



RESOLUCIÓN N° 01
Guatapé, 03 de Enero de 2020

"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA DENTRO DEL CONCURSO PÚBLICO Y ABIERTO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO DEL MUNICIPIO DE GUATAPE, ANTIOQUIA, DEL PERIODO CONSTITUCIONAL 2020-2024 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

La Mesa Directiva del Concejo Municipal de Guatapé, Antioquia, en aplicación del artículo 35 de la Ley 1551 de 2012 que modificó el artículo 170 de la Ley 136 de 1994, el Decreto 2485 de 2014 compilado en el Decreto 1083 de 2015, el Acto Legislativo 02 de 2015, el Reglamento Interno del Concejo, la Sentencia de Constitucionalidad C-105 de 2013, y,

CONSIDERANDO

- A. Que el numeral 8 del artículo 313 de la Constitución Política establece que es función del Concejo Municipal *"Elegir Personero para el período que fije la ley y los demás funcionarios que ésta determine"*. Por su parte el numeral 1 del mismo artículo establece que corresponde al Concejo *"Reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio."*
- B. Que el artículo 35 de la Ley 136 de 1994 dispone que *"Los concejos se instalarán y elegirán a los funcionarios de su competencia en los primeros diez días del mes de enero correspondiente a la iniciación de sus períodos constitucionales, previo señalamiento de fecha con tres días de anticipación. En los casos de faltas absolutas, la elección podrá hacerse en cualquier período de sesiones ordinarias o extraordinarias que para el efecto convoque el alcalde."*
- C. Que el artículo 170 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 35 de la Ley 1551 de 2012 establece que *"Los Concejos Municipales o distritales según el caso, elegirán personeros para periodos institucionales de cuatro (4) años, dentro de los diez (10) primeros días del mes de enero del año en que inicia su periodo constitucional, previo concurso público de méritos que realizará la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con la ley vigente. Los personeros así elegidos, iniciarán su periodo el primero de marzo siguiente a su elección y lo concluirán el último día del mes de febrero del cuarto año."* (Aparte tachado declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-105 de 2013).



- D. Que mediante Sentencia de Constitucionalidad C-105 de 2013 proferida por la Honorable Corte Constitucional se determinó que la realización del Concurso de Méritos para la elección del Personero Municipal no vulnera el principio democrático, las competencias constitucionales de los concejos, ni el procedimiento constitucional de elección porque a la luz del artículo 125 de la Carta Política, tal como ha sido interpretado por esta Corporación, la elección de servidores públicos que no son de carrera puede estar precedida del concurso, incluso cuando el órgano al que le corresponde tal designación es de elección popular.
- E. Que para la Corte Constitucional, la razón de ello es que el ordenamiento superior privilegia el sistema de méritos como mecanismo de acceso a la función pública, en la búsqueda por la transparencia y la protección de los derechos al debido proceso, al trabajo y al acceso a la función pública en condiciones de igualdad. En segundo lugar, manifiesta la Corte que la realización del concurso no vulnera el artículo 313-8 de la Constitución, por cuanto esa norma solamente señala la competencia de los concejos municipales, pero no fijó ningún procedimiento para escogencia y designación de aquellos servidores, lo que bien podía definir el Legislador, siendo así que el legislador definió que tal elección se debe realizar por concurso público de méritos. En tercer lugar, considera la Corte que la realización del concurso es compatible con una noción amplia de democracia, que no solo privilegia el sufragio y las decisiones discrecionales de quienes son elegidos a través de este mecanismo, sino también la intervención directa de la ciudadanía en la conformación del poder, y en la gestión y el control de la actividad estatal, así como la garantía de los derechos fundamentales a la igualdad, acceso a la función pública y el debido proceso.
- F. Que a juicio de la Corte Constitucional *"tales concursos deben ser llevados a cabo por los Concejos, para lo cual pueden contar con el apoyo técnico y organizacional de otras entidades e instituciones especializadas. De esta forma, se facilita el acceso de personas de la región a dichos cargos y se respeta el ámbito de competencia de los entes territoriales en la designación de sus funcionarios"* razón por la cual declaró inexecutable que el Concurso de Méritos fuera adelantado por la Procuraduría General de la Nación, dejando la competencia exclusivamente en el Concejo.
- G. Que el 2 de diciembre de 2014 el Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el Decreto 2485 de 2014 *"Por medio del cual se fijan los estándares mínimos para el concurso público y abierto de méritos para elección de personeros municipales"* el cual fue compilado en el Decreto 1083 de 2015.
- H. Que mediante el citado decreto, el Gobierno Nacional determinó los lineamientos generales del procedimiento que deben tener en cuenta los Concejos Municipales para la creación, reglamentación y realización del concurso público y abierto de méritos, con el fin de salvaguardar los



principios de publicidad, objetividad y transparencia y garantizar la participación pública y objetiva para la provisión de éste cargo público.

- I. Que a los veinticinco (25) días del mes de Julio de 2019, se celebró el convenio interadministrativo N° 1130 entre el Concejo Municipal de Guatapé y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, a fin de realizar el proceso para la elección del Personero Municipal.
- J. Que, según el cronograma del proceso, el día 31 de diciembre de 2019, la ESAP entregaría el listado de sumatorias al Concejo Municipal.
- K. Que se hace necesario expedir el acto administrativo que reglamente la aplicación de la prueba de la entrevista a los aspirantes.

En mérito de lo expuesto, el Concejo Municipal,

RESUELVE

ARTICULO 1°. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto establecer el procedimiento interno que se debe llevar a cabo para la aplicación de la prueba de la entrevista a los aspirantes admitidos dentro del Concurso Público y Abierto de Méritos que permita proveer el cargo de personero municipal en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley 1551 de 2012 que modificó el artículo 170 de la Ley 136 de 1994, el Decreto 2484 de 2014, atendiendo lo ordenado por la Corte Constitucional mediante la Sentencia de Constitucionalidad C-105 de 2013.

PARÁGRAFO. Sólo presentaran la prueba de la entrevista los aspirantes que hayan clasificado, según la lista con la sumatoria parcial de los puntajes del reporte recibido por la ESAP.

ARTICULO 2. Prueba de Entrevista. Entiéndase por evaluación de entrevista la calificación que cada Concejal le da a la intervención y respuestas que de forma verbal y presencial den los candidatos a los planteamientos y preguntas que realicen los Corporados en sesión plenaria que se programe por el Presidente del Concejo para tales fines.

El objetivo de la entrevista es evaluar aquellas características personales o competencias que no se pueden evaluar a través de una prueba escrita; es un instrumento de selección que debe permitir establecer que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y perfil del empleo que debe proveerse.

La entrevista por competencias será aplicada con el propósito de analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el cargo a desempeñar, y la coincidencia con los principios y valores organizacionales, las habilidades frente a la visión y misión organizacional, el compromiso institucional y laboral, trabajo en



equipo, relaciones interpersonales, si es adecuado o idóneo y si puede, sabe y quiere ocupar el cargo.

El personero tiene la responsabilidad de contribuir al logro excelente y productivo de la gestión, enmarcada en la región en que se labora, para lo cual es importante que esta persona cuente con un repertorio conductual donde se resalte el compromiso, la iniciativa y el optimismo. Sin olvidar el manejo de los propios estados de ánimo, los impulsos y los recursos que están en el ambiente.

El ser responsable de la supervisión y ejecución de actividades inherentes al cargo, lo convierte en un modelo, haciéndose indispensable resaltar sus adecuados canales de comunicación y de autoridad evidenciando así sus habilidades y aptitudes de liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, planeación y pensamiento estratégico, colaboración y cooperación y sobre todo dominio propio que garantiza el equilibrio en su actuar.

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 candidatos:

- 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. Competencias funcionales: Tienen que ver con los conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y valores para desempeñarse en determinada área funcional de la Personería Municipal, sea misional o de apoyo.
- c. 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.
- d. 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.
- e. 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.



Cada Concejal presente en la sesión de entrevista deberá evaluar a cada candidato en las siguientes competencias:

- a. Liderazgo: Capacidad para guiar, dirigir y controlar la conducta o las actitudes de otras personas inherentes a un cargo determinado.
- b. Toma de decisiones: Elegir de manera planeada, estructurada y autónoma, entre diferentes situaciones, la que más se ajuste para la optimización de beneficios propios y comunes en el momento preciso.
- c. Relaciones interpersonales: Capacidad para trabajar de forma objetiva, responsable, con colaboración, apoyo, entendimiento y sinergia en las acciones que involucren a diferentes personas.
- d. Planeación: Habilidad para organizar y preparar en un tiempo determinado, los recursos necesarios para la consecución de objetivos, ordenando por prioridades la ejecución de tareas para obtener los mejores resultados.
- e. Pensamiento estratégico: Capacidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades de servicio, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica para la Entidad.

PARÁGRAFO PRIMERO. La Evaluación de Entrevista tiene un puntaje máximo de 10 puntos, que equivalen al 10% del total del concurso, por lo que cada una de las 5 competencias a evaluar tendrá un puntaje máximo de 10 puntos, luego se promediara la suma total del puntaje dado por cada uno de los Concejales.

PARÁGRAFO SEGUNDO. A cada candidato se le deberá realizar por lo menos una pregunta por competencia. Cualquier Concejal puede realizar preguntas, anunciando previamente a que competencia corresponde para que los demás concejales puedan hacer la calificación correspondiente.

ARTICULO 3. Procedimiento para la Entrevista. Con el fin de realizar la entrevista, se deberá surtir el siguiente procedimiento:

1. **Citación:** El Presidente del Concejo Municipal citará a los Honorables Concejales a una sesión plenaria con el fin de realizar la entrevista a los candidatos que participan en el Concurso de Méritos para la elección de Personero Municipal. Para ello anunciará el día y la hora de la sesión.

Así mismo y por conducto de la Secretaría del Concejo Municipal se citará a los candidatos para que hagan presencia el día y la hora en que se va a realizar la sesión en la cual se surtirá la entrevista. En el oficio de citación se les informará los componentes que se evaluarán en ésta etapa del proceso contenidos en el artículo anterior.



2. **Información del Mecanismo:** El Presidente del Concejo Municipal, mediante oficio informará a los Concejales 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 el formato de calificación de candidatos el cual se diligenciará para cada uno de los participantes en el Concurso de Méritos.
3. **Realización de la Sesión:** La entrevista de los candidatos deberá encabezar el orden del día de la sesión. Llegado el día y la hora para la realización de la Sesión Plenaria en la cual se llevará a cabo la entrevista y una vez iniciado el punto del orden del día correspondiente, el Presidente del Concejo leerá a los presentes la dinámica que se aplicará para escuchar a cada uno de los candidatos y explicará el procedimiento para la calificación.
4. **Intervención de los Candidatos:** El orden de la entrevista será sorteado por medio de una balota entre los aspirantes presentes. Una vez hecho dicho trámite, los aspirantes deberán dirigirse a la secretaría General del Concejo y esperar su llamado.

Antes de iniciar la entrevista, cada uno de los candidatos presentes en la sesión dispondrá de un término de hasta 15 minutos para realizar una presentación de su postulación ante la plenaria del Concejo. En su intervención el candidato podrá hacer uso de material de apoyo como Video-Beam, computador, documentos, etc.

Terminada la intervención del candidato se dará apertura al panel de preguntas, momento en el cual los Honorables Concejales que lo deseen podrán hacerle preguntas al candidato, identificando a que componente pertenece la pregunta. No habrá límite de tiempo para las respuestas que proporcione el candidato.

5. **Calificación de Candidatos:** Cada Concejal emitirá una calificación por cada uno de los componentes y para cada uno de los candidatos usando para tales fines el formato entregado por la Presidencia del Concejo. La calificación está conformada por cinco componentes, cada uno con un valor de 10 puntos para un total de 10 puntos máximo.

Finalizada la entrevista del candidato, el Presidente ordenará un receso de máximo 10 minutos con el fin de que el Secretario(a) General del Concejo pase por cada una de las curules recogiendo el formato de calificación del candidato; los formatos de cada candidato serán depositados en un sobre que se dejará a disposición de la Mesa Directiva. En este mismo receso se preparará el siguiente candidato para su intervención. Este procedimiento se aplicará para cada uno de los entrevistados.

6. **Resultados:** Terminadas todas las entrevistas y recogidos todos los formatos de calificación, el Presidente del Concejo integrará una comisión accidental de no más de tres Concejales quienes procederán a realizar la ponderación



de las calificaciones para obtener los resultados finales que obtuvo cada candidato.

La puntuación final obtenida por cada candidato será el resultado de sumar los puntos totales que le proporcionó cada Concejal al candidato dividido en el número de formatos que se entregaron por parte de los evaluadores presentes en la entrevista.

La comisión accidental entregará el informe correspondiente a la Presidencia del Concejo en el cual consten los resultados de la etapa de evaluación de la entrevista, el informe será entregado pasadas 4 horas de la terminación de las entrevistas.

ARTICULO 4. Publicación de Resultados. El Presidente del Concejo procederá a publicar en la cartelera del Concejo, en la página web y en otros medios de difusión, los resultados de la prueba de entrevista y la lista de elegibles, dentro del día siguiente hábil.

ARTÍCULO 5. Reclamaciones. Durante los tres (3) días hábiles siguientes, los aspirantes podrán solicitar reclamación por los resultados de la prueba de entrevista. Las respuestas de las reclamaciones, así como la lista definitiva de la prueba de entrevista, serán publicadas en la cartelera del Concejo, en la página web y en otros medios de difusión.

ARTICULO 6. Lista de Elegibles. Finalizada la etapa de aplicación de las pruebas del Concurso de Méritos, corresponderá a la Mesa Directiva del Concejo mediante Resolución, elaborar en estricto orden de mérito la lista de elegibles.

Una vez finalizadas las etapas del concurso, el Presidente del Concejo consolidará los resultados publicados debidamente ponderados por el valor de cada prueba dentro del total del Concurso y conformará, en estricto orden de mérito, la lista de elegibles, la cual publicará en la cartelera del Concejo, en la página web y en otros medios de difusión.

Se notificará a los candidatos el resultado del concurso, la puntuación obtenida y se les dará a conocer la lista de elegibles.

El consolidado de resultados obtenidos por los aspirantes, únicamente podrá ser modificado por la Mesa Directiva, de oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados cuando se compruebe que hubo error en el procesamiento de datos, caso en el cual deberá incluirse o ajustarse el puntaje obtenido por el aspirante.

Una vez elegido el candidato que ocupará el cargo de personero, el Concejo Municipal mantendrá la lista de elegibles por el periodo constitucional respectivo, y se usará para cubrir las vacantes absolutas y/o temporales del cargo de personero con la persona que ocupe el primer puesto en la lista, sin que sea necesario volver a realizar el concurso.



Por conducto de la Secretaría General del Concejo se hará la publicación de la lista de elegibles en la cartelera del Concejo Municipal.

ARTÍCULO 7.- Desempate en la Lista de Elegibles. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la lista de elegibles ocuparán la misma posición en condición de empatados; en estos casos para determinar quién debe ser nombrado en el cargo en concurso, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. En caso de empate se preferirá en primer lugar al aspirante que se encuentre y acredite situación de discapacidad.
2. Si continúa el empate, se preferirá en primer lugar al aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
3. Si persiste el empate, se preferirá en primer lugar al aspirante que demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
4. Si persiste el empate, se preferirá a quien haya obtenido el mayor puntaje en cada una de las pruebas del concurso, en atención al siguiente orden:
 - a. Al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba de Conocimientos.
 - b. Al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba de Competencias.
 - c. Al aspirante que haya obtenido el mayor puntaje en la evaluación de antecedentes.

Finalmente si continúa el empate, este se dirimirá a través de sorteo con la presencia de los interesados.

ARTÍCULO 8.- Modificaciones de la Lista de Elegibles. La Mesa Directiva del Concejo, mediante acto administrativo debidamente motivado, podrá modificar la lista de elegibles en los siguientes casos:

1. Cuando se compruebe que hubo error aritmético en la sumatoria de los puntajes obtenidos por cualquiera de los concursantes en las distintas pruebas.
2. De oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados o datos y reclamaciones presentadas y resueltas adicionándolas con una o más personas o reubicándolas cuando se



compruebe que hubo error, caso en el cual deberá ubicársele en el puesto que le corresponda.

3. Cuando se compruebe que uno o más aspirantes incurrieron en fraude en la presentación de alguna de las pruebas.

ARTÍCULO 9.- Firmeza de la Lista de Elegibles. La firmeza de la lista de elegibles se produce, cuando vencidos los tiempos establecidos en la Ley 1437 de 2011, siguientes a su publicación no se haya recibido reclamación alguna ni solicitud de exclusión de la misma, o cuando las reclamaciones interpuestas en términos que hayan sido resueltas y la decisión adoptada se encuentre ejecutoriada.

ARTICULO 10. Aplicación del Reglamento Interno. Aquellos procedimientos no regulados por la presente Resolución le serán aplicables los procedimientos contenidos en el reglamento interno del Concejo. La Mesa Directiva del Concejo podrá dirimir conflictos de interpretación o vacíos jurídicos de la presente Resolución.

ARTÍCULO 11.- Correo Electrónico Oficial. La única cuenta de correo electrónico dispuesta oficialmente por el Concejo de Guatapé para las comunicaciones relacionadas con el Concurso será: concejo@guatape-antioquia.gov.co.

ARTÍCULO 12.- Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en el Concejo Municipal de Guatapé, Antioquia, a los tres (3) días del mes de Enero de 2020.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,


LEIDY JOHANA GALLEGO PORRAS
Presidenta


NATALI ATEHORTUA ZULUAGA.
Vicepresidente Primero


CESAR AUGUSTO RINCON FRANCO
Vicepresidente Segundo

