



AVISO

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA HUILA PARA EL PERIODO 2024-2028

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 002 de fecha 06 de enero de 2024, *“POR MEDIO DE LA CUAL SE REALIZA SANEAMIENTO DE LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS EN VIRTUD DE LA CONVOCATORIA PÚBLICA NÚMERO 001 DE 2023 PARA ELEGIR EL PERSONERO MUNICIPAL PARA EL PERIODO “2024 – 2028”*, siguiendo los criterios determinados en la sentencia de unificación SU-613 de 2002, proferida por la Corte Constitucional y reiterados por esta misma corporación en sentencia C-478 de 2005, y con base en la línea jurisprudencial establecida por las Secciones Segunda y Quinta del Consejo de Estado, al sintetizar los criterios para controlar la arbitrariedad y fijar los criterios jurisprudenciales para acceder a cargos públicos, respectivamente; los suscritos miembros de la mesa directiva de la Corporación Concejo de Neiva, con el fin de garantizar la objetividad, transparencia e imparcialidad de la Entrevista que se adelantará el día 10 de enero de la presente anualidad, en las instalaciones del Concejo de Neiva, ubicado en la calle 14 No. 1G – 02 del Barrio los Mártires de la comuna 4 del Municipio de Neiva, informan a las personas participantes del Concurso Público de Méritos para proveer el cargo de Personero Municipal de Neiva para el periodo 2024-2028, y la comunidad en general:

1. Participantes habilitados para presentar la Entrevista:

CÉDULA
7.304.953
1.061.775.841
1.075.233.433
2.234.946
1.075.237.517
1.084.924.206
4.920.103
1.032.356.936
1.075.251.949
94.538.289
79.997.961

7.723.877
1.077.862.000
1.075.282.702
80.086.469
93.372.511
1.075.244.030
14.012.549
1.086.136.255
7.695.322
1.072.920.266
93.291.036
36.314.394
1.075.284.777
93.239.819
7.715.881
79.453.124
1.130.641.903
26.431.396
1.010.166.595
1.075.294.661

2. Criterios Técnicos para la realización y evaluación de la Entrevista:

La entrevista tiene como propósito analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el cargo de Personero Municipal, y la coincidencia de los principios y valores organizacionales, las habilidades frente a la misión y la visión organizacional, trabajo en equipo, y las relaciones interpersonales.

Así, la prueba de entrevista como instrumento dentro del proceso de selección, es considerada como la prueba idónea para obtener información sobre el aspirante, que no se puede lograr a través de otros mecanismos de evaluación.

El presente Aviso tiene por objeto establecer el procedimiento interno que se debe llevar a cabo para la aplicación de la prueba de la entrevista a la lista entregada por la Fundación Universitaria del Área Andina, dentro del Concurso Público y Abierto de Méritos No. 001 de 2023, que permita proveer el cargo de Personero Municipal de Neiva.

El propósito es orientar sobre los aspectos fundamentales, normativos, los procedimientos a seguir, las recomendaciones y principales características de la aplicación de la Prueba de Entrevista.

Para la realización de la entrevista se tendrán en cuenta las siguientes definiciones, las cuales deberán servir de referencia para calificar a cada uno de los aspirantes:

a. Competencia: Conjunto de conductas, habilidades, rasgos personales que permiten garantizar el éxito de una persona en la ejecución de una función o empleo. Las competencias deben describirse y detallarse en términos de conductas observables, de esta manera se evita la libre interpretación de los términos y se unifica el criterio por todos los evaluadores.

b. Funcionales: Tienen que ver con los conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y valores para desempeñarse en determinada área funcional de la Personería Municipal.

c. Laboral: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos, los resultados esperados en el sector público, con base en los requerimientos de calidad y las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, como también aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 1083 de 2015).

d. Estratégicas: Se derivan de los requerimientos para el ejercicio de la función, se relacionan con el conocimiento del entorno, ligado al contexto del servicio, el manejo de diferentes escenarios, el posicionamiento de la imagen institucional y la interpretación e implementación de las políticas públicas, como integrante de un equipo de trabajo con pares y superiores.

e. Organizacionales e institucionales: Se refieren a los conocimientos, aptitudes, habilidades, y actitudes, propias de quienes aspiran a ubicarse en las áreas de acción de la Personería, para lo cual debe demostrar probidad y conducta ética, vocación de servicio público, conocimientos relacionados con la entidad y con el cargo, predisposición y motivación para trabajar en la institución.

f. Personales: En este grupo se conjugan la auto-evaluación permanente, la disposición al cambio, la capacidad de aprendizaje, la motivación hacia el logro, la preocupación por mantenerse informado, el manejo de un pensamiento analítico, conceptual y sistemático para generar y propiciar nuevas ideas y creaciones. Naturalmente, este grupo de competencias comprende la presentación personal y las habilidades expresivas.

g. Prueba de Entrevista: Para la presente Convocatoria, la Entrevista es una prueba de carácter clasificatorio, que permite valorar las competencias comportamentales de cada uno de los aspirantes según el cargo.

En este sentido, la entrevista por competencias se desarrolla de forma objetiva, pues busca inducir al entrevistado a responder sobre hechos y no sobre opiniones o pareceres (Muñoz, 2001).

Entiéndase por evaluación de entrevista la calificación que cada Miembro de la Mesa Directiva del Concejo de Neiva da a la intervención y respuestas que de forma verbal y presencial den los aspirantes a los planteamientos y preguntas que realicen en sesión plenaria programada conforme al cronograma adoptado.

h. Criterio de desempeño: Según Hincapié y Rincón (2002) los criterios de desempeño son los “Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados, para lograr el desempeño competente manifestado en conductas observables”.

Mediante la Prueba de Entrevista se evaluarán 4 competencias de tipo comportamental, que representan características importantes para realizar con éxito las actividades propias de los empleos ofertados. Cada Entrevistador deberá evaluar a cada candidato en las siguientes competencias:

Competencias	Definición de la Competencia	Criterios de Desempeño (Conductas asociadas a la competencia)
Trabajo en Equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	• Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. • Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. • Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales. • Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condición de respeto y cordialidad.
Toma de Decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	• Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad. • Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla. • Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad. • Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.

Comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	• Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor. • Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión. • Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida. • Da respuesta a cada comunicación recibida de modo Inmediato.
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	• Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. • Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. • Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempo establecido por la entidad. • Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.

Procedimiento para la Entrevista.

Con el fin de realizar la entrevista, se deberá surtir el siguiente procedimiento:

1. Citación: Se tiene previsto conforme al cronograma del proceso, la realización de la entrevista a los aspirantes que participan en el Concurso de Méritos para la elección de Personero Municipal para el periodo 2024-2028, el día 10 de enero de 2024, una vez finalizada la sesión ordinaria del Concejo de Neiva, fijada para tal día, con transmisión por redes institucionales y en presencia de los entes invitados.

Los aspirantes conocen de la realización de la entrevista de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 002 de 06 de enero de 2024, publicada en la página web del Concejo Municipal de Neiva.

2. Información del Mecanismo: El Presidente del Concejo Municipal de Neiva, entregará copia de la Resolución No. 002 de 06 de enero de 2024 a cada uno de los miembros de la Mesa Directiva del Concejo de Neiva para que conozcan los criterios y componentes que se evaluarán en la entrevista y la mecánica que se usará para dar trámite a esta etapa del proceso.

Así mismo entregará a cada Concejal miembro de la Mesa Directiva, el formato de calificación de aspirantes el cual se diligenciará para cada uno de los participantes en el Concurso de Méritos.

3. Realización de la Entrevista: Llegado el día y la hora para la realización de la entrevista el Presidente del Concejo municipal de Neiva leerá a los presentes la dinámica que se aplicará para escuchar a cada uno de los aspirantes y explicará el procedimiento para la calificación.

4. Intervención de los Aspirantes: Los aspirantes presentes en la sesión intervendrán de manera aleatoria, para lo cual sacaran una balota, en el orden

establecido en el listado definitivo de resultados de las pruebas de conocimiento y competencias laborales, entregado por la Fundación Universitaria del Área Andina (registrado en el numeral 1 Participantes habilitados para presentar la Entrevista); cada candidato dispondrá de un término máximo de 10 minutos para resolver dos (02) preguntas, seleccionadas también de manera aleatoria mediante balota, del consolidado de preguntas registradas en el Banco de Preguntas del proceso, las cuales serán publicadas en sesión previa al proceso de entrevista.

5. Calificación de Aspirantes: Cada Entrevistador emitirá una calificación para cada uno de los aspirantes usando para tal fin el formato entregado por la Presidencia del Concejo.

6. Resultados: Terminadas todas las entrevistas y recogidas las calificaciones, la Mesa Directiva del Concejo procederá a realizar la ponderación de las calificaciones para obtener los resultados finales que obtuvo cada candidato.

7. Publicación de Resultados: El Presidente del Concejo procederá a publicar en la página web institucional del Concejo de Neiva, los resultados de la prueba de entrevista, la cual podrá ser consultada.

CARÁCTER Y VALOR PORCENTUAL

La entrevista tiene carácter clasificatorio, y se puntuará en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales y su resultado será ponderado con base en el diez por ciento (10%) asignado a esta prueba.

PARTICIPANTES DEL PROCESO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Los actores centrales de este proceso serán:

- **Los entrevistados:** Son los aspirantes que superaron las pruebas de conocimientos académicos, de acuerdo con lo señalado en el artículo 4° de la resolución No. 114 del 15 de noviembre de 2023.
- **Los entrevistadores:** Son los miembros de la Mesa Directiva del Concejo de Neiva, quienes fueron designados para realizar la prueba de entrevista en sesión plenaria de fecha 2 de enero de 2024 y evaluarán las competencias de los aspirantes según el protocolo establecido.
- **Un psicólogo:** Experto en selección de personal por competencias, quien acompañará al Concejo de Neiva durante la prueba de Entrevista.

Aunado a lo anterior, se invitará a los entes de control, Contraloría, Personería, y Procuraduría.

CALIFICACIÓN

Durante la prueba, los entrevistadores observarán el comportamiento verbal y no verbal de los aspirantes, a partir de los criterios de desempeño (Conductas asociadas a la competencia) definidos en cada una de las competencias, de manera individual. Una vez finalizada la entrevista los entrevistadores individualmente reportarán en los formatos correspondiente, por cada aspirante una puntuación numérica única de cada competencia evaluada, más la justificación por rescrito de dicha calificación.

Con base en la cantidad de criterios de desempeño (conductas asociadas a la competencia) observados durante la Entrevista, se determina el nivel de desarrollo de cada una de las competencias evaluadas. Posteriormente, en conjunto los evaluadores, promediarán las puntuaciones emitidas individualmente en cada competencia y registrarán el resultado en el formato de resultados consolidados del aspirante.

Los sistemas de escalas no solo determinan la existencia o no de una cualidad, conducta o comportamiento, sino que “permiten valorar en qué grado se posee un determinado rasgo o se manifiesta una conducta. A través de esta técnica, pueden reflejarse los diferentes niveles de desarrollo alcanzados en cada una de las competencias objeto de evaluación, desde el que representa un bajo nivel de competencia hasta niveles superiores en la misma rama” (Gil Flores, 2007: 96). A continuación, se presentan los niveles de desempeño de las competencias evaluadas discriminados en una graduación de cuatro (4) niveles así:

Grado	Definición	Valor
Nivel 4	Alto nivel de desarrollo de la competencia. Se evidencian 4 conductas de las esperadas.	100
Nivel 3	Buen nivel de desarrollo de la competencia. Se evidencian 3 conductas de las esperadas.	75
Nivel 2	Aceptable nivel de desarrollo de la competencia. Se evidencian 2 conductas de las esperadas.	50
Nivel 1	Bajo nivel de desarrollo de la competencia. Se evidencia 1 conducta de las esperadas.	25

La calificación final, que se notificará en una escala de cero (0.00) a cien (100.00) puntos con dos cifras decimales truncadas. A continuación, se presenta un ejemplo del proceso de calificación:

Competencias	Promedio de las puntuaciones obtenidas
Trabajo en Equipo	75
Toma de Decisiones	75
Comunicación efectiva	50
Orientación a Resultados	75
Total	68.75

3. Entrevistadores:

Conforme a lo determinado por la Plenaria de la Corporación Concejo de Neiva, en sesión de fecha 02 de enero de 2024, la Mesa Directiva designada para la vigencia 2024, fungirá como entrevistadores dentro de la Convocatoria Pública No. 001 de 2023, mediante la cual se convoca a concurso de méritos para seleccionar el Personero del Municipio de Neiva para el periodo 2024-2028.

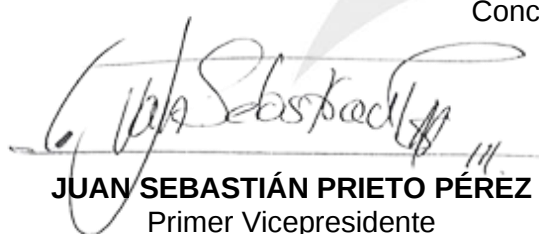
Con base en lo anterior, los Entrevistadores son los siguientes:

- JUAN DIEGO AMAYA PALENCIA, Presidente Concejo de Neiva
- JUAN SEBASTIÁN PRIETO PÉREZ, Primer Vicepresidente Concejo de Neiva.
- HECTOR CAMILO PERDOMO ARENAS, Segundo Vicepresidente Concejo de Neiva.

Atentamente,



JUAN DIEGO AMAYA PALENCIA
Presidente
Concejo de Neiva



JUAN SEBASTIÁN PRIETO PÉREZ
Primer Vicepresidente
Concejo de Neiva



HECTOR CAMILO PERDOMO ARENAS
Segundo Vicepresidente
Concejo de Neiva