

Oficio PC 026



Neiva (Huila), 19 de enero del año 2024.

Señor:

PEDRO NORBERTO FORERO LÓPEZ.

Celular: (+57) 3003061818.

E-mail: pedroforerolopez@gmail.com.

Ciudad.

Asunto: Contestación del escrito de reclamación radicado en la fecha 18/Enero/2024, frente a la valoración de la entrevista realizada, el día 16/Enero/2024, a los aspirantes al puesto ofertado, en el curso del concurso de méritos que se surte para la designación del Personero Municipal de Neiva (Huila).

En primer lugar, es mi (nuestro) objetivo extenderle un cordial saludo y los mejores deseos a usted y los suyos.

Por otra parte, el objetivo que tiene el presente documento es dar contestación completa, clara y de fondo a la reclamación de la referencia; en la cual, usted expone:

Bogotá. D.C., enero 17 de 2024.

Señores:

CONCEJO MUNICIPAL NEIVA

E. S. D

Ref. Reclamación valoración entrevista

Cordial saludo.

Pedro Norberto Forero López, mayor de edad e identificado como aparece al pie de mi firma, en mi condición de aspirante al empleo de personero municipal periodo 2024-2028 del municipio de Neiva, y concursante, de manera comedida me permito presentar reclamación contra la valoración de la entrevista realizada el día 16 de enero de 2024, con fundamento en las razones de hecho y de derecho que expongo a continuación:

Los argumentos que he sostenido anteriormente, sirven de base para solicitar la invalidación de la entrevista, por las siguientes razones:

Teniendo en cuenta lo pretendido por usted, señor FORERO LÓPEZ, procede la Mesa Directiva de la Corporación Concejo de Neiva (Huila) a manifestar lo siguiente:



1. Frente a los fundamentos de invalidez de la prueba de entrevista alegados:

Expone el Reclamante en su escrito:

I. FUNDAMENTOS DE INVALIDEZ DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La prueba no tiene sustento legal. La resolución 114 de 2023, no fijó los lineamientos para su práctica, menos aún, como lo dispuso el Concejo Municipal en la resolución No. 002-2024.

El planteamiento de invalidez se sustenta en los siguientes hechos:

1. La resolución 114-2023, no determinó los lineamientos fijados ahora en la resolución 002-2024.

Esas condiciones por principio de oportunidad y preclusión (Ley 1437 de 2011 artículo 3º) el Concejo no puede sacar cada vez que le conviene, una resolución para ajustar la actuación a sus intereses. El interés del concurso es general. Por ende, está sometido al imperio de la ley. Es una regla del debido proceso: garantía de formación de los procedimientos y de su ejecución.

2. No es válido realizar dos veces la prueba clasificatoria de competencias comportamentales. La entrevista tiene los mismos elementos de la prueba de competencias comportamentales, practicada el día 9 de diciembre de 2023.

3. Las competencias fijadas en la resolución 002-2024 y en la resolución No. 006-2024, son las mismas que ya fueron valoradas, motivos de la violación del debido proceso, como garantía constitucional prevista en el artículo 29 de la norma superior.

4. El Concejo no puede revivir la etapa de pruebas de conocimiento para preguntar sobre situaciones en las cuales implique una competencia cognitiva. Tampoco pueden valorar competencias comportamentales en la entrevista. Los principios de oportunidad y preclusión, son la base de estos elementos de juicio.

5. Las competencias de trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación efectiva y orientación a resultados, son competencias comportamentales ya valoradas. Prueba clasificatoria en la cual obtuve 80/100, que me arrojó un



CONCEJO DE NEIVA



porcentaje del concurso del 8.0%. Están contenidas en el Decreto 815 de 2018, base de concurso de méritos que adelanta el concejo, y del cual hacemos parte: El concejo como convocante, y el suscrito, como aspirante.

6. Las preguntas deben ser las mismas para todos los concursantes. Las razones porque es la manera de confrontar una respuesta con la otra.

Contrario sensu, el concejo hizo un banco de preguntas, a cada concursante hizo preguntas distintas. Situación que hace disconforme el concurso, porque todas las preguntas no tenían el mismo nivel de complejidad. No había tampoco, la forma de confrontar cuál de las respuestas era mejor, o ponderar un resultado objetivo y concreto.

7. El Concejo debió disponer las medidas de seguridad para que las respuestas de segundo y demás concursantes no se contaminaran. Al contrario, permitió que los concursantes pudieran escuchar a los demás. Aunque las preguntas eran distintas, a medida que avanzaba la prueba, podían disponer de más tiempo para mejorar su respuesta, y tener más elementos de fundamentación. Inclusive, de consultar normas o asesorarse de otras personas.

Las entrevistas de realizadas el día 16 de enero, fueron públicas y con la presencia de los demás concursantes, que al igual que sucedió el día 3 de enero, yo fui la primera persona en pasar. Eso permitió que los demás escucharan mis respuestas y aunque eran distintas, pudieron ir mejorando, como en efecto sucedió. Cada uno advertía los errores de los anteriores, y procuraba mejorar el discurso.

Esa situación viola la garantía de debido proceso. Es un procedimiento irregular, que a mí como primer concursante me afecta en mayor magnitud por las razones expuestas.

8. Es ilegal la facultad que se arroga la Mesa Directiva, de realizar la entrevista, bajo la figura de una supuesta delegación de funciones.

La Ley 136 de 1994 dispone que la entrevista la realiza el Concejo. De acuerdo con la constitución Política, artículo 313, numeral 8, al Concejo le corresponde elegir al personero.

La Constitución ni la Ley 136 de 1994, dicen que sea la Mesa Directiva. Se refieren a la corporación.

En ese sentido, es irregular que la entrevista la haya hecho el concejo. Cosa distinta, es que se hubieran constituido comisiones accidentales para la entrevista, y luego de las valoraciones, para el escrutinio.

9. Los fundamentos para la calificación otorgada, además de injusta es grosera.

En el caso de la calificación del concejal Juan Amaya, se ve el odio y la animadversión hacia el suscrito.

El concejal Amaya, censura el hecho de no haber hablado como posulo solución de la construcción de una PTAR. Es un argumento absurdo. El personero municipal no tiene entre sus funciones la función de administrar, que en el municipio recae en el alcalde. Una PTAR como él lo debe saber, demanda de unos procesos técnicos, administrativos, jurídicos y presupuestales complejos,

que no están en cabeza del personero. Inverosímil una probabilidad de gestión por el personero municipal. Más allá de una solicitud no puede haber acción distinta.

10. El concejo no ha resuelto la recusación del psicólogo y del equipo de la universidad. Esta entidad es un contratista del Estado y puede ser recusado. Por tal motivo, la participación ilegal de esos empleados de la entidad contratista es irregular, por lo menos hasta tanto sea resuelta la recusación. Conlleva a vicio de invalidez de la prueba de entrevista.

Por tal motivo, las calificaciones dadas a la entrevista que presenté son ilegales. El concejo advirtió al comienzo de la entrevista que tendrían el apoyo del psicólogo y del abogado de la universidad. Luego, por sustracción de materia la entrevista es ilegal.

La consecuencia de esa ilegalidad, aunada a las demás indicadas en el escrito que presenté el día 6 de enero, donde pedí modificar la resolución No. 002-2024, obliga a la invalidación de la prueba, y la repetición de la misma, como garantía de un debido proceso, como derecho fundamental.

Entre dichas garantías no se puede repetir la etapa de valoración de competencias comportamentales, que como lo he dicho hasta el cansancio, fui sometido a un cuestionario de 30 preguntas donde obtuve un porcentaje de 80/100, que arrojó un porcentaje del concurso del 8%. Tampoco podía hacer la entrevista la mesa directiva, y menos aún, actuar con unos contratistas recusados, sin haber resuelto legalmente la recusación, sin importar que procediera o no. No obstante, el Consejo de Estado, determinó que la viabilidad de recusar a los contratistas, cuando incurran en conflicto de intereses¹.



Al respecto de lo manifestado por usted en el numeral 1º, se tiene que en la Resolución N° 114 del 15 de noviembre del 2023 la Corporación Concejo de Neiva (Huila) estableció las reglas y procedimiento del concurso para la elección del Personero municipal; las cuales, (1) fueron publicadas en la página web de la entidad www.concejodeneiva.gov.co y (2) aceptadas por los participantes en el proceso de selección convocado públicamente.

Sin embargo, en el giro procesal del concurso se identificaron la existencia de yerros procedimentales; discurrido de los cuales, con el ánimo de (1) evitar la configuración de posibles nulidades y (2) materializar el Debido Proceso como garantía administrativa a los aspirantes al cargo en elección y derecho de especial protección Constitucional y por parte del Concejo, la Mesa Directiva del Honorable Concejo, en ejercicio de la funciones y atribuciones concedidas tanto en el numeral 23 del artículo 48 del Acuerdo Municipal N° 010 del 02 de septiembre del 2022, como en la Proposición aprobada por la Plenaria del Cabildo municipal en la fecha 17 de abril del 2023, ratificada mediante Proposición aprobada por la Plenaria el 02 de enero del 2024, profirió la Resolución N° 002 del 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 DE NEIVA PARA EL PERIODO "2024 – 2028". Por medio de la cual, se ordenó adicionar la Resolución 114 de 2023 "POR LA CUAL SE CONVOCA Y REGLAMENTA EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA HUILA PARA DEL PERIODO 2024 – 2028 ajustando la metodología de la Convocatoria Pública número 001 de 2023 para elegir el personero municipal para el periodo "2024 – 2028" al tenor de lo establecido en el título 27 artículo 2.2.27.1 del Decreto 1083 de 2015 "POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTRO DE FUNCIÓN PÚBLICA" y el marco dado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia SU-613 de 2002 reiterados en sentencia C-478 de 2005.

Producto de lo anterior, tenemos que en ningún momento la Corporación pública ha expedido actos administrativos que contraríen el orden constitucional y legal; sino que, por el contrario, ha actuado en todo momento con el objetivo de salvaguardar las garantías fundamentales y principios rectores del proceso de selección adelantado.

Ahora, de cara a los numerales 2º, 3º, 4º, 5º y 6º, es importante entrar a examinar que la Resolución N° 114 ibídem definió de manera expresa, en su artículo 44, el propósito de la "entrevista"; el cual, consiste en 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, es adecuado o idóneo, y si puede, sabe y quiere ocupar el empleo, en atención a las condiciones socioeconómicas del Municipio.



ARTICULO 43°. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Las respuestas a las reclamaciones se remitirán al correo electrónico registrado por cada aspirante al momento de la inscripción y los resultados definitivos de esta prueba, se publicarán en la página web del Concejo Municipal de Neiva Huila o en la de la Universidad o Institución de Educación Superior contratada.

ARTICULO 44. PRUEBA DE ENTREVISTA. La entrevista tiene 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, y si puede, sabe y quiere ocupar el empleo en atención a las condiciones socioeconómicas del municipio.

La entrevista tiene carácter clasificatorio, se calificará 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.

PARÁGRAFO 1°. La entrevista será realizada por parte del Concejo Municipal de Neiva.

Propósito que no contraría ninguna normativa vigente, ni la reglamentación especial del proceso en curso; tal y como lo sostiene la Sección Quinta del Consejo de Estado, en Sentencia radicado número 44001-23-40-000-2020-00215-01, C.P. Dr. LUIS ALBERTO ÁLVAREZ PARRA, de fecha 05 de agosto del 2021.

"... La Sala no comparte lo dicho por el agente del Ministerio Público quien sostuvo que la naturaleza jurídica de la entrevista no puede ser la ratificación de los resultados de la prueba de conocimientos y, si ello fuese así, debió ponerse en conocimiento de los interesados con antelación para que se preparen para ello.

Discrepa de dicha apreciación por cuanto, como se vio, la entrevista también permite al entrevistador valorar los conocimientos de los aspirantes y, además, porque en el acto de convocatoria se informó a los interesados que dicha etapa se valorarían conocimientos de los concursantes. En este punto, conviene traer a colación las funciones de los personeros [misionales, complementarias, delegadas y accesorias]. ..." (Cursivas, negrillas y subrayado fuera del texto original).

Es decir, la entrevista

*"... constituye un instrumento que en ciertos casos resulta útil para que la entidad a cuyo cargo se encuentra el proceso de selección de personal, "conozca, mediante contacto directo, a los aspirantes, y aprecie, dentro de un razonable margen de ponderación, las características personales, profesionales, de preparación y de aptitud de cada uno de ellos". ..."*¹ (Cursiva, negrilla y subrayados fuera del texto original).

¹ Ver Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-478 de 2005, M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra, y Consejo Estado, Sección Quinta, Sentencia radicado número 05001-23-33-000-2020-00495-01.



Adicionalmente, en aras de brindar transparencia a ésta prueba final, se dispuso dentro de la metodología del proceso que las preguntas serían (1) propuestas por la Mesa Directiva de la Corporación, teniendo en cuenta las preguntas allegadas por los demás cabildantes; (2) aprobadas por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, con lo cual se evitarían filtraciones o favoritismos y se garantizarían los principios rectores del proceso de selección en curso y los derechos de los participantes en el mismo; y, (3) registradas y custodiadas, por la institución educativa, en un banco de preguntas con destino al concurso.

Sumado a lo expuesto, de acuerdo con la Guía Metodológica entregada por la Fundación Universitaria ibídem, en el marco del Contrato de Prestación de Servicio N° 121 de 2023, (4) el desarrollo de la entrevista practicada a los aspirantes al cargo de Personero municipal de Neiva para el periodo constitucional 2024-2027, se desarrollaría de manera grupal.

Resultado de todo lo anterior, tenemos que (1) no existieron preguntas diferenciales, ni que no tuvieran relación sustancial con las funciones del cargo ofertado; y, (2) se respetó en todo momento el debido proceso del (de los) Participante(s) y principios rectores de la actuación administrativa.

La metodología adoptada mediante la Resolución 002 del 06 de enero del 2024, conllevó a que:

- ☐ Los participantes intervinieran de manera aleatoria en la misma, sin importar el orden de la anterior, y contestaran preguntas distintas; para lo cual, sacaron 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); posteriormente, cada candidato tuvo un término máximo de 10 minutos para resolver dos (02) preguntas seleccionadas, también de manera aleatoria mediante la balota sacada (distintas a las primitivamente formuladas), del consolidado de preguntas registradas en el Banco de Preguntas del proceso, las cuales fueron publicadas en sesión previa al proceso de entrevista.
- ☐ Cada Entrevistador emitió una calificación objetiva e imparcial para cada uno de los aspirantes, usando para tal fin el formato entregado por la Presidencia del Concejo y ciñéndose a las competencias, criterios y puntajes objetivos definidos para el efecto.
- ☐ Durante la prueba, los Entrevistadores observaron objetiva e imparcialmente el comportamiento verbal y no verbal de los aspirantes, a partir de los criterios objetivos de desempeño (Conductas asociadas a la competencia) definidos en cada una de las competencias, de manera individual.



- ☐ Una vez finalizada la entrevista, cada Entrevistador, individualmente, reportó, por cada aspirante, una puntuación numérica única de cada competencia evaluada, más la justificación por escrito de dicha calificación.

CONCEJO DE NEIVA

- ☐ Los Entrevistadores informaron las competencias y criterios observados (evaluados) objetiva e imparcialmente en la entrevista de cada aspirante, para definir el puntaje.
- ☐ Finalmente, con base en la cantidad de criterios de desempeño (conductas asociadas a la competencia) observados (evaluados) objetiva e imparcialmente durante la Entrevista, los Entrevistadores determinaron el nivel de desarrollo de cada una de las competencias evaluadas.
- ☐ Y, en conjunto, promediaron las puntuaciones emitidas individualmente en cada competencia y registraron el resultado en el formato de resultados consolidados de cada aspirante.

De igual manera, 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 funcionales y comportamentales.

Al respecto, se manifiesta que los puntajes asignados a cada participante nacieron de la valoración (análisis / examen) individual y objetiva(o) que hizo cada concejal a una serie de competencias y criterios de desempeño definidos y puntuados taxativamente en los actos administrativos que reglamentan el concurso de méritos que se surte y no de una puntuación coordinada subyacente a una desviación de poder.

Los entrevistadores en esa etapa, evaluamos a cada uno de los candidatos en las siguientes competencias: Trabajo en Equipo, Toma de Decisiones, Comunicación Efectiva y Orientación a resultados; teniendo en cuenta y utilizando, (1) los cuatro criterios de desempeño definidos para cada competencia evaluada y (2) una escala numérica de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales, y su resultado es ponderado con base en el 10% asignado a ésta prueba.

La criterios y puntajes definidos tenían como finalidades (1) evaluar la capacidad, adecuación, competencia, idoneidad y potencialidad del aspirante; y, (2) establecer una clasificación de éste, respecto de la competencia y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo ofertado. Factores que, como se dijo, fueron valorados a través de medios técnicos que responden a criterios de objetividad e imparcialidad.

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 y motivada por cada aspecto objeto de evaluación como lo exige la reglamentación del proceso de selección adelantado; la cual, fue el resultado del análisis objetivo realizado por cada Concejal de las competencias relativas al 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 y los puntajes asignados a los mismos.

En ese orden de ideas, los sistemas de escalas adoptados para el desarrollo de la entrevista no sólo determinaron objetiva e imparcialmente la existencia o no de una cualidad, conducta o comportamiento humano, sino que permitieron valorar de la misma manera en qué grado se posee un determinado rasgo o se manifiesta la conducta humana evaluada en cada participante.

Es decir, a través de la metodología adoptada, se reflejaron objetivamente los diferentes niveles de desarrollo alcanzados en cada una de las competencias y criterios que fueron objeto de evaluación; desde el que representó un bajo nivel de competencia, hasta niveles superiores en la misma rama.

Así las cosas, es claro que la Mesa Directiva del Concejo de Neiva (Huila) ha actuado con apego a los criterios establecidos, tanto en la legislación nacional como en la reglamentación especial vigente en el municipio, para la elección del Personero municipal.

La elección que se surte, no obedece (se sujeta) en forma exclusiva a la entrevista final, pues dentro del trámite adelantado debe respetarse el peso porcentual asignado a cada prueba, en la Resolución 114 ibídem, consonante con el Decreto N° 1083 de 2015.

Si bien el puntaje inicial obtenido por algunos aspirantes les da (daba) una relativa ventaja sobre los demás participantes, éste no será (es) suficiente para declararse ganadores del concurso anticipadamente; en especial, por cuanto al final del proceso cada candidato tiene posibilidades de ser electo. Colofón de lo cual, no puede pretender el Reclamante que se declare la nulidad de una elección por una simple concepción caprichosa sobre lo que a su punto de vista debió preguntársele o calificarle el(los) entrevistador(es).

Finalmente, es prudente valorar que:



- ☐ La regulación de la entrevista fue realizada siguiendo en todo momento los parámetros que reglamentan el proceso público de selección en curso y las leyes y jurisprudencia consonantes con la materia.
- ☐ La gestión de la entrevista se realizó por la Mesa Directiva (1) teniendo en cuenta la autorización dada por la Plenaria de la Corporación mediante la Proposición hecha el día 27 abril de 2023, ratificada mediante Proposición de fecha 02 de enero de 2024; y, (2) dando desarrollo a la función dispuesta para la misma en el numeral 23 del artículo 48 del Acuerdo N° 010 de 2022.
- ☐ El control de la entrevista no recayó indiscriminadamente y de forma absoluta en la discrecionalidad y sentir de los Concejales que integran la Mesa Directiva de la Corporación, ya que la misma se desarrolló teniendo en cuenta en todo momento la metodología y criterios definido y publicados para el efecto. Es decir, se agotó siguiendo de manera estricta un debido procedimiento definido previamente.
- ☐ Frente a las calificaciones que derivaron de la entrevista, debe considerarse que éstas no definen el resultado final del concurso, pues tienen sólo un peso del 10% sobre el 100% del mismo. Adicional a ello, la decisión que resultó de ésta etapa atendió estrictamente al examen que realizaron los Concejales que conforman la Mesa Directiva de la Corporación, de las competencias y criterios de desempeño objeto de evaluación, previamente definidos en los instrumentos que rigen proceso público de selección en curso.

Dicho todo lo anterior, tenemos que la prueba de entrevista es el instrumento que los concejales tienen para conocer directamente a los aspirantes y apreciar discrecionalmente sus características personales, profesionales y de aptitud, respecto de las cuales tienen un margen de ponderación razonable.

Razón por la cual, no se observa que lo miembros de la Mesa Directiva del Concejo de Neiva (Huila) hubiéramos ejercido atribuciones por fuera de los estándares normativos y reglamentarios que regulan el concurso de méritos en curso, que puedan llegar a configurar conflictos de intereses en la etapa de entrevista.

En mérito de todo lo considerado, se avizora: (1) la inexistencia de normas violadas y conflictos de interés; para lo cual, se trae a colación lo considerado en la Sentencia del 23 de marzo del 2017, expediente 2016-00219, de la Sección Quinta del Consejo de Estado, en la que se indicó que:

*“... para que la irregularidad en el trámite tenga la virtualidad de viciar el acto de elección, es necesario que se pruebe la anormalidad y, además, que esta afecta en forma directa el sentido de la decisión, **en el caso de la elección de los personeros, se debe demostrar que la irregularidad tiene la potencialidad de modificar el resultado del concurso y por tanto, la lista de elegibles.**”.* (Cursiva, negrilla y subrayados fuera del texto original).

Y, (2) que el Reclamante hace una indebida y acomodada hermenéutica de las disposiciones legales y especiales que regulan el concurso de méritos en curso,



para la selección de Personero municipal. Debido a que, como se dijo en líneas que anteceden, la entrevista también le permite al (a los) entrevistador(es) valorar los conocimientos de los aspirantes, sin que esto implique una contravía legal o jurisprudencial; por lo cual, es importante manifestarle que con la entrevista realizada:

- i. No se realizaron dos veces las pruebas clasificatorias de competencias comportamentales.
- ii. No se revivió la etapa de la prueba de conocimiento para preguntar sobre situaciones en las cuales implique una competencia cognitiva.
- iii. Se formularon preguntas imparciales y estrictamente relacionadas con las atribuciones, competencias y funciones del cargo de Personero municipal.
- iv. Se analizaron y valoraron exclusivamente 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. Adicionalmente, si el candidato es adecuado o idóneo, y si puede, sabe y quiere ocupar el empleo, en atención a las condiciones socioeconómicas del Municipio. Esto, teniendo en cuenta una serie de competencias: 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.

Anverso a lo expuesto en el numeral 7º, como se expresó de acuerdo con la Guía Metodología entregada por la Fundación Universitaria del Área Andina, en el marco del Contrato de Prestación de Servicio No. 121 de 2023, el desarrollo de la entrevista practicada a los aspirantes al cargo de Personero municipal de Neiva para el periodo constitucional 2024-2027, se desarrollaría de manera grupal. Condiciones que fueron publicadas en la página web del Concejo www.concejodeneiva.gov.co y aceptadas por los participantes en el concurso adelantado. Si se hubiera tenido alguna objeción frente a aquella disposición, debió haberse atacado, en su momento, el acto administrativo contentivo de la misma, con el fin de buscar su nulidad y/o modificación.

Adicionalmente, no es de recibo para ésta Mesa Directiva lo manifestado por el Reclamante en lo que se refiere a que, por haber sido el primero del orden de contestación de la entrevista, se encontró en una posición de desventaja frente a los demás participantes de la misma, con la que se vulnerara el debido proceso y constituyera en irregular la actuación en curso.

Lo anterior, en vista a que cada candidato al cargo ofertado debe poseer el conocimiento, la experiencia y preparación suficiente para afrontar satisfactoriamente las distintas pruebas que conforman el concurso de méritos para



la designación de Personeros municipales, sin importarle el orden en el que deba presentarlo. Adicionalmente, la dinámica de la prueba no permitía que los otros aspirantes pudieran ir mejorando sus respuestas, debido a que cada pregunta realizada manejaba un contenido (caso situacional) diferente relacionado con las atribuciones, competencias y funciones del cargo.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el orden de contestación de la entrevista, así como las preguntas a contestar por los participantes, no fue asignado directamente por los miembros de la Mesa Directiva; sino que, contrario sensu, fue producto del azar al momento del balotaje.

Delantero a lo dicho en el numeral 8º, debe informársele nuevamente al Reclamante que el artículo 48 del Acuerdo N° 010 de 2022, el cual define las funciones de la Mesa Directiva, señala en su numeral 23 que, entre otras, es función de la misma 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.

Así las cosas, de conformidad con el marco legal vigente que regula el concurso de méritos en curso (incluidas las Resoluciones 114 de 2023 y 002 de 2024), 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 ratificó, por la Plenaria de la Corporación pública, la facultad que le había concedido, 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.

Producto de lo considerado, no es cierto que la facultad arrogada por la Mesa Directiva de la Corporación sea ilegal. Lo cual, conlleva a que la diligencia adelantada no sea irregular. Tampoco es cierto que fuera necesaria la constitución de comisiones accidentales individuales para la entrevista, valoración y escrutinio, máxime, cuando en la Resoluciones 114 de 2023 y 002 de 2024, ni en el Acuerdo Municipal 010 de 2022, así se dispone dentro del trámite a seguir para la elección de Personero municipal.

Frente a lo expuesto en el numeral 9º, sea lo primero indicar que, teniendo en cuenta lo dispuesto en la parte final del numeral 11 del artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, es importante valorar que no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.



CONCEJO DE NEIVA

Partiendo de lo anterior, es de suma relevancia aclarar que las expresiones y manifestaciones de contenido lógico que haya podido realizar el concejal JUAN DIEGO AMAYA PALENCIA, corresponden estrictamente a explicaciones que ha realizado sobre el contenido de la entrevista adelantada por la Mesa Directiva del Concejo, en el curso del concurso público de méritos que se adelanta para proveer el cargo de Personero Municipal del municipio de Neiva (Huila) para el periodo constitucional 2024 – 2027. Por lo cual es necesario tener que claro que en ningún momento aquellas corresponden a juicios de valor, consejos o conceptos propios del Cabildante sobre las capacidades de los aspirantes al cargo; ni muchos menos, a manifestaciones de odio e animadversión del mismo hacia el Reclamante o cualquier otro participante.

En mérito de lo considerado, se manifiesta expresa y públicamente que en ningún momento el concejal AMAYA PALENCIA he dado consejo o concepto sobre las cuestiones materia de la misma, por fuera de la actuación administrativa que surte; como tampoco, ha intervenido en ésta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo, ni ha hecho juicios de valor, como de cualquier otra naturaleza, frente a alguno de los aspirantes.

Por lo tanto, no es cierto lo que manifiesta el Reclamante en su escrito en el numeral sub examine.

Finalmente, de cara a lo indicado en el numeral 10º, teniendo en cuenta los requisitos exigidos por la jurisprudencia del Consejo de Estado para la presentación de un escrito de recusación, debe manifestarse que el Reclamante, en su escrito de Recusación radicado el 07 de enero del 2024, (1) no sustentó y demostró (Probó), conforme a los criterios exigidos por la jurisprudencia, que los sujetos objeto de recusación, concejal YAMID SANABRIA y empleados de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, tuvieran impedimento, conflictos de interés u otras causas de recusación, como tampoco que los últimos hubiera(n) actuado de manera indebida al avalar resultados que, según el sentir propio del Reclamante, son ilegales y absurdos; adicional a ello, que hubiera(n) faltado a sus deberes éticos y profesionales, y que la institución educativa hubiera tenido una actuación deshonrosa.

Adicionalmente, (2) no identificó ni motivó, como tampoco acreditó, la causal que invoca como presunto conflicto de interés y sustento de la recusación, teniendo en cuenta las causales listadas taxativamente en el Acuerdo Municipal 010 de 2022, consonante con el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 “CPACA”.

Al respecto, en relación con los requisitos que debe cumplir un escrito de recusación para producir los denotados efectos jurídicos, la Sección Quinta del Consejo de Estado en reciente fallo del 3 de septiembre de 2020², explicó lo siguiente:

² Consejo de Estado, Sección Quinta, M. P. Carlos Enrique Moreno Rubio, 3 de septiembre de 2020, rad. 11001-03-28-000-2020-00031-00, demandado: MARCOS MANUEL URQUIJO COLLAZOS – DIRECTOR GENERAL CORPOGUAVIO.



“... **los escritos de recusación deben cumplir con los siguientes requisitos:**

- (i) Identificación del solicitante, a menos de que exista una justificación seria y creíble del peticionario para mantener la reserva de su identidad, de conformidad con lo establecido en la sentencia C-951 de 2014 de la Corte Constitucional. (...).
- (ii) El señalamiento del servidor público o particular que ejerce función pública, sobre el que recae el reproche y,
- (iii) **Las razones por las que se estima que respecto de aquél existe un conflicto entre el interés particular y el general, las cuales deben estar encaminadas a ilustrar jurídica y probatoriamente si es del caso, la configuración de las causales de impedimento legalmente establecidas.** ...”. (Cursiva, negrilla y subrayados fuera del texto original).

En el caso que se verifique la falta de alguno de estos requisitos, no se debe tramitar ni se le atribuye los efectos propios de la recusación, esto es, no se suspende la actuación y por el simple hecho de su presentación no se ve afectado el quórum.

Lo anterior, puesto que lo que hace la autoridad competente es constatar que el escrito reúna los requisitos mínimos formales y en caso de no encontrarlos acreditados, de manera motivada, podrá rechazarlo y no darle trámite. Caso contrario, si el escrito cumple con los requisitos de forma, es procedente tramitarlo y producirá los efectos correspondientes.

En ese orden de ideas, de la verificación de los requisitos listados, puede decirse celosamente que el escrito de recusación presentado por el señor PEDRO NORBERTO FORERO LÓPEZ cumplió sin ningún reparo lo que corresponde a (1) la identificación del solicitante (recusante) y (2) el señalamiento del servidor público sobre el que recae el reproche (recusación) alzado(a).

Empero, en lo que se refiere al tercer requisito tenemos que no se motivaron y acreditaron con la suficiencia exigida por la jurisprudencia del Consejo de Estado, las razones en que fundamenta su pretensión.

2. Frente a lo expuesto como fundamentación de la solicitud de modificación de la calificación de la entrevista:

Al respecto, se le comunica que en la entrevista adelantada 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 funcionales y comportamentales.

En ese sentido, se manifiesta que los puntajes dados a cada participante resultaron de la valoración (análisis / examen) individual y objetiva que hizo cada concejal a las competencias y criterios de desempeño definidos y puntuados taxativamente en las Resoluciones 114 de 2023 y 002 de 2024, y no de una puntuación coordinada subyacente a una desviación de poder como lo pretende hacer ver.



Prueba de ello, es que mediante las Resoluciones ibídem se convocó, reglamentó y subsanó el concurso público de méritos para proveer el cargo de personero para el periodo constitucional 2024 – 2028; en cuyo contenido, se indicó que las pruebas a aplicar tendrían 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 fueron valorados a través de medios técnicos que respondieron a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En línea argumentativa, el artículo 44 de la Resolución ejúsdem dispuso que la entrevista ostentaría 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.

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.

Sumado a lo anterior, 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 – 2027.

En dicho instrumento, se definió la prueba de entrevista, al igual que su objeto y se ordenó que cada Miembro de la Mesa Directiva en esa etapa debía evaluar a cada uno de los candidatos en las siguientes competencias: 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 y motivada por cada competencia y criterio objeto de evaluación, como lo exige la reglamentación



especial del proceso de selección adelantado; la cual, fue el resultado del análisis objetivo realizado por cada Concejal de las competencias relativas al 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 y los puntajes asignados a los mismos.

Finalmente, no se tuvo ningún interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de la entrevista por parte de los Miembros de la Mesa Directiva.

Al respecto, es prudente valorar que:

- ☐ La regulación de la entrevista fue realizada siguiendo en todo momento los parámetros que reglamentan el proceso público de selección en curso y las leyes y jurisprudencia consonantes con la materia.
- ☐ La gestión de la entrevista se realizó por la Mesa Directiva (1) teniendo en cuenta la autorización dada por la Plenaria de la Corporación mediante la Proposición hecha el día 27 abril de 2023, ratificada mediante Proposición de fecha 02 de enero de 2024; y, (2) dando desarrollo a la función dispuesta para la misma en el numeral 23 del artículo 48 del Acuerdo N° 010 de 2022.
- ☐ El control de la entrevista no recayó indiscriminadamente y de forma absoluta en la discrecionalidad y sentir de los Concejales que integran la Mesa Directiva de la Corporación, ya que la misma se desarrolló teniendo en cuenta en todo momento la metodología y criterios definido y publicados para el efecto. Es decir, se agotó siguiendo de manera estricta un debido procedimiento definido previamente.
- ☐ Frente a las calificaciones que derivaron de la entrevista, debe considerarse que éstas no definen el resultado final del concurso, pues tienen sólo un peso del 10% sobre el 100% del mismo. Adicional a ello, la decisión que resultó de ésta etapa atendió estrictamente al examen que realizaron los Concejales que conforman la Mesa Directiva de la Corporación, de las competencias y criterios de desempeño objeto de evaluación, previamente definidos en los instrumentos que rigen proceso público de selección en curso.

Razón por la cual, no se observa que (1) los Miembros de la Mesa Directiva del Concejo de Neiva (Huila) hubiéramos ejercido atribuciones por fuera de los estándares normativos y reglamentarios que regulan el concurso de méritos en curso, que puedan configurar las irregularidades alegadas por el Reclamante, ni mucho menos conflictos de intereses en ésta etapa y atenten contra los principios rectores del proceso que se adelanta.

Así las cosas, no es cierto que:





- a. La calificación dada por los cabildantes que integran la Mesa Directiva, sea absurda y escueta. Como tampoco, que hubieran presentado una calificación idéntica (copia).
- b. Se hubieran planteado argumentos incompletos y parcializados en la calificación.
- c. Se le hubiera valorado sólo una pregunta.
- d. Sea misión de la Mesa Directiva de la Corporación pública eliminarlo a usted o a cualquier otro participante, del proceso de selección en curso.
- e. No se haya motivado la decisión conforme a la conducta comportamental esperada.
- f. Los criterios y puntajes de evaluación utilizados en la evaluación de entrevista, no hubieran sido definidos y dados a conocer (publicado) por el Concejo.
- g. La decisión de la entrevista sea grosera y se aparte de los lineamientos especiales que regulan el procedimiento de selección en curso.
- h. Exista una subjetividad marcada en la decisión que denote una omisión de los entrevistadores de las competencias y criterios a evaluar, que conlleve a la necesidad de modificar la calificación.

3. Frente al análisis hecho por el Reclamante, de las preguntas hechas y respuestas dadas por él en la entrevista adelantada:

El Recurrente no confrontó la calificación (puntuación) que se le dio a él como a los demás participantes, con: (1) la exposición de sus ideas frente al 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; (2) las respuestas dadas a las preguntas que les fueran formuladas en la entrevista; (3) sus capacidades, idoneidad y adecuación; y, (4) las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones del empleo. Lo anterior, para efectos de determinar la eventual arbitrariedad en la realización de la entrevista, como lo establece la jurisprudencia del Consejo de Estado.

De acuerdo a la jurisprudencia del Consejo de Estado, corresponde a la parte actora confrontar la calificación que se les dio a los candidatos con la exposición de sus puntos de vista y las respuestas que brindaron a las preguntas que les fueran formuladas, para efectos de determinar una eventual irregularidad en la realización de la entrevista; sin embargo, en éste caso concreto no lo hace el Reclamante.



Por tanto, por sustracción de materia, es claro que el actor tampoco acreditó la desatención de la finalidad de la prueba y del criterio de razonabilidad, por lo que es evidente que en modo alguno se encuentra probada la supuesta falta de motivación en la calificación de la entrevista, por la sencilla pero suficiente razón de que la sola falta de manifestación expresa de los motivos que no llevan a la asignación de un de un puntaje en la entrevista no implican, per se, la existencia de una irregularidad respecto del acto electoral.

En ese orden de ideas, se tiene que el Reclamante fundamentó la falta de razonabilidad en la calificación de la entrevista en meras apreciaciones y conjeturas subjetivas; lo cual, según la jurisprudencia del Consejo de Estado, no es suficiente para establecer la eventual arbitrariedad o falta de razonabilidad o para encontrar acreditada la falta o indebida motivación en la calificación.

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 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