a un nombramiento a pesar de los años de servicio en una misma institución. Se renuevan los contratos año tras año y no hay concurso meritocrático que les otorgue un nombramiento y, por lo tanto, estabilidad laboral". Tales señalamientos también se encuentran fuera de contexto, ya que incluso la pregunta fue referida

respecto a los contratos por servicios ocasionales, ante lo cual se les mencionó lo que establece la LOSEP al respecto.

-Afirma en la noticia “En el Instituto se niegan a dar datos al respecto, aunque señalan que por esta falta de compromiso de algunas instituciones se emitió en noviembre del 2014 una nueva normativa para la selección de personal”, ante esto hay que aclarar que las mismas cifras que se cita en la noticia, son públicas, informadas incluso en la Asamblea Nacional.

*-En la noticia se afirma que “El Acuerdo Ministerial 222 cambia la lógica de la entidad y determina que hagan un seguimiento de todos los pasos del concurso de méritos y oposición, pues antes solo se encargaba de revisar al finalizar el proceso. Además, reduce el tiempo de toda la selección de 150 a 38 días laborables”, cabe aclarar que no se habló de 150 días, sino de **134 días laborables** de la normativa anterior y tampoco se utilizó el término **selección**, siempre se habló de **concursos**.*

-Por otro lado se afirma que “Con esto se le da un giro al Instituto con el fin de fortalecer la meritocracia en el país”, señala Valencia. Esperan que hasta el primer semestre del 2015 se hayan concretado hasta 3 000 concursos de selección”, esto no es cierto ya que se dijo en la entrevista trimestre, NO semestre y se habló claramente de la optimización del proceso de los concursos, sus ventajas y ahorros.

-Se asevera que “Sin embargo, el Instituto de la Meritocracia ha implementado un sistema de reclutamiento de directivos de nivel jerárquico, para las entidades que lo requieran. Se trata de una unidad de “head hunting” que presenta busca candidatos para un puesto y presenta ternas para que las instituciones escojan al adecuado”, esto textualmente está fuera de contexto... Se explicó claramente sobre el servicio de Ejecutivos de Excelencia, como se establecen los procesos de selección de alto nivel, las ventajas para el Estado, y se mencionó como ejemplos varios procesos de selección como el del Gerente General del BIESS, 18 docentes de la Universidad Yachay, entre otros.

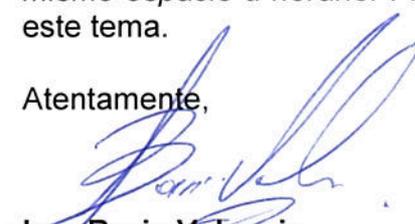
*-Se dice en la noticia que “El Instituto de la Meritocracia se encarga de hacer el seguimiento de todos los pasos de los concursos de méritos y oposición que deben realizar las instituciones públicas para contratar. Desde la certificación presupuestaria hasta la declaratoria de los ganadores y luego el seguimiento posterior (ver gráfico) son las tareas de esta entidad”. Sobre esto, se explicó claramente el rol del Instituto, en lo que respecta al proceso puntual de **seguimiento y monitoreo** a los concursos administrados por las UATH, la asignación de un ejecutivo de cuenta por parte del INM para asesorar y garantizar el buen desenvolvimiento del proceso del concurso (mano amiga) durante los 38 días del tiempo establecido en la normativa vigente para el concurso. Luego se explicó a detalle el proceso de control ex-post, las tareas de validación y verificación y, se habló sobre los informes que se generan en el caso de encontrar incumplimientos con la normativa.*

-Se menciona también que "Para la selección del ganador se considera el perfil ideal para el cargo y las bases o requisitos, dentro de la etapa de méritos. Por ello, el ganador puede ser alguien que no tenga varios títulos académicos si su perfil está más apegado al que se busca para el cargo. En la fase de oposición, en cambio se toma una prueba de psicotécnica y se realizan las entrevistas a los candidatos. Una vez que se declara el ganador, se le otorga un nombramiento provisional". *Esta redacción es equívoca y distorsiona el proceso. Se explicó claramente cada una de las etapas del concurso, exponiendo a la periodista incluso una lámina de Power Point para el efecto, y se describió a detalle en qué consisten las pruebas técnicas y las pruebas psicométricas. Se mencionó que estamos construyendo la prueba psicométrica para evaluar a los servidores públicos (escala de 20 grados y Nivel Jerárquico) proyecto que se lo trabaja conjuntamente con la Universidad Central por un monto de 180mil dólares (se mencionó los ahorros y las ventajas). Además, se habló del banco nacional de preguntas para las pruebas técnicas, proyecto que se realizó con la ESPE.*

-Se distorsiona la noticia al afirmar "El definitivo es asignado si se supera una evaluación realizada en los primeros 90 días de trabajo. Para superarla es necesario obtener una calificación mínima de 70 sobre 100 puntos. Además, el Ministerio del Trabajo realiza dos evaluaciones anuales (también sobre 100 puntos) a todos los servidores. De acuerdo con la calificación, la entidad decide si se procede con una desvinculación o si se le otorga, por ejemplo, más capacitación para que cumpla mejor sus tareas. Los funcionarios que no estén satisfechos con la calificación obtenida en la evaluación pueden apelar ante el Ministerio del Trabajo". *Se explicó claramente sobre el proceso de inducción y la capacitación al nuevo servidor ganador del concurso, actividades que se realizan en el primer mes de vinculación, previo a la evaluación para obtener e nombramiento definitivo. Se informó que la evaluación de desempeño lo realiza cada UATH de cada institución no directamente el Ministerio del Trabajo.*

Entre las disposiciones legales que rigen en el Ecuador, el Artículo 66 numeral 7 de la Constitución establece: "Art. 66.- Se reconoce y garantiza a las personas: Numeral 7.- El derecho de toda persona agraviada por informaciones sin pruebas o inexactas, emitidas por medios de comunicación social, a la correspondiente rectificación, réplica o respuesta, en forma inmediata, obligatoria y gratuita, en el mismo espacio u horario.". Por lo cual, solicitamos la publicación aclaratoria sobre este tema.

Atentamente,


Ing. Boris Valencia
DIRECTOR EJECUTIVO (e)
INSTITUTO DE LA MERITOCRACIA