



**RESOLUCIÓN No. 002 DE 2024
(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”

LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA.

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, y en especial las conferidas por el numeral 8° del artículo 313 de la Constitución Política; el artículo 35 y 170 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 35 de la Ley 1551 de 2012, la Ley 1437 de 2011 y en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo 010 del 02 de septiembre de 2022, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia establece que *“Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”*.

Que el artículo 313 Numeral 8 establece que corresponde al concejo *“Elegir Personero para el período que fije la ley y los demás funcionarios que ésta determine”*.

El Artículo 170 de ley 136 de 1994 el cual fue modificado por el art. 35 de la Ley 1551 de 2012 dispone Los Concejos Municipales o distritales según el caso, elegirán personeros para periodos institucionales de cuatro (4) años (...).

Que, mediante proposición del 27 de abril de 2023, se solicitó a la mesa directiva del Honorable Concejo de Neiva adelantar todos los trámites pertinentes para 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 en el periodo constitucional “2024 – 2028”. De igual forma se solicitó se autorice a la mesa directiva para que mediante Resolución administrativa y aviso de convocatoria se establecieran las reglas, cronograma, etapas, parámetros, procedimientos y condiciones que se debían seguir y cumplir mediante la realización de dicho concurso público.

De igual manera se solicitó la autorización para hacer uso de los servicios de una institución de educación superior pública o privada con el fin de obtener acompañamiento técnico o jurídico en la realización de dicho concurso.

Que el CONCEJO DE NEIVA, elaboró los estudios previos que publicó en la plataforma el 09 de octubre del 2023. Que el día 25 de octubre del 2023, fueron recibidas propuestas en la plataforma del SECOP II, allegando UNA (1) por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, y fue publicado informe de evaluación y término de traslado de subsanación el día 20 de octubre del 2023. Que, vencido el término de subsanación, se emitió la Resolución 110 del 2023, en la que se procedió a realizar la adjudicación del proceso de selección de CONCURSO DE MÉRITO CM-002 del 2023, al proponente FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, representado por el apoderado JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO cédula de ciudadanía No. 80.412.122 de Usaquén, suscribiendo el Contrato de Prestación de Servicios No. 121 de 2023 cuyo objeto es “ACOMPañAMIENTO Y ASESORÍA, EN EL MARCO DEL CONCURSO DE MÉRITO PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA PARA EL PERIODO CONSTITUCIONAL 2024-2028 Y DEL SECRETARIO GENERAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA PARA EL PERIODO 2024”. Dicho trámite se sometió a lo dispuesto 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 SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA”.

Que de manera posterior en el desarrollo del acompañamiento y asesoría se profirió la Resolución No. 114 de 2023, por la cual se convocó y reglamento el Concurso Público de Méritos para Proveer el cargo de Personero Municipal de Neiva para el periodo “2024 – 2028”. En dicho acto administrativo se estableció el siguiente cronograma:

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA	15 DE NOVIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
RECEPCIÓN DE HOJAS DE VIDA	28 Y 29 DE NOVIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
PUBLICACIÓN DE LA LISTA DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS	30 DE NOVIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES A LA LISTA DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS	01 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
RESPUESTA A RECLAMACIONES	4 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS	4 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
CITACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	5 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS LABORALES	09 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS PRELIMINARES DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	13 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES	14 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
SOLICITUD DE ACCESO A LAS PRUEBAS ESCRITAS	14 DE DICIEMBRE DE 2023	ASPIRANTES
ACCESO A PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS	15 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
COMPLEMENTO DE RECLAMACIONES DE LOS QUE SOLICITARON ACCESO.	18 DE DICIEMBRE DE 2023	ASPIRANTES
RESPUESTA A RECLAMACIONES DE PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	22 DE DICIEMBRE DE 2023	INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	22 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
PUBLICACIÓN DE RESULTADOS PRELIMINARES DE LA VALORACIÓN DE EXPERIENCIA Y ESTUDIOS	26 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DE VALORACIÓN DE EXPERIENCIA, ESTUDIOS Y EXPERIENCIA	27 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
RESPUESTA A RECLAMACIONES Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS SOBRE VALORACIÓN DE EXPERIENCIA Y ESTUDIOS	29 DE DICIEMBRE DE 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR CONTRATADA
CITACIÓN A ENTREVISTA	POR DEFINIR	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
ENTREVISTA A LOS CANDIDATOS ELEGIBLES (9 AM EN LAS INSTALACIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA)	03 DE ENERO DE 2024	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	04 DE ENERO DE 2024	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DE ENTREVISTA	05 Y 06 DE ENERO DE 2024	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
PUBLICACIÓN DE LA RESPUESTA A LAS RECLAMACIONES DE LA ENTREVISTA, Y DE LOS RESULTADOS PONDERADOS	09 DE ENERO DE 2024	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
ELECCIÓN DEL PERSONERO Y NOMBRAMIENTO	10 DE ENERO DE 2024	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
POSESIÓN DEL CARGO	POR DEFINIR	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA

Que a la fecha se ha venido cumpliendo con lo establecido en el cronograma, sin haber existido modificación al mismo por parte de la entidad.

Que de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 114 de 2023 “POR MEDIO DE LA CUAL, SE CONVOCÓ AL CONCURSO PÚBLICO Y ABIERTO DE MÉRITOS PARA LA SELECCIÓN DEL SECRETARIO DEL CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA PARA EL PERIODO 2024”, se presentó el listado definitivo de admitidos y no admitidos.

CEDULA	ADMITIDO
1075210151	SI
1020843096	SI

12263973	SI
79883616	SI
7726372	SI
4899159	SI
7699684	SI
26431396	SI
24347567	SI
1075215873	SI
79955918	SI
1010166595	SI
7698586	SI
7723877	SI
1026255243	SI
4924367	SI
7304953	SI
1110468848	SI
12134327	SI
1077862000	SI
1075226480	SI
1112106646	SI
1061775841	SI
1075217350	SI
1075282702	SI
2234946	SI
1075285208	SI
4920103	SI
1075294661	SI
1032356936	SI
1075245667	SI
26422948	SI
1075244030	SI
1075251949	SI
1110482911	SI
1075292098	SI
93291036	SI
1077859687	SI

94538289	SI
80086469	SI
67025330	SI
7732466	SI
7727362	SI
7715881	SI
83212454	SI
4.901.010	SI
83253989	SI
55178802	SI
7705243	NO
7722635	SI
1075269622	SI
17094336	NO
26477667	SI
1075212689	SI
14012549	SI
36089377	SI
1082215704	SI
36.314.394	SI
1.075.237.517	SI
1.075.284.777	SI
1.084.924.206	SI
79.997.961	SI
55.067.255	SI
1.080.934.510	NO
1.086.136.255	SI
7.697.829	SI
12.137.392	SI
1.075.212.675	SI
1.080.935.935	SI
14.698.892	SI
1.075.233.433	SI
7.695.322	SI
36.305.353	SI
1.075.229.498	SI

1.085.929.823	SI
1.084.924.642	SI
1.072.920.266	SI
79.805.070	SI
83.235.962	SI
26.477.667	NO
10.305.212	SI
1.075.211.206	NO
67.029.050	SI
7.701.807	NO
93.239.819	SI
79.453.124	SI
1.075.269.273	SI
1.075.288.133	NO
93.372.511	SI
1.130.641.903	SI
7.701.814	SI
1.022.032.414	SI

Que de conformidad con lo establecido en la **Resolución No. 114 de 2023** (15 denoviembre de 2023) **“POR MEDIO DE LA CUAL, SE CONVOCA Y REGLAMENTA EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA HUILA PARA EL PERIODO 2024-2028”**, se presenta a continuación los resultados definitivos de las pruebas de conocimiento y competencias laborales.

CÉDULA	RELACIÓN PRESENTE - AUSENTE	PUNTAJE DIRECTO ACADÉMICA	PUNTAJE DIRECTO LABORAL	ELIMINATORIA DE PRUEBA
7.304.953	PRESENTE	87,14	80,00	CONTINUA
1.061.775.841	PRESENTE	87,14	93,33	CONTINUA
1.075.233.433	PRESENTE	82,86	90,00	CONTINUA
2.234.946	PRESENTE	81,43	73,33	CONTINUA
1.075.237.517	PRESENTE	81,43	76,67	CONTINUA
1.084.924.206	PRESENTE	80,00	83,33	CONTINUA
4.920.103	PRESENTE	77,14	80,00	CONTINUA
1.032.356.936	PRESENTE	77,14	83,33	CONTINUA

1.075.251.949	PRESENTE	77,14	93,33	CONTINUA
94.538.289	PRESENTE	77,14	86,67	CONTINUA
79.997.961	PRESENTE	77,14	70,00	CONTINUA
7.723.877	PRESENTE	75,71	83,33	CONTINUA
1.077.862.000	PRESENTE	75,71	93,33	CONTINUA
1.075.282.702	PRESENTE	75,71	90,00	CONTINUA
80.086.469	PRESENTE	75,71	83,33	CONTINUA

CÉDULA	RELACIÓN PRESENTE - AUSENTE	PUNTAJE DIRECTO ACADÉMICA	PUNTAJE DIRECTO LABORAL	ELIMINATORIA DE PRUEBA
93.372.511	PRESENTE	75,71	83,33	CONTINUA
1.075.244.030	PRESENTE	74,29	90,00	CONTINUA
14.012.549	PRESENTE	74,29	56,67	CONTINUA
1.086.136.255	PRESENTE	74,29	80,00	CONTINUA
7.695.322	PRESENTE	74,29	86,67	CONTINUA
1.072.920.266	PRESENTE	74,29	80,00	CONTINUA
93.291.036	PRESENTE	72,86	80,00	CONTINUA
36.314.394	PRESENTE	72,86	86,67	CONTINUA
1.075.284.777	PRESENTE	72,86	83,33	CONTINUA
93.239.819	PRESENTE	72,86	73,33	CONTINUA
7.715.881	PRESENTE	71,43	63,33	CONTINUA
79.453.124	PRESENTE	71,43	73,33	CONTINUA
1.130.641.903	PRESENTE	71,43	96,67	CONTINUA
26.431.396	PRESENTE	70,00	90,00	CONTINUA
1.010.166.595	PRESENTE	70,00	93,33	CONTINUA
1.075.294.661	PRESENTE	70,00	93,33	CONTINUA
1.075.212.675	PRESENTE	68,57	0,00	NO CONTINUA
12.134.327	PRESENTE	67,14	0,00	NO CONTINUA
1.084.924.642	PRESENTE	67,14	0,00	NO CONTINUA
83.235.962	PRESENTE	67,14	0,00	NO CONTINUA
12.263.973	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
79.955.918	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
7.727.362	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
83.212.454	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA

1.075.212.689	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
1.080.935.935	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
79.805.070	PRESENTE	65,71	0,00	NO CONTINUA
1.077.859.687	PRESENTE	64,29	0,00	NO CONTINUA
67.025.330	PRESENTE	64,29	0,00	NO CONTINUA
26.477.667	PRESENTE	64,29	0,00	NO CONTINUA
4.901.010	PRESENTE	62,86	0,00	NO CONTINUA
7.722.635	PRESENTE	62,86	0,00	NO CONTINUA
7.699.684	PRESENTE	61,43	0,00	NO CONTINUA
1.075.245.667	PRESENTE	61,43	0,00	NO CONTINUA
79.883.616	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA
7.726.372	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA

CÉDULA	RELACIÓN PRESENTE - AUSENTE	PUNTAJE DIRECTO ACADÉMICA	PUNTAJE DIRECTO LABORAL	ELIMINATORIA DE PRUEBA
1.075.215.873	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA
1.026.255.243	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA
1.110.482.911	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.269.622	PRESENTE	60,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.226.480	PRESENTE	57,14	0,00	NO CONTINUA
55.178.802	PRESENTE	57,14	0,00	NO CONTINUA
36.089.377	PRESENTE	57,14	0,00	NO CONTINUA
7.701.814	PRESENTE	57,14	0,00	NO CONTINUA
10.305.212	PRESENTE	55,71	0,00	NO CONTINUA
67.029.050	PRESENTE	55,71	0,00	NO CONTINUA
1.075.210.151	PRESENTE	52,86	0,00	NO CONTINUA
7.732.466	PRESENTE	52,86	0,00	NO CONTINUA
1.082.215.704	PRESENTE	52,86	0,00	NO CONTINUA
55.067.255	PRESENTE	52,86	0,00	NO CONTINUA
1.110.468.848	PRESENTE	50,00	66,67	NO CONTINUA
4.924.367	PRESENTE	48,57	0,00	NO CONTINUA
7.697.829	PRESENTE	47,14	0,00	NO CONTINUA
1.020.843.096	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA

4.899.159	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
24.347.567	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
7.698.586	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.112.106.646	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.217.350	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.285.208	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
26.422.948	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.292.098	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
83.253.989	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
12.137.392	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
14.698.892	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
36.305.353	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.229.498	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.085.929.823	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.075.269.273	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA
1.022.032.414	AUSENTE	0,00	0,00	NO CONTINUA

Que de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 114 de 2023 (15 de noviembre de 2023) “POR MEDIO DE LA CUAL, SE CONVOCA Y REGLAMENTA EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA HUILA PARA EL PERIODO 2024-2028”, se presenta a continuación los resultados definitivos de valoración de experiencia y estudios.

CÉDULA	PUNTAJE DIRECTO EXPERIENCIA RELACIONADA	PUNTAJE DIRECTO EXPERIENCIA PROFESIONAL	PUNTAJE DIRECTO EXPERIENCIA DOCENTE	PUNTAJE DIRECTO EDUCACIÓN INFORMAL	PUNTAJE DIRECTO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO
26.431.396	100,00	100,00	0,00	50,00	60,00
1.010.166.595	100,00	98,72	0,00	35,00	20,00
7.723.877	100,00	100,00	1,00	60,00	100,00
7.304.953	100,00	100,00	0,00	60,00	50,00
1.077.862.000	100,00	45,41	0,00	35,00	65,00
1.061.775.841	100,00	33,44	0,00	25,00	100,00
1.075.282.702	100,00	18,30	0,00	25,00	85,00

2.234.946	100,00	100,00	5,00	35,00	55,00
4.920.103	100,00	100,00	0,00	0,00	60,00
1.075.294.661	80,00	0,00	0,00	0,00	100,00
1.032.356.936	100,00	100,00	0,00	60,00	100,00
1.075.244.030	100,00	100,00	39,00	0,00	60,00
1.075.251.949	100,00	83,63	0,00	60,00	100,00
93.291.036	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00
94.538.289	100,00	100,00	35,00	70,00	10,00
80.086.469	100,00	100,00	60,00	35,00	0,00
7.715.881	100,00	100,00	60,48	35,00	100,00
14.012.549	100,00	100,00	8,00	25,00	100,00
36.314.394	100,00	100,00	0,00	85,00	100,00
1.075.237.517	100,00	96,65	0,00	60,00	45,00
1.075.284.777	100,00	58,69	0,00	50,00	100,00
1.084.924.206	100,00	33,64	0,00	0,00	0,00
79.997.961	100,00	100,00	0,00	95,00	95,00
1.086.136.255	100,00	15,42	0,00	0,00	100,00
1.075.233.433	100,00	87,08	45,00	60,00	55,00
7.695.322	100,00	100,00	5,00	50,00	0,00
1.072.920.266	100,00	100,00	0,00	25,00	95,00
93.239.819	100,00	100,00	0,00	0,00	70,00
79.453.124	100,00	100,00	12,00	0,00	0,00
93.372.511	100,00	54,94	100,00	60,00	0,00
1.130.641.903	100,00	47,30	13,00	35,00	20,00

Que de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 114 de 2023 “POR MEDIO DE LA CUAL, SE CONVOCO Y REGLAMENTO EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE NEIVA HUILA PARA EL PERIODO “2024-2028”, presentándose a continuación los resultados de las entrevistas:

CÉDULA	ASISTENCIA	PUNTAJE DIRECTO ENTREVISTA
7.723.877	PRESENTE	95,83
1.075.237.517	PRESENTE	89,58
1.075.251.949	PRESENTE	87,50
2.234.946	PRESENTE	83,33
94.538.289	PRESENTE	83,33

1.032.356.936	PRESENTE	79,16
7.715.881	PRESENTE	66,66
1.075.233.433	PRESENTE	52,08
1.084.924.206	PRESENTE	52,08
93.372.511	PRESENTE	52,08
1.075.244.030	PRESENTE	47,91
7.695.322	PRESENTE	43,75
26.431.396	PRESENTE	43,75
1.075.282.702	PRESENTE	39,58
1.077.862.000	PRESENTE	39,58
4.920.103	PRESENTE	37,50
7.304.953	PRESENTE	31,25
1.061.775.841	PRESENTE	29,16
79.997.961	AUSENTE	0,00
80.086.469	AUSENTE	0,00
36.314.394	AUSENTE	0,00
93.291.036	AUSENTE	0,00
1.072.920.266	AUSENTE	0,00
1.075.284.777	AUSENTE	0,00
1.130.641.903	AUSENTE	0,00
1.086.136.255	AUSENTE	0,00
14.012.549	AUSENTE	0,00
1.010.166.595	AUSENTE	0,00
93.239.819	AUSENTE	0,00
79.453.124	AUSENTE	0,00
1.075.294.661	AUSENTE	0,00

Que el día 05 de enero del presente año, se allegó al correo de la secretariaconcejodeneiva@gmail.com la solicitud presentada por JAN MARCO CORTES GUZMAN, participante del concurso de personero en el que indica lo siguiente:

Que teniendo por antecedente la doble anulación electoral del señor José Reinaldo González como Personero de Timaná por demanda promovida a título del suscrito, se sugiere comedidamente el respeto riguroso a la jurisprudencia que ha fijado reglas para la prueba de entrevista en concursos de mérito, a saber:

1. *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.*
2. *Previo a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación.*
3. *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 accesorio 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.*
4. *No son admisibles preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad.*
5. *Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante.*
6. *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.*
7. *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.*

Además, tal y como lo recordó el Tribunal al anular por segunda vez el irregular proceder del Concejo de Timaná:



En lo que se refiere a la etapa de *entrevista* en los concursos de mérito, la Corte Constitucional por primera vez estudió el tema en **sentencia C-372 de 1999**²⁰, al analizar el artículo 21 de la derogada Ley 443 de 1998, norma que establecía que a la prueba de entrevista no podría asignársele un valor mayor al 15% dentro de la calificación definitiva. Es esa oportunidad la Corte definió la entrevista como un instrumento para conocer, mediante contacto directo, a los aspirantes a un empleo público, y apreciar, dentro de un razonable margen de ponderación, las características personales, profesionales, de preparación y de aptitud de cada uno de ellos.

En su examen, la Corte explicó que dicha normativa no radicaba en los entrevistadores una atribución omnímoda y carente de control, pues la entrevista

no implica 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 merezcan a la vista de quien los examina y que por tanto, y en esa medida, **era necesario que se establecieran, previamente** a la práctica misma dentro de los procesos de selección de personal, instrumentos idóneos de verificación y control sobre el papel de los entrevistadores; guías o **directrices sobre la forma y el tipo de preguntas** que pueden formular y acerca de las que, por vulnerar derechos como el de la intimidad, no son admisibles; reglas claras y precisas en torno a los **criterios objetivos que** deben presidir la práctica de tales pruebas; y mecanismos de impugnación de las entrevistas arbitrarias o subjetivas, a los que puedan acogerse los concursantes.

Igualmente, sostuvo la Corte que los entrevistadores deben informar al organismo por escrito y de manera motivada, las razones por las cuales descalifican o aprueban al entrevistado, incluso, que aquellos podían ser recusados por los concursantes a partir de razones válidas, objetivas y probadas que permitan, en los términos que señale la ley, poner en tela de juicio su imparcialidad.

En cuanto a la forma en que se debe garantizar imparcialidad y transparencia se recordó que:

Los referidos criterios fueron reiterados por la Corte Constitucional en la **sentencia SU-613 de 2002²¹**, oportunidad en la que con ocasión del estudio de la entrevista como factor de evaluación en los procesos de selección de la carrera judicial fijó reglas tendientes a garantizar que, no obstante, el margen de la discrecionalidad de los entrevistadores, la prueba se realice en condiciones de objetividad e imparcialidad, así:

"(...) - La entrevista no puede tener un valor tal que distorsione la relevancia de los demás factores de evaluación, pues de lo contrario la transparencia del proceso mismo quedaría en entredicho. Si bien en algunas ocasiones constituye un indicativo útil frente a las necesidades del servicio, también existen otros criterios no menos importantes que son determinantes al momento de la selección.

- Para la realización de la entrevista deben existir criterios técnicos preestablecidos, lo que significa la necesidad de reglas claras y precisas sobre las directrices y tipos de preguntas que eventualmente se podrían formular.

*En concordancia con lo anterior, **los parámetros de evaluación deben ser conocidos previamente por todos los aspirantes en igualdad de condiciones**, revistiendo así de publicidad y transparencia el proceso de selección.*

- Los criterios técnicos a tener en cuenta por los evaluadores necesariamente deben guardar relación de conexidad frente a las necesidades del servicio, así como al perfil del cargo (o cargos) a proveer. No es admisible que, como ocurre en ocasiones, los entrevistadores acudan a estrategias o técnicas que si bien pueden ser útiles en

ciertos ámbitos, resultan irrelevantes frente a las exigencias de los empleos para los cuales se concursa en otro escenario.

- No son de recibo preguntas orientadas a revelar aspectos íntimos de la persona o, en general, todas aquellas cuestiones que puedan comprometer el ejercicio de los derechos fundamentales, así como tampoco son válidas cuestiones totalmente ajenas e irrelevantes según el perfil del cargo.

- Es necesario que se prevea algún mecanismo de control a las entrevistas al cual puedan acogerse los aspirantes, ya sea de carácter previo (recusación) o posterior (impugnación), siempre y cuando surjan razones fundadas por parte de los participantes para creer que su calificación fue o será arbitraria.

- Los entrevistadores deben señalar por escrito y en forma motivada los resultados de la evaluación (...)"

En cuanto a la discrecionalidad de la entrevista, el Tribunal reiteró la tesis del Consejo de Estado según la cual:

Más recientemente, en sentencia del 10 de junio de 2021, al estudiar la demanda de nulidad contra el acto de elección del personero Municipal de Guadalajara de Buga ³⁰ la citada Sección Quinta destacó:

"En efecto, la reglas para la evaluación de la entrevista se deben fijar antes de conocer el resultado de las demás pruebas previstas en la convocatoria y no después"

³⁰ Consejo de Estado, Sección Quinta Magistrado ponente: Luis Alberto Álvarez Parra Radicación: 76001-23-33-000-2020-00243-01



TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL HUILA

Nulidad Electoral

Demandante: Jan Marco Cortés Guzmán.

Demandado: Concejo Municipal de Timaná y otro
Rad. 41001-33-33-004-2020-00039-03

30

para dotarla del margen de objetividad mínimo requerido para su validez en función de la prevalencia del mérito por sobre las consideraciones subjetivas y cálculos particulares que pudieran permear la elección en detrimento de la voluntad del constituyente y del legislador de crear un mecanismo de selección para proveer este cargo, blindado por condiciones de transparencia, imparcialidad e igualdad para los interesados, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 1551 de 2012, que introdujo el mérito como el elemento central de su escogencia y garantía de independencia en el cumplimiento de tan altos fines misionales. En ese orden, la Sala ha enfatizado que:

Por lo anterior, la provisión de estos empleos dejó de estar al libre arbitrio de los concejos municipales para ajustarse al principio de la meritocracia, como elemento estructural y definitorio de nuestro ordenamiento superior, en el marco de un procedimiento abierto, objetivo y reglado, aunque reservando en estos el poder de nominación y la facultad de configurar, en el marco general de la Constitución, la ley y el reglamento, las especificidades del procedimiento eleccionario para conciliar las exigencias de transparencia, igualdad e imparcialidad en el acceso a la función pública con las consideraciones de conveniencia, necesidad y representación propias de la actividad política con su vocación participativa, deliberativa y pluralista³¹

La decisión del Concejo de Timaná de instrumentalizar la entrevista para favorecer al candidato de su predilección terminó con graves consecuencias respecto a los servidores públicos, pues el Tribunal Administrativo del Huila ordenó además de la nulidad del expersonero d:

TERCERO: COMPULSAR copias a la PROCURADURÍA y a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, para que, si hay lugar a ello, adelanten las investigaciones - disciplinarias y penales- contra los integrantes de la mesa directiva del Concejo Municipal de Timaná (H), por el incumplimiento de los postulados normativos y jurisprudenciales que rigen la elección de los personeros municipales; y por la presunta falsedad de la información suministrada en el *Oficio HCMTH-066*

⁶⁴ Folio 9 del documento visible en el índice 24, expediente SAMAI.

⁶⁵ Índice 29, ibidem.

⁶⁶ Folios 84 a 87 del documento 13_SubsanaciónDemanda del índice 9, expediente SAMAI.

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL HUILA
Nulidad Electoral
41001-23-33-000-2022-00157-00
Jan Marco Cortés Guzmán vs Municipio de Timaná y Otros

del 18 de octubre de 2022 suscrito por el Presidente de esa misma Corporación⁶⁷. Para el efecto, adjúntese copia integral de este expediente.

Teniendo en cuenta que el proceso ha avanzado hasta el 90% con relativa estabilidad y legitimidad, contrario a lamentables sucesos del pasado eleccionario del Ministerio Público Local de la ciudad de Neiva, de manera respetuosa me permito solicitar a ustedes:

- A. Aplicar las reglas jurisprudenciales fijadas por la Corte Constitucional y el Consejo de Estado para la prueba de entrevista, promoviendo los principios de transparencia, objetividad y mérito, sin causar desbalances en favor de ningún candidato, procurando efectuar la elección pensando en el bienestar de la ciudad, la independencia que necesita un órgano de control y la integralidad en las condiciones para desempeñar el cargo.*
- B. Previo a la realización de la entrevista, informar los parámetros objetivos de la evaluación de entrevista, incluyendo forma y tipo de preguntas.*
- C. Informar previamente el nombre de los entrevistadores, permitiendo de ser el caso su recusación.*
- D. En vista de que estas actividades no se han previsto en el cronograma, sugiero la modificación de este para garantizar que se cumpla integralmente el mandato constitucional.*

Que estudiada la petición interpuesta por el ciudadano JAN MARCO CORTES GUZMAN en calidad de participante de la presente selección, se halló por parte de esta corporación que

efectivamente se incurrió en un yerro dentro del proceso de Convocatoria Pública No. 001 de 2023, para elegir el personero municipal para el periodo “2024 – 2028” al no ser incluidos la totalidad de criterios definidos en la sentencia SU-613 de 2002 reiterados en sentencia C-478 de 2005, necesarios para ser tenidos en cuenta dentro de los procesos de elección de personeros municipales, los cuales son:

1. 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.
2. Previo a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación.
3. 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.
4. No son admisibles preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad.
5. Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante.
6. 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.
7. 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.

Que, aunado a lo anterior por falla técnica presentada en el proceso de entrevista realizado a los aspirantes al cargo de personero municipal, a pesar de haberse adelantado la grabación de la misma, el audio de la mayoría de las entrevistas no quedo registrado en video.

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia define que *la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del*

Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

Que el artículo 4 de la Ley 1437 de 2011, establece las formas de iniciar las actuaciones administrativas. Las actuaciones administrativas podrán iniciarse:

1. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés general.
2. Por quienes ejerciten el derecho de petición, en interés particular.
3. Por quienes obren en cumplimiento de una obligación o deber legal.
4. Por las autoridades, oficiosamente.

Que el artículo 3 numeral 11 de la Ley 1437 de 2011 define que, *en virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán **decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán**, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.*

Que los yerros encontrados dentro del proceso de escogencia en curso, son objeto de saneamiento con el ánimo de evitar la configuración de posibles nulidades. Que de acuerdo a lo hallado por esta corporación es necesario realizar saneamiento de la Convocatoria Pública número 001 de 2023 para elegir el personero municipal para el periodo “2024 – 2028”, con el ánimo de evitar transgredir los principios de la Función Administrativa enlistados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, y con el ánimo de materializar el Debido Proceso como garantía administrativa a los aspirantes al cargo en elección y derecho de especial protección por parte del Concejo del Municipio de Neiva.

Que, por los motivos expuestos,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Se ordena sanear en los términos definidos en el artículo 3 numeral 11 de la Ley 1437 de 2011, la Convocatoria Pública número 001 de 2023 para elegir el personero municipal para el periodo “2024 – 2028”.

ARTÍCULO SEGUNDO: En virtud del saneamiento del proceso realizado se ordena modificar y retrotraer el cronograma definido en el artículo cuarto (4°) parágrafo tercero (3°) de 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”, el cual quedará de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
ENTREVISTA A LOS CANDIDATOS ELEGIBLES (UNA VEZ FINALIZADA LA SESION ORDINARIA PROGRAMADA PARA TAL DIA, EN LAS INSTALACIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA)	10 de enero de 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	11 de enero de 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DE ENTREVISTA	Del 12 hasta el 13 de enero de 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
PUBLICACIÓN DE LA RESPUESTA A LAS RECLAMACIONES DE LA ENTREVISTA, Y DE LOS RESULTADOS PONDERADOS	15 de enero de 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
ELECCIÓN DEL PERSONERO Y NOMBRAMIENTO	16 de enero de 2023	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA
POSESIÓN DEL CARGO	POR DEFINIR	CONCEJO MUNICIPAL DE NEIVA

ARTÍCULO TERCERO: Se ordena 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, quedando así:

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 Jurado 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.	• Respeto 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	• Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.

	problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	• 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 a través de proposición aprobada por la plenaria del Concejo de Neiva, para realizar la prueba de entrevista en sesión plenaria de fecha 2 de enero de 2024 y quienes evalúan 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 jueces individualmente reportarán por cada aspirante una puntuación numérica única de cada competencia evaluada, más la justificación por escrito de dicha calificación.

Los entrevistadores seleccionarán los indicadores observados en la entrevista del aspirante para definir el puntaje total de la prueba. 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 jueces, 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:

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

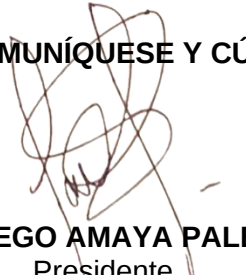
ARTÍCULO CUARTO: El Concejo del Municipio de Neiva publicará el presente acto administrativo y un aviso en la página web de la corporación.

ARTÍCULO QUINTO: Contra el presente acto administrativo no procede recurso alguno de conformidad con el artículo 75 de la Ley 1537 de 2011.

ARTÍCULO SEXTO: Esta resolución deroga todas las disposiciones que le sean contrarias a lo definido en el presente acto administrativo, por lo cual los documentos, y demás actuaciones adelantadas sobre la etapa que se retrotrae quedan sin efectos jurídicos.

ARTÍCULO SÉPTIMO: La presente Resolución rige partir de la fecha de publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



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