



CONCEJO DE NEIVA

Oficio PC 027

Neiva, 19 de enero de 2024.

Señor,

JAN MARCO CORTÉS GUZMÁN

Participante Concurso de Méritos – Elección de Personero Municipal

E- mail janmarco.cg@gmail.com

Ciudad

ASUNTO: RESPUESTA A RECLAMACIÓN CONTRA EL RESULTADO DE ENTREVISTA

Cordial saludo,

En atención a la RECLAMACIÓN por usted formulada en la referencia, al respecto nos permitimos comunicarle lo siguiente;

A los **“Aspectos Previos - La prueba de entrevista debía ser realizada por el Concejo en pleno, tal y como se fijó en el reglamento del concurso artículo 44 parágrafo 1º”;**

La Mesa Directiva del Concejo Municipal de Neiva fue debidamente autorizada por la Plenaria del Concejo Municipal de Neiva, para que previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos legales y reglamentarios, adelantara todos los trámites pertinentes que le permitieran al Concejo Municipal cumplir con su obligación de realizar el Concurso Público y Abierto de Méritos para la Elección de la persona que ocupará el cargo de Personero Municipal para el Periodo Constitucional 2024 – 2028.

Corolario de lo anterior el Artículo 48 del Acuerdo N° 010 de 2022 *“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO INTERNO DEL CONCEJO DE NEIVA, SE INCLUYE EL ESTATUTO DE OPOSICIÓN, RÉGIMEN DE BANCADAS Y SE ADOPTAN OTRAS DISPOSICIONES”*, establece a la Mesa Directiva como órgano de orientación y dirección, definiendo como funciones de la Mesa Directiva, en su numeral 23 y 25 (...) **“23. Adelantar previa autorización solicitada a la plenaria de la Corporación, el Concurso de méritos en los términos legales vigentes para la designación del Personero Municipal y 25. Realizar la designación del Personero Municipal e informar a la Plenaria sobre la decisión tomada”**, respectivamente.

Así las cosas, de conformidad con el marco legal vigente que regula el concurso de méritos en curso (incluida la Resolución 114 de 2023), es cierto que la entrevista deberá ser realizada por el Concejo, tal y como se deriva de la lectura de los artículos 44, 45, 47 y 49 del reglamento del concurso.

Sin embargo, en desarrollo de la función reglada en el numeral 23 ibídem, mediante proposición del 02 de enero de 2024 se le ratificó la facultad que le había sido concedida





CONCEJO DE NEIVA

mediante proposición del 27 de abril de 2023, a la Mesa Directiva para adelantar la entrevista y atender las reclamaciones en el curso del concurso de méritos de la referencia.

Discurrido de lo cual, se tiene que la Mesa Directiva ha actuado en todo momento dentro de la legalidad que rige el proceso de selección adelantado, autorizada por la Plenaria de la Corporación.

A lo señalado por el reclamante en cuanto a que ***“La entrevista no puede evaluar etapas precluidas del concurso”***, nos permitimos indicar lo siguiente;

La aplicación de la entrevista nunca evaluó etapas precluidas, prueba de ello es que mediante la Resolución N° 114 de 2023 se convocó y reglamentó el concurso público de méritos para proveer el cargo de personero para el periodo constitucional 2024 - 2028, en cuyo artículo 31 se indicó que las pruebas a aplicar tenían como finalidad evaluar la capacidad, adecuación, competencia, idoneidad y potencialidad del aspirante, y establecer una clasificación de éste respecto de la competencia y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo. Factores que serían valorados a través de medios técnicos que responden a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En línea argumentativa, el artículo 44 de la Resolución ejúsdem dispuso que la entrevista tendría como propósito analizar y valorar los conocimientos, 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, el compromiso institucional y laboral, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, si es adecuado o idóneo el candidato, y si puede, sabe y quiere ocupar el empleo en atención a las condiciones socioeconómicas del municipio, muy diferentes a las ya evaluadas en las etapas que le antecedieron a la entrevista de los aspirantes.

Seguidamente, señaló que la mentada prueba tendría un carácter clasificatorio y sería calificada en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales, y su resultado sería ponderado con base en el 10% asignado a ésta prueba.

Por lo tanto, se elaboraron y publicaron los criterios por medio de los cuales se reglamentó la presentación de la prueba de entrevista dentro del concurso público de méritos que se adelanta para proveer el cargo de Personero Municipal de Neiva (Huila) para el periodo constitucional 2024 – 2028, con días de antelación y no como se indica en su reclamación que fue a horas de la prueba, si bien la entrevista estaba programada para el día 16 de enero de 2024 según Resolución 006 de 2024, la metodología de la entrevista fue publicada el día 06 de enero de 2024 mediante Resolución 002 de 2024 y aviso de concurso, debidamente publicados en Pagina Web de la Corporación.





CONCEJO DE NEIVA

En dicho instrumento, se definió la prueba de entrevista, al igual que su objeto y se ordenó que cada concejal en esa etapa debía evaluar a cada uno de los candidatos en las siguientes competencias (Decreto 815 de 2018): Trabajo en Equipo, Toma de Decisiones, Comunicación Efectiva y Orientación a resultados (teniendo en cuenta los cuatro criterios de desempeño definidos para cada competencia evaluada). Adicionalmente, se reguló la metodología de la entrevista.

Es decir, el Concejo de Neiva (Huila) estableció de forma previa a la entrevista, reglas objetivas y claras sobre todos los aspectos de la prueba relativos a su objeto, criterios de evaluación, formas en que se llevaría a cabo, la metodología de la calificación, competencias, criterios de desempeño, puntajes, entre otros asuntos más dirigidos a garantizar los principios de imparcialidad, mérito, transparencia e integridad de esa etapa.

Con base en lo anterior, tenemos que la entrevista se desarrolló en los términos que fue reglamentada, garantizando en todo momento los principios rectores de la misma y el trámite que se surte, por cuanto en los formatos de evaluación levantados en la misma se dio una calificación discriminada por cada aspecto objeto de evaluación como lo exige la reglamentación del proceso de selección adelantado, además de ello lo establecido en las reglas generales dispuestas por el Consejo de Estado dejando constancia por cada uno de los entrevistadores mediante escrito y de manera motivada la razón de la calificación de cada aspirante; la cual, fue el resultado del análisis objetivo e individual realizado por cada Concejal de las competencias relativas al Trabajo en Equipo, Toma de Decisiones, Comunicación Efectiva y Orientación a resultados, con base en los cuatro criterios de desempeño definidos para cada competencia evaluada y los puntajes asignados a los mismos.

Por ultimo dejar claridad que en el desarrollo de la etapa de entrevista no se otorgaron calificaciones que no correspondieran a los comportamientos y habilidades demostradas por los participantes, que anularan la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados para valorar las competencias definidas en la metodología aplicada por la Universidad Fundación Universitaria del Área Andina en concordancia de lo establecido con el Decreto 815 de 2018 por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015.

Al respecto, le manifestamos que los puntajes asignados a cada participante nacieron de la valoración (análisis / examen) individual y objetivo que hizo cada concejal a una serie de competencias y criterios de desempeño definidos y puntuados taxativamente en el acto administrativo que reglamenta el concurso de méritos que se surte.

Ahora bien, en lo referente a **“Rol del Sicólogo experto acompañante”**, nos referimos bajos los siguientes términos;

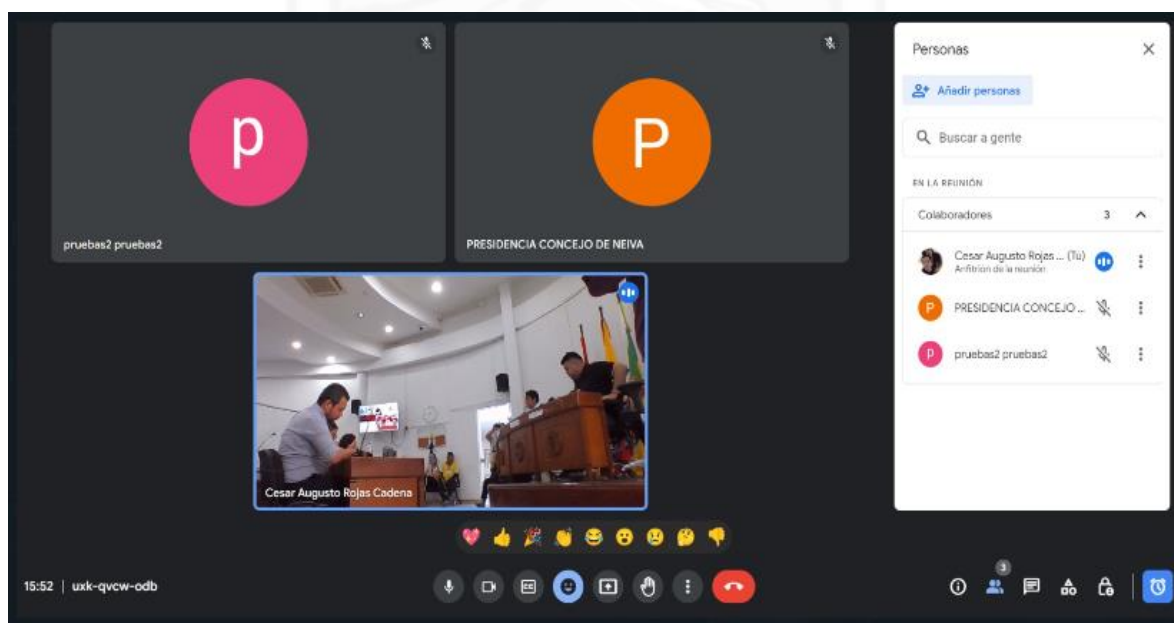




CONCEJO DE NEIVA

Le reiteramos al suscrito que la guía metodológica para la aplicación de la entrevista **NO FUE PUBLICADA A POCAS HORAS DE LA REALIZACIÓN DE LA MISMA**, si bien la entrevista estaba programada para el día 16 de enero de 2024 según cronograma de la Resolución 006 de 2024, la guía metodológica de la entrevista fue publicada el día 06 de enero de 2024 mediante Resolución 002 de 2024 y aviso de concurso, debidamente publicados en Pagina Web de la Corporación.

Aclarado lo anterior, vale la pena precisar que como se estableció en los documentos que reglan el proceso del Concurso de Méritos, el profesional experto en Psicología de la Universidad Fundación del Área Andina, realizaría un acompañamiento durante la aplicación de la entrevista, mas no intervención en la misma, bajo esa precisión el profesional de la universidad realizó el respectivo acompañamiento durante la prueba de entrevista llevada a cabo el día 16 de enero de 2024 vía remota, como se evidencia a continuación;



Sumado a ello, la Mesa Directiva se permite aclarar que la elaboración de la guía metodológica para la aplicación de la entrevista, estuvo a cargo de la profesional en psicología de la Fundación Universitaria del Área Andina, definiendo para tal fin los criterios técnicos para la realización y evaluación de la misma.

Por lo tanto, ante los interrogantes con las apreciaciones subjetivas sobre la guía metodológica de la entrevista, parámetros, calificación y evaluación, reiteramos al reclamante que estos quedaron plenamente definidos en la Resolución 002 de 2024 y aviso



CONCEJO DE NEIVA

de concurso, debidamente publicados en Pagina Web de la Corporación, dando cumplimiento a las reglas generales aplicables a las pruebas de entrevista definidas por la Corte Constitucional;

(...)

“Reglas generales:

(i) La realización de la entrevista no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según la simpatía o animadversión personal que generen los aspirantes, lo cual significa, en criterio de esta Sala, que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, es decir, que los resultados de su realización, nunca pueden significar la exclusión de un concursante, aseveración que para esta Sección tiene el carácter de regla jurisprudencial;

(ii) Previo a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación;

(iii) Las demás pruebas o instrumentos de selección no pueden ser desconocidos a costa de los resultados que arroje la entrevista, ni puede la administración sobrevalorar la calificación en ella obtenida de tal manera que se distorsione o desconozca la relevancia de las demás pruebas, es decir, que la entrevista es una prueba accesoria y secundaria, lo que a juicio de la Sala también implica que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, porque lo contrario, implicaría desconocer los resultados de las demás pruebas a aplicar;

(iv) No son admisibles preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad;

(v) Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;

(vi) Previo a la realización de la entrevista se deben publicar mecanismos idóneos de verificación y control del papel de los entrevistadores, de manera tal que estos no desarrollen de manera arbitraria, subjetiva e imparcial su rol; y

(vii) Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista y pueden ser recusados si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad...”





CONCEJO DE NEIVA

Respecto a los **“Aspectos preliminares – parte final”**, es preciso señalar lo siguiente;

Se hace mención de las calificaciones otorgadas por los entrevistadores JUAN DIEGO AMAYA PALENCIA, JUAN SEBASTIAN PRIETO Y HECTOR CAMILO PERDOMO, sin tener en cuenta que dicha calificación obedece a unos parámetros objetivos y debidamente descritos en la metodología para el desarrollo de la entrevista definida por la Fundación Universitaria del Área Andina como se ha enunciado en diferentes oportunidades, siguiendo paso a paso el instrumento dispuesto para su aplicación, por lo que la mesa directiva integrada por los concejales anteriormente mencionados le dieron estricto cumplimiento a los parámetros, haciendo mención a los argumentos que motivaron la calificación de cada uno de los participantes, según lo establecido por la Honorable Corte Constitucional y el Concejo de Estado.

Es necesario aclarar que únicamente, es posible presentar reclamaciones sobre las pruebas propias, nunca sobre las de otro aspirante, como se pretende señalar en el escrito de reclamación

En consecuencia, nos referimos a la **“Reclamación de fondo sobre las puntuaciones asignadas”**, así;

La sumatoria de resultados ponderados de cada entrevistador, según la metodología aplicada y debidamente publicitada se basa en la valoración de las competencias y criterios de desempeño asignados a cada una, en la cual de manera objetiva se obtiene las puntuaciones emitidas individualmente en cada competencia para registrar el resultado en el formato de resultados consolidados del aspirante, así se realizó con cada uno de los aspirantes que se presentaron a la entrevista, lo que indica que según la valoración objetiva realizada por los entrevistadores no determina que todos tengan una puntuación similar como se pretende establecer.

Ahora bien, la Metodología dispuesta para el desarrollo de la Entrevista contemplo los parámetros establecidos en los diferentes actos emitidos por la Corporación Concejo de Neiva, los cuales gozaron de publicidad y legalidad para conocimiento de la ciudadanía y más aún de los participantes interesados.

De lo anterior se puede inferir, que la Mesa Directiva como responsable de la Etapa de Entrevista correspondiente al 10% del total del concurso de méritos, en ningún momento contravino lo reglado por la convocatoria y la ley; puesto que, en todas sus actuaciones, primo la legalidad y la transparencia.

Conforme a lo anterior, se le indica al reclamante que el concurso de méritos para elegir Personero Municipal de Neiva – Huila, operó bajo los principios constitucionales, la ley, la convocatoria y demás que rigen la materia, por lo tanto, la Mesa Directiva de la Corporación



CONCEJO DE NEIVA

Concejo de Neiva no accede a sus reclamaciones y sostiene la calificación impartida a cada uno de los entrevistados.

Cordialmente,

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

CONCEJO DE NEIVA