



Juzgado Segundo Civil del Circuito

OFICIO No. 1962

Neiva, Julio 03 de 2019

Señor(a)

DIRECTOR GESTION HUMANA

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

Carlos.garzon@icbf.gov.co

AVENIDA CARRERA 68 No. 64C - 75

Bogotá D.C.

Ref: Acción de tutela de **LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ vs. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF- Y OTRO.- Rad: 2019-00147-00.**

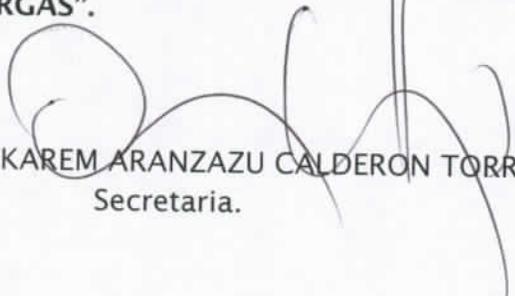
Comendidamente me permito notificar a Ud., la providencia de fecha tres (3) de Julio de 2019 dictada dentro de la acción de tutela de la referencia, para lo cual se transcribe como sigue:

“JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO. Neiva, Julio tres (03) de dos mil diecinueve (2019). Dispone el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, que el Juez de oficio o a petición de parte cuando expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho podrá decretar medida provisional, evitando que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados u omitidos y así no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.

En consecuencia y teniendo en cuenta lo solicitado por la parte actora en el escrito de tutela, resulta pertinente en el presente asunto ordenar como medida previa la suspensión del nombramiento del Director Regional del Huila y/o sus efectos producto del proceso público abierto para la conformación de la lista para lo cual fue selccionada la terna para dicho cargo; teniendo en cuenta que está pendiente el nombramiento por parte del Representante del ICBF y hasta que se resuelva la presente acción constitucional.

Comuníquesele al Instituto Colombiano del Bienestar Familiar, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP., a la Dirección de Gestión Humana del ICBF y a todos los participantes en la convocatoria del concurso de méritos No. BF/17-009, para lo cual se le solicita al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF**, para que de manera inmediata y a través de la página web que maneja el respectivo concurso, publique el presente auto, para lo cual deberá remitir copia de la citada providencia, a cada uno de los correos electrónicos suministrados por los participantes de la convocatoria. Una vez notificados deberá allegar certificado o constancia del trámite realizado. **NOTIFÍQUESE, El Juez, (Fdo). CARLOS ORTÍZ VARGAS”.**

Atentamente,


KAREM ARANZAZU CALDERON TORRES-
Secretaria.

URGENTE
ACCIÓN DE TUTELA

Juzgado Segundo Civil del Circuito

OFICIO No 1935

Neiva, Julio 02 de 2019



No. 201912220000028972 Código Web: 2140E4

Redactor: Sandra Rodríguez Fecha: 04/07/2019 09:57:04 Folios: 00

Remite: JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO NEIVA

Destino: Oficina Asesora Jurídica

Asunto: ACCIÓN DE TUTELA RAD 2019-00147-0

Señor(a)

DIRECTOR(A) GENERAL

INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-

Notificaciones_judiciales@icbf.gov.co

CARRERA 68 No. 64C - 75

Bogotá D.C.

Ref: Acción de tutela de **LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ vs INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF Y OTRO - Rad. 2019-00147 00**

Comedidamente me permito notificar a Ud, la providencia de fecha dos (2) de julio de 2019 dictada dentro de la acción de tutela de la referencia, para lo cual se transcribe como sigue

"JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO Neiva, Julio dos (02) de dos mil diecinueve (2019) **ADMITE**, disponiéndose su trámite, así

PRIMERO Desele a la presente solicitud el trámite indicado en el Decreto 2591 de 1991 y su reglamentario 306 de 1992 **SEGUNDO** De la Acción de Tutela interpuesta por el señor **LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ**, quien actúa en causa propia, corrasele traslado, a **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF** y el **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA**

FUNCION PUBLICA; - DAFP, representada legalmente, por sus directores o quien haga sus veces al momento de su notificación, para que dentro del término de dos (2) días, contados al siguiente de la notificación del presente

proveído, se pronuncien sobre los hechos originados de la acción y aporten los documentos que pretendan hacer valer **TERCERO COMUNICAR** al señor

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ, quien actúa en causa propia, sobre la iniciación del presente trámite **CUARTO VINCULAR** a la Dirección de

Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, para que dentro término de dos (2) días contados al siguiente de la notificación del presente proveído, se pronuncien sobre los hechos originados de la acción y

aporten los documentos que pretendan hacer valer **QUINTO VINCULAR** a todos los participantes en la convocatoria del concurso de méritos No. BF/17-

009, para la conformación de la terna para el cargo de Director Regional ICBF del Huila **SEXTO SOLICITAR** al **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR -ICBF**, para que dentro del término de dos (2) días y a través de la

página web que maneja el respectivo concurso, publique el presente auto admisorio y el escrito de tutela, quien de igual manera, deberá remitir copia de la presente providencia y del traslado de tutela, a cada uno de los correos electrónicos suministrados por los participantes de la convocatoria Una vez

notificados deberá allegar certificado o constancia del trámite realizado **SEPTIMO DECRETAR** las siguientes **PRUEBAS:** a) - Tengase los documentos aportados con el escrito de Tutela, visibles a folios 5 y 6 del expediente

Tengase al señor **LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ**, para actuar dentro de la presente acción de tutela en causa propia **NOTIFIQUESE**, El Juez, (Fdo)

CARLOS ORTIZ VARGAS"

Se adjunta copia del escrito de tutela y sus anexos

Atentamente,


KAREM ARANZAZU CALDERON TORRES-
Secretaría

Señor (a)
JUEZ DE TUTELA- REPARTO -
E S D.

REF.. ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE. LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ
ACCIONADO INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF
Y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA - DAFP

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ, ciudadano en ejercicio, identificado como aparece al ple de mi firma, actuando en nombre propio, me dirijo a su despacho Judicial con el fin de interponer la presente **ACCION DE TUTELA** consagrada en el artículo 86 constitucional, para solicitar el amparo de mis derechos fundamentales al **ACCESO A CARGOS PUBLICO POR MERITOCRACIA** (art 40 numeral 7), **IGUALDAD** (art 13 constitucional), **TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS** (art 25 constitucional), **DEBIDO PROCESO** (art 29 constitucional) y **CONFIANZA LEGÍTIMA, PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL** (art 53 constitucional) vulnerados por el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF**, ante su negativa de realizar nuevamente la entrevista o realizar una verificación de la ya presentada por otros entrevistadores Lõ anterior, conforme a los siguientes

1 HECHOS

PRIMERO. – El 29 de noviembre de 2017, se publico el aviso de invitación para la conformacion de la lista de donde se seleccionará la terna para el cargo de Director Regional Huila, Código 0042, Grado 18, de naturaleza de libre nombramiento y remocion del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF, mediante un proceso publico abierto, registrado bajo el numero BF/17-009 y publicado en las paginas web del ICBF y Departamento Administrativo de la Funcion Publica y de forma particular en <https://www.icbf.gov.co/gestion-transparencia/gestion-humana/bf17009-concurso-director-regional-huila-2017>, convocatoria a la cual me presente cumpliendo todos los requisitos de formacion academica y expenencia, y superando todas las pruebas y etapas establecidas en la misma (listado de admitidos, prueba de conocimiento, pruebas de competencia, antecedentes) hasta llegar a la etapa de entrevista

SEGUNDO – En el aviso citado anteriormente, el cual señaló las reglas aplicables al proceso de seleccion, se estableció como una de las **CONSIDERACIONES ADICIONALES** de la convocatoria *“6 El proceso de selección es para un empleo de libre nombramiento y remocion por lo tanto el proceso de seleccion no otorga derechos de Carrera Administrativa, ni se enmarca en lo establecido por la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios Este proceso se regula por los parametros señalados en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015”* (Enfasis fuera de texto) Señalando así las condiciones reguladoras de la convocatoria, mismas que no pueden ser modificadas, pues en ellas se señalan las reglas aplicables tanto para la entidad convocante como para los aspirantes, quienes al momento de su inscripción al concurso de méritos las aceptan y se sujetan a ellas, motivo por el cual, un cambio en estas reglas vulnera los principios de buena fe y confianza legítima de los concursantes

TERCERO – El 7 de noviembre de 2018, la Directora General del ICBF expidió la Resolución No 13353 *“Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de la convocatoria pública para la conformación de las ternas para provisión del empleo de Director Regional”*, amparada en el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015 que establece como una de las pruebas obligatorias dentro del proceso para la conformación de la terna, la práctica de una entrevista, la cual se debe efectuar bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad

CUARTO La Resolución No 13353 de 2018, en su artículo segundo estableció que las competencias a evaluar en la entrevista serían las establecidas para el nivel Directivo, en el Decreto 815 de 2018 que modificó el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, esto es: *Vision Estratégica, Liderazgo Efectivo, Planeación, toma de Decisiones, Gestión del Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistemático, Resolución de Conflictos*, competencias que junto con las conductas asociadas no podrían haberse tomado como parámetros para la entrevista, siendo aplicables las contempladas en el Art. 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, vigente para la fecha de la publicación de la convocatoria – 29 de noviembre de 2017, las cuales corresponden para el nivel Directivo a las competencias de *Liderazgo, Planeación, Toma de Decisiones, Dirección del Desarrollo de Personal y Conocimiento del Entorno*

QUINTO La norma por medio de la cual se sustenta la resolución que establece los parámetros de la entrevista no podía ser el Decreto 815 de 2018, por cuanto las reglas que rigen la convocatoria para proveer el empleo de Director Regional del ICBF, estipularon que la norma rectora del concurso sería el Decreto 1083 de 2015, aunado a que el mismo Decreto 815 de 2018, señaló en el inciso segundo del parágrafo 2 de la modificación hecha al artículo 2 2 4 8 las competencias aplicables a cada proceso de selección conforme a la temporalidad de su convocatoria, de la siguiente manera *“Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes en el momento de su convocatoria” (subrayado es nuestro)*, lo que para el caso particular, teniendo en cuenta que la convocatoria inició con anterioridad a la expedición de ese Decreto, se traduce en el deber de evaluar las competencias establecidas en el Art. 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, a través de una prueba de entrevista, por lo que incluir la nueva regulación traída por el Decreto 815 de 2018 excede las facultades legales conferidas en la misma norma, y en las reglas del concurso

SEXTO Que el 8 de febrero de 2019, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, mediante su página web, publicó la citación a entrevista para el 5 de marzo del presente año, a las 9 00 A M

SEPTIMO - El 15 de marzo de 2019, mediante derecho de petición con número de radicado 20192060098762, solicité al Departamento Administrativo de la Función Pública concepto e información sobre el concurso para designación de Directores Regionales o Seccionales – Título 28 del Decreto 1083 de 2015, de forma concreta, lo referente a la aplicabilidad del Decreto 815 de 2018 a la presente convocatoria, la cual fue resuelta mediante radicado No 20196000117381 del 16 de abril de 2019 sin que fuera expuesto argumento jurídico de porque se aplicaba el Decreto 815 de 2018 y no el Art. 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el Art. 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, sin embargo, ratifiqué la inmodificabilidad de los términos iniciales de la convocatoria señalando

" En este punto es importante resaltar que para la provisión de los citados empleos, los términos de la convocatoria, elaborada por la entidad, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los concursantes, y por lo tanto, no podrán modificarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo en aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados "

OCTAVO - El 13 de junio de 2019, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, mediante su pagina web, publico los resultados a la entrevista realizada, señalando el puntaje de la entrevista, sin explicar como se saco el ponderado

NOVENO. - El 18 de junio de 2019, mediante correo electrónico, interpusé reclamación ante el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, argumentando lo siguiente "solicito se realice la entrevista con nuevos entrevistadores y se ajusten a la normatividad aplicable para el presente concurso o en su defecto se revisen los resultados de la entrevista por profesionales que no hayan participado en la entrevista realizada el 5 de marzo de 2019, desechando las preguntas que no tiendan a lograr el objetivo y fin del ejercicio y se emita una nueva valoración de resultados ", argumentos que haran parte de la presente Acción de Tutela

DECIMO – El 21 de junio de 2019, mediante radicado No 201912100000021321, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, dio respuesta a mi solicitud señalando que no es viable acceder a mi petición de repetir las entrevistas de acuerdo a la normatividad vigente aplicable, frente a lo cual, exponen una clara contradicción al indicar inicialmente en su respuesta que " la convocatona en mención, se regula por los parámetros señalados exclusivamente en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 .", para posteriormente señalar que la entrevista tendría una norma rectora diferente considerando aplicable la modificación incorporada por el Decreto 815 de 2018, pero solo en forma parcial, ya que se desconocío el contenido del inciso segundo del párrafo 2 de la modificación hecha al artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, el cual señala "los procesos de selección en curso () se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria", precepto de aplicación en el caso en concreto, ya que el proceso público abierto para la conformación de la lista de la cual se seleccionara la tema del Director Regional del Huila- convocatona BF/17-009- del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, comenzó el 29 de noviembre de 2017 con el aviso de invitación

FUNDAMENTOS DE DERECHO

A PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA PROTECCION DE PERSONAS PARA PROVEER UN CARGO POR CONCURSO PUBLICO ABIERTO, SEGUN LA LINEA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y CONSEJO DE ESTADO

En principio es importante traer a colación lo señalado por la Sección segunda, Subsección A de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado Consejero ponente GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN Bogotá, D C , veintiséis (26) de agosto de dos mil diez (2010) Radicación numero 25000-23-15-000-2010-00386-01(AC), frente a la procedencia de la Acción de Tutela como medio eficaz y conducente para la protección de

derechos fundamentales vulnerados, producto de la participación en un concurso de méritos de la siguiente manera

"La doctrina constitucional ha reiterado que al estar en juego la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y el debido proceso de quienes participaron en un concurso de méritos y fueron debidamente seleccionados, el Juez de Tutela asume competencia plena y directa, aun existiendo otro mecanismo de defensa judicial, al considerar que el recurso de amparo puede "desplazar la respectiva instancia ordinaria para convertirse en la vía principal de trámite del asunto", en aquellos casos en que el mecanismo alterno no es lo suficientemente idóneo y eficaz para la protección de estos derechos. Considera la Sala, que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Por tal razón la Jurisprudencia ha expresado, que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular."

A su turno, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-160 DE 2018 indicó

"Esta Sala de Revisión encuentra que la acción de amparo constitucional se convierte en el mecanismo idóneo de defensa judicial para resolver la controversia sometida a revisión, por una parte, porque las pretensiones del accionante no se dirigen a determinar la legalidad de los actos administrativos expedidos en desarrollo de la convocatoria, pretensión para la cual puede acudir a los medios de control de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, sino que pretende demostrar que la aplicación de estas normas, en su caso concreto, lesiona sus derechos fundamentales."

En el presente caso, la acción de tutela resulta procedente como quiera que la controversia no versa sobre la legalidad del acto administrativo profeso por el ICBF en lo relacionado a los parámetros de aplicación de la prueba de entrevista, en su lugar se trata de solicitar el amparo de los derechos fundamentales vulnerados con ocasión a la aplicación de una norma no contemplada por los términos iniciales de la convocatoria, señalando que los términos del concurso determinaron que la norma aplicable al mismo sería el Decreto 1083 de 2015, precepto que en ese momento contemplaba ciertas competencias objeto de evaluación mediante la prueba de entrevista, a las que los aspirantes se acogieron al momento de realizar su inscripción, y que a la postre se ven modificadas de forma intempestiva por las nuevas competencias señaladas en el Decreto 815 de 2018, desconociendo el período de transitoriedad de la norma, esgrimido en el párrafo 2 del modificado artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015

Así mismo, la línea jurisprudencial actual de la Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela resulta procedente para la protección de los derechos fundamentales de aquellas personas que nos encontramos participando para proveer un cargo dentro de una conformación de una lista de la cual se seleccionará una tema, así, la Sentencia T-425 del 26 de abril 2001 se pronunció en los siguientes términos "() En un sinnúmero de ocasiones esta colegiatura ha sostenido que procede la tutela para enervar los actos de las autoridades públicas cuando desconocen los mecanismos de selección establecidos en los concursos públicos ()"

Así las cosas, este mecanismo constitucional resulta procedente en este momento para la protección de mis derechos fundamentales vulnerados al **ACCESO A LOS CARGOS PUBLICOS POR MERITOCRACIA** (art 40 numeral 7), **IGUALDAD** (art 13 constitucional), **TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS** (art 25 constitucional), **DEBIDO PROCESO** (art 29 constitucional) y **CONFIANZA LEGITIMA**, pues el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF** no tuvo en cuenta la normatividad vigente a la hora de realizar la entrevista dentro de la convocatoria BF/17-009, como lo es el paragrafo 2 del artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018, ya que el mismo señala en uno de sus apartes "(.) **Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria ()**" *negrilla fuera del texto* Demostrando así, que al momento de realizar las entrevistas debieron tener en cuenta las competencias establecidas mediante el Decreto 2539 de 2005 que están incorporadas en el numeral 1 del artículo 2 2 4 8 **Competencias comportamentales por nivel jerárquico** del Decreto 1083 de 2015 y no las establecidas en el nuevo Decreto 815 de 2018, que modifico el 8 de mayo de 2018 (6 meses después de haberse iniciado el concurso) el mismo artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015

● PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL ART. 53 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el principio de favorabilidad en materia laboral en los siguientes términos "***principios mínimos fundamentales. (.) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho***" A partir de esta norma, la Corte Constitucional ha analizado diversos casos en los que se presentan controversias de tipo laboral que tienen un elemento en común, la diversidad de interpretación de una misma norma respecto a un asunto determinado o diversas normas aplicables a un mismo caso

Así, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado que "***(.) los principios generales del derecho al trabajo que la doctrina ha establecido y que en Colombia adquieren rango constitucional en el artículo 53 de la C P , conllevan la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad, la favorabilidad, la condición más beneficiosa, el principio pro operario, la justicia social y la intangibilidad de la remuneración***"¹ (Negrilla no original)

Sobre el alcance del principio de favorabilidad, la Corte ha establecido que, en principio, se aplica en aquellos casos en los cuales existe duda respecto de cual es la disposición jurídica aplicable al momento de resolver un asunto, al encontrar que dos o más **textos legislativos** vigentes al momento de causarse el derecho, regulan la solución del caso concreto. En estos eventos los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la elección de la disposición jurídica que mayor provecho otorgue al trabajador

¹ Sentencia T-631/02 (M P Marco Gerardo Monroy Cabra)

Respecto de mi caso, mediante radicado No 201912100000021321, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, dio respuesta a mi solicitud señalando que no es viable acceder a mi petición de repetir las entrevistas de acuerdo a la normatividad vigente aplicable, sin dar explicación clara y concreta, ni expresar las razones por las cuales se desconocieron las normas primigenias de la convocatoria BF/17-009. Siendo que por principio de favorabilidad laboral y legalidad, lo dable es que la entrevista se haga bajo los parametros de los artículos 8 y 9 del Decreto 2539 de 2005 incorporados en el Decreto 1083 de 2015. Como se estableció en la convocatoria a concurso de méritos.

B – DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO-

La normatividad vigente aplicable al proceso publico abierto para la conformacion de la lista de la cual se seleccionara la terna del Director Regional del Huila- convocatoria BF/17-009- del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, son los artículos 8 y 9 del Decreto 2539 de 2005, compilados en el Decreto 1083 de 2015, vigente el 29 de noviembre de 2017, tal como se deduce de la lectura del paragrafo 2 del artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018.

El ICBF, no tuvo en cuenta el texto normativo vigente al iniciar la convocatoria para seleccionar la terna a Director Regional del Huila, durante el desarrollo del proceso ha cambiado las reglas de evaluación al momento de realizar la entrevista, por cuanto, se aplicó el Decreto 815 de 2018 el cual modifico las competencias comportamentales del Decreto 2539 de 2005 incorporado en el Decreto 1083 de 2015, vulnerando así, el derecho al debido proceso.

El ICBF mediante la Resolución No 13353 del 7 de noviembre de 2018, regulo los parametros para la realización de la entrevista tendiente a la conformación de la terna para provision de empleos de Directores Regionales, en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, norma que no es aplicable al proceso público abierto para la conformacion de la lista de la cual se seleccionara la terna del Director Regional del Huila-, por cuanto el inciso segundo del paragrafo 2 del artículo 2 2 4.8 del Decreto 1083 de 2015 señala que los *“los procesos de seleccion en curso (.) se deberan adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria”* (Incorporado por el Decreto 815 de 2018).

Por lo tanto, el artículo primero de la Resolución No 13353 de 2018, senala que las competencias comportamentales previstas en el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 para el Nivel Directivo son las establecidas para la fecha de la convocatoria, es decir, el Decreto 2539 de 2005 que fue incorporado en el Decreto 1083 de 2015, ya que es la norma vigente al momento de iniciar el proceso de invitación. *“Artículo Primero Parámetros. Adoptar los parámetros para la realizacion de las entrevistas, cuyo objetivo es evaluar las competencias comportamentales previstas en el Art 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 para el nivel Directivo para el adecuado desempeño de Director Regional”*

Así las cosas, al indicarse en el artículo segundo de la Resolución No 13353 de 2018, que las competencias a evaluar son las determinadas en el referido artículo 2 2 4 8 modificado por el Decreto 815 de 2018, está desconociendo lo estipulado en el parágrafo segundo del artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 (modificado por el Art 1 del Decreto 815 de 2015), ya que, esta norma no es aplicable al concurso de la convocatoria BF/17-009 porque la nueva modificación se podrá aplicar solamente a las nuevas convocatorias y no a los procesos de seleccion en curso, por tanto, las normas aplicables son las existentes hasta antes de la modificación legal dada por el Decreto 815 de 2018, como así lo indica el mismo decreto.

Es decir, la norma aplicable es el art 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el art 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 hasta el 29 de noviembre de 2017 – Fecha de inicio de la convocatoria

En ese orden de ideas, las competencias de Visión Estratégica, Liderazgo Efectivo, Planeación, Toma de Decisiones, Gestión de Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistemático, Resolución de Conflictos, que me fueron valoradas, excede las facultades legales establecidas en el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, porque para este caso son inexistentes, con lo cual se vulneran los postulados constitucionales de buena fe, confianza legítima y el debido proceso

En concordancia con lo anterior y de acuerdo a la guía "competencias a evaluar- nivel directivo"², una vez más, queda demostrado que al momento de realizar la entrevista el ICBF tuvo en cuenta lo estipulado en el Decreto 815 de 2018, yendo así, en contra de la norma vigente al momento de iniciar el proceso de invitación como lo es el Decreto 1083 de 2015 que contiene al Decreto 2539 de 2005 .

La guía "competencias a evaluar- nivel directivo", no aplica los parámetros legales establecidos en el numeral 6 de las consideraciones adicionales del aviso de invitación del 29 de noviembre de 2017³ publicado en la página web de ICBF y DAFP. Por lo tanto y con el fin de salvaguardar los postulados constitucionales y legales que rigen los principios de transparencia, equidad, imparcialidad, publicidad, solicito que se acceda a mis pretensiones

Las competencias comportamentales para el nivel Directivo en la fecha de convocatoria (29 de noviembre de 2017) eran las siguientes

DECRETO 1083
(26 de mayo de 2015)
Recopilado del Decreto 2539 de 22 julio de 2005
Vigente en la fecha de la convocatoria del concurso 29-11-2017

ARTICULO 2 2 4 8 Competencias Comportamentales por nivel jerárquico. Las siguientes son las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos, cada entidad podrá adicionarlas con fundamento en sus particularidades

8.1 Nivel Directivo

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales	Mantiene a sus colaboradores motivados Fomenta la comunicación clara, directa y concreta Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares Promueve la eficacia del equipo Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores

² Anexo aportado por el ICBF dentro de la respuesta con radicado No 20191210000021321 y el cual hace parte del acápite de pruebas de la presente tutela

³ https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/huila_convocatoria_0.pdf

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<p>Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones</p> <p>Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales</p>
Planeación	<p>Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas</p>	<p>Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto</p> <p>Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales</p> <p>Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles</p> <p>Busca soluciones a los problemas</p> <p>Distribuye el tiempo con eficiencia</p> <p>Establece planes alternativos de acción</p>
Toma de decisiones	<p>Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión</p>	<p>Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar</p> <p>Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización</p> <p>Decide bajo presión</p> <p>Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre</p>
Dirección y Desarrollo de Personal	<p>Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras</p>	<p>Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas</p> <p>Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado</p> <p>Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuándo no hacerlo</p> <p>Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad</p> <p>Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño</p> <p>Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores</p> <p>Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto</p>
Conocimiento del entorno	<p>Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional</p>	<p>Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional</p> <p>Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado</p> <p>Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales</p> <p>Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales</p>

Y las competencias evaluadas por el ICBF fueron las establecidas en el Decreto 815 de 2018 que corresponden a las siguientes
Decreto 815

(8 de mayo de 2018)

(Incorporadas – recopilada en el Art 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 despues del 8 de mayo de 2018, 6 meses despues de iniciada la convocatoria)

Art 2 2 4.8 Competencias Comportamentales por nivel jerarquico

Nivel Directivo

No	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
1	Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo la organización y su entorno de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	<ul style="list-style-type: none"> • Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor • Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos • Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias • Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos • Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales • Comunica de manera asertiva clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo
2	Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones • Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo • Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas • Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral • Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión • Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto

No	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
3	Planeación	<p>Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas</p>	<p>Preve situaciones y escenarios futuros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño • Hace seguimiento a la planeación institucional con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso • Orienta la planeación institucional con una visión estratégica que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos <p>Optimiza el uso de los recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concreta oportunidades que generan valor a corto mediano y largo plazo
4	Toma de decisiones	<p>Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad • Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo 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 • Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente • Asume los riesgos de las decisiones tomadas

No	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
5	Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las competencias de los miembros del equipo las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas • Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas • Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo facilitando la rotación de puestos y de tareas • Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños • Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo • Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas
6	Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> • Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno • Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa • Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno • Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados • Infiere positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno
7	Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	<ul style="list-style-type: none"> • Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo • Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones • Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo • Asume como propia la solución acordada por el equipo • Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares

C PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

Colombia es un estado Social de Derecho, esto significa que la sociedad reconoce en el Estado y sus instituciones una legitimidad, lo que permite la regulación de las interacciones en todos los ámbitos de la vida, en contraprestación la sociedad y sus integrantes confían en el buen actuar del Estado, esto es conocido como el principio de la Confianza Legítima

La Corte Constitucional en sentencia C-131 de 2004 estableció

"() PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGÍTIMA-Concepto

En esencia, la confianza legítima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar. Para Muller, este vocablo significa, en términos muy generales, que ciertas expectativas, que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad jurídica en su conjunto, y que producen determinados efectos jurídicos, y si se trata de autoridades públicas, consiste en que la obligación para las mismas de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares, surgido en un acto o acciones anteriores, incluso ilegales, salvo interés público imperioso contrario. Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades públicas. En tal sentido, no se trata de amparar situaciones en las cuales el administrado sea titular de un derecho adquirido, ya que su posición jurídica es susceptible de ser modificada por la Administración, es decir, se trata de una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente. De allí que el Estado se encuentre, en estos casos, ante la obligación de proporcionarle al afectado un plazo razonable, así como los medios, para adaptarse a la nueva situación ()"

Dado lo anterior es claro que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, al no acceder a mi solicitud de realizar nuevamente la entrevista bajo los parámetros del Art 2 2 4 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, transgrede ese principio de confianza legítima

Es necesario resaltar que la aplicación parcializada de lo señalado a través del Decreto 815 de 2018 desconoció el principio de Confianza Legítima contenido en el artículo 83 de la Ley Fundamental, en razón a que el ICBF le creó expectativas a los aspirantes, al establecer inicialmente unas reglas de aplicación para el concurso pero luego de manera súbita, nos sorprendió con la modificación de dichas condiciones, razón de más para que la tutela prospere

D DERECHO A LA IGUALDAD

Destaco que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF al negar mi solicitud de realizar nuevamente la entrevista o revisar la ya realizada por unos entrevistadores diferentes, lo anterior, teniendo en cuenta que la entidad antes nombrada no tuvo en cuenta lo consagrado en el párrafo segundo del artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, ya que la normatividad es clara al definir que los procesos de convocatoria que se realicen con dicha normatividad deberá ser la misma, vulnerando así, el derecho a la igualdad y equidad, por cuanto se ha establecido un trato diferencial respecto de otros procesos de concurso donde sí se ha respetado la normatividad vigente

E PRETENSIONES PRINCIPALES.

- Ruego al Despacho amparar mis derechos fundamentales **ACCESO A LOS CARGOS PUBLICOS MERITOCRACIA** (art 40 numeral 7), **IGUALDAD** (art 13 constitucional), **TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS** (art 25 constitucional), **DEBIDO PROCESO** (art. 29 constitucional) y **CONFIANZA LEGITIMA**.
 - Que, en concordancia con lo anterior, se ordene al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF y al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA - DAFP, como medida provisional, la suspensión del nombramiento del Director Regional del Huila y/o sus efectos, producto del proceso publico abierto para la conformacion de la lista de la cual se selecciono la tema para dicho cargo, lo anterior de conformidad con lo establecido en el Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015, por cuanto ya se surtió el tramite de seleccion por parte del Gobernador de la persona a ocupar el cargo en virtud de lo señalado en el articulo 2 2 28 4 ibidem, quedando pendiente el nombramiento por parte del representante legal del ICBF en los terminos del articulo 2 2 28 5 de la misma norma, siendo asi evidente la urgencia y la necesidad de decretar la medida provisional que detenga el nombramientos de la persona que ocupe este cargo, a fin de evitar un perjuicio irremediable
 - Que se expida por parte de la Directora General del ICBF una nueva resolución que establezca los parametros para la realizacion de las entrevistas prevista en los procesos de convocatoria publica para la conformacion de las temas para la provision del empleo de Director Regional, en los terminos del Decreto 2539 de 2005 incorporados en el articulo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 vigente al 29 de noviembre de 2017
 - Que se repita la entrevista en los términos de la nueva resolución expedida por la Directora General del ICBF, la cual debe enmarcarse en la normatividad vigente en la fecha de publicacion de la convocatoria, o sea en los terminos del art 8 del Decreto 2359 de 2005 recopilado en el Decreto 1083 de 2015 Estableciendo parametros objetivos y verificables
 - Que se ordene al DAFP sustentar jurídicamente el pronunciamiento sobre la respuesta emitida con numero de radicado 20196000117381, en la cual desconoce el postulado legal del paragrafo 2 del artículo primero en el que modifica el 2 2 4 8 del Decreto 815 de 2018, por la vulneracion del Debido Proceso y el Derecho de Peticion, al emitir respuestas incompletas o no pronunciarse de fondo - proceso en el concurso publico de meritos convocado BF17/009 del ICBF

F PRUEBAS

Documentales que se aportan

- Aviso de invitación para la conformacion de la lista de la cual se seleccionara la tema para el cargo de Director Regional de fecha 29 de noviembre de 2017
- Copia de la Resolucion No 13353 del 7 de noviembre de 2018, *"Por la cual se establecen los parámetros para la realizacion de las entrevistas previstas en los*

procesos de la convocatoria publica para la conformacion de las ternas para provisión del empleo de Director Regional "

- Copia del Derecho de petición al Departamento Administrativo de la Funcion Publica con numero de radicado 20192060098762
- Copia de la respuesta al derecho de petición de Departamento Administrativo de la Función Publica con radicado No 20196000117381
- Copia de los resultados a la entrevista realizada, señalando el puntaje de la entrevista, sin explicar como se saco el ponderado
- Copia de la solicitud de reclamacion realizada al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, en lo referente a los resultados de la entrevista
- Copia de la respuesta del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF con radicado No 201912100000021321
- Copia de la guia "competencias a evaluar- nivel directivo" de la funcion Publica
- Todas las publicaciones realizadas por el ICBF y Departamento Administrativo de la Función Publica alojados en el link <https://www.icbf.gov.co/gestion-transparencia/gestion-humana/bf17009-concurso-director-regional-huila-2017>
- Anexo respuesta reclamación remitida por el ICBF en el cual incorpora copia del oficio de solicitud de capacitación entrevista procesos meritocraticos Director Regional y la guía de entrevista donde se demuestra que los entrevistadores fueron capacitados en torno a las competencias del Decreto 815 de 2018 y no en las competencias vigentes en la fecha de la convocatona (29-11-2017), o sea las competencias del Art 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el art 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015
- Medio magnetico CD que contiene

Copia del Decreto 1083 DE 2015

Copia del Decreto 815 de 2018

Copia impresa de las competencias comportamentales de los decretos 1083 de 2015 y 815 de 2018

Copia del Art 8 del Decreto 2539 de 2005

G MANIFESTACIÓN BAJO LA GRAVEDAD DE JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he presentado otras acciones de tutela por los mismos hechos y pretensiones de la presente

H. NOTIFICACIONES

Al suscrito por el medio que el despacho considere más expedito, en el correo electrónico carballo71@hotmail.com, al teléfono celular 3203431811 o a la dirección Calle 8 No 52-45 Conjunto Caminos de Oriente, casa No 5 Neiva - Huila

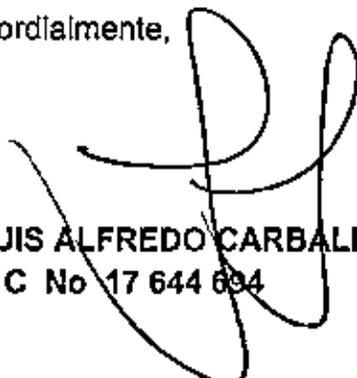
Al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF en el correo electrónico de notificaciones judiciales NotificacionesJudiciales@icbf.gov.co y al correo electrónico oficial para las reclamaciones del concurso concursoicbf@funcionpublica.gov.co en la dirección Av Carrera 68 # 64C - 75 - Bogotá, Colombia

Al DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP en el correo electrónico de notificaciones judiciales notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co y al correo oficial para las reclamaciones del concurso concursoicbf@funcionpublica.gov.co y en la dirección Carrera 6 # 12-62, Bogotá D C

A los demás participantes activos y con derechos a presentar la entrevista se podrán notificar por intermedio de la página del concurso, la cual administra el ICBF <https://www.icbf.gov.co/gestion-transparencia/gestion-humana/bf17009-concurso-director-regional-huila-2017>

Participantes	Documento identidad
Luz Elena Gutierrez Unbe	51 931.356
Luis Alfredo Carballo Gutiérrez	17 644 694
Gloria María Ramirez Navarro	36 068 915
Lina Constanza Rodriguez Ortiz	26 431 653
Adnana Fernanda Ramirez Chau	34 324 103

Cordialmente,



LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ
C C No 17 644 694



RESOLUCION No. DE - 7 NOV 2018
13353

"Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las temas para la provisión del empleo de Director Regional"

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

En uso de sus facultades legales conferidas en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015

CONSIDERANDO

Que en virtud de lo previsto en el artículo 209 de la Constitución Política todas las actuaciones administrativas deben desarrollarse con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que en desarrollo de lo previsto en el artículo 305 de la Constitución Política, los Directores o Gerentes Generales de los establecimientos públicos tienen el deber de conformar y enviar las temas para la oscogencia de los directores seccionales o regionales que operen en el Departamento, por parte de los Gobernadores respectivos.

Que el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 reglamenta el proceso para la designación de los directores regionales o gerentes regionales en los establecimientos públicos de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

Que el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015 establece como una de las pruebas obligatorias dentro del proceso para la conformación de la tema, la práctica de una entrevista, la cual se debe efectuar bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones.

Que dentro de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar existen 33 empleos de Director Regional los cuales deben ser provistos conforme las reglas establecidas en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 y las pruebas establecidas en cada una de las convocatorias que adelanta la entidad.

Que en consonancia con lo anterior le corresponde al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar definir los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las temas para la provisión del empleo de Director Regional.

Que el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por Decreto 815 de 2018 establece las competencias comportamentales por nivel jerárquico para los servidores públicos, entre ellas las que corresponden al nivel Directivo.

Que para la práctica de la entrevista es procedente establecer previamente los parámetros para su realización, con el fin de dar cumplimiento a los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad.

Que en virtud del principio de economía contenido en el numeral 12 del artículo 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones.



RESOLUCIÓN No. DE - 7 NOV 2018
13353

"Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional"

Que en desarrollo del principio de celeridad, previsto en el numeral 13 del Artículo 3 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo las autoridades tienen el deber de incentivar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

Que, en este sentido, para el desarrollo de las entrevistas se encuentra oportuno establecer modalidades que permitan el uso de las tecnologías de la información de acuerdo con las condiciones logísticas y de conectividad disponibles, con el fin de garantizar su correcto desarrollo en el marco de los principios de economía y celeridad

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO PARÁMETROS Adoptar los parámetros para la realización de las entrevistas cuyo objetivo es evaluar las competencias comportamentales previstas en el artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015 para el nivel Directivo para el adecuado desempeño del cargo de Director Regional

ARTÍCULO SEGUNDO COMPETENCIAS A EVALUAR. Establecer que las competencias a evaluar en la entrevista serán las establecidas para el nivel Directivo en el artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, dichas competencias son Visión estratégica, Liderazgo efectivo, Planeación, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, Resolución de conflictos las cuales serán valoradas de acuerdo con la misión y gestión institucional, marco legal vigente así como la Información de público conocimiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar

ARTÍCULO TERCERO CONFORMACIÓN DEL COMITÉ ENTREVISTADOR Para el desarrollo de la entrevista en cada Convocatoria, la entidad conformará un Comité Entrevistador integrado por tres (3) servidores públicos del nivel directivo o asesor de la sede de la Dirección General

En todo caso, el Director de Gestión Humana será miembro permanente de dicho comité, quien además tendrá la responsabilidad de consolidar los resultados de las entrevistas y la custodia de los soportes documentales de las entrevistas desarrolladas

La Directora General mediante comunicación formal realizará la designación para la integración del Comité Entrevistador para cada convocatoria

ARTÍCULO CUARTO MODALIDAD DE LA ENTREVISTA Los miembros del Comité Entrevistador designados podrán realizar la entrevista de forma presencial semipresencial o virtual, en desarrollo de los principios de economía y celeridad y los postulados de austeridad del gasto público, entendidas así

Presencial El Comité Entrevistador y el Aspirante, de manera presencial desarrollarán la entrevista en la ciudad establecida en la respectiva convocatoria y el lugar señalado por el Instituto de Bienestar Familiar en la citación.

Semipresencial El Aspirante y como mínimo uno de los Miembros del Comité Entrevistador, de manera presencial desarrollarán la entrevista en el lugar señalado por el Instituto de



RESOLUCIÓN No 13353-7 NOV 2018

- *"Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las mesas para la provisión del empleo de Director Regional"*

información oficial durante el proceso de selección a través de las cuales se comunicará a los aspirantes toda la información relacionada con el concurso público de mérito, con mínimo diez (10) días calendario de antelación a la realización de las mismas

La publicación de los resultados de las entrevistas, se realizará de igual forma en las páginas web del ICBF y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP

En caso de que alguna de las reclamaciones interpuestas prospere se realizará la publicación de la aclaración de los resultados de las entrevistas en las páginas anteriormente mencionadas

ARTICULO OCTAVO La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y será publicada en la página web del ICBF

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá D C , a los


JULIANA PUNGI LUPPI LEYVA
Directora General

Aprobó. Eduardo González  - Secretario General / Carlos Enrique Garzón  Director de Gestión Humana / María Telesa Salazar  Oficina Asesora Jurídica (s)
Revisó. María Clemencia Angulo G.  Asesora Dirección General / Ivan Darío Martín Mesa  Secretaria General / César Augusto Rojas Ramírez  DAJ
Proyectó. Juan Manuel García  DGH.



RESOLUCIÓN No DE - 7 NOV 2018
13353

"Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las mesas para la provisión del empleo de Director Regional"

Bienestar Familiar en la citación la cual tendrá lugar en la ciudad establecida en la respectiva convocatoria

Los demás integrantes del Comité Entrevistador designados para la respectiva convocatoria participarán de manera virtual acorde con los medios tecnológicos disponibles en tiempo real en la misma

Virtual El Aspirante de manera presencial desarrollará la entrevista en la ciudad establecida en la respectiva convocatoria y el lugar señalado por el Instituto de Bienestar Familiar en la citación

Los integrantes del Comité Entrevistador designados para la respectiva convocatoria participarán de manera virtual acorde con los medios tecnológicos disponibles en tiempo real en la misma

Parágrafo Las entrevistas podrán ser de carácter individual o grupal. En todo caso frente a una misma convocatoria la entrevista se practicará en igualdad de condiciones frente a todos los aspirantes siendo individual o grupal respecto de todos ellos. Las condiciones de la entrevista para cada convocatoria serán descritas en la citación que se realice para la misma. La ciudad donde el aspirante se debe presentar para la entrevista corresponde a lo dispuesto en la convocatoria respectiva

ARTÍCULO QUINTO DEBIDO PROCESO Para efectos de garantizar el debido proceso que les asiste a los aspirantes todas las entrevistas serán grabadas y los soportes documentales serán custodiados por la Dirección de Gestión Humana

Los Entrevistados podrán interponer reclamaciones respecto a los resultados de la entrevista publicados en los términos establecidos en las respectivas convocatorias. La revisión de la grabación y soportes documentales en custodia, se realizará exclusivamente en la Sede de la Dirección General del ICBF ubicada en la Avenida Carrera 68 No. 64C-75 en la ciudad de Bogotá D.C.

ARTÍCULO SEXTO CRITERIOS VALORACIÓN ENTREVISTA Y PUNTAJE MAXIMO Adoptar los siguientes criterios de valoración y puntajes máximos por competencia para la entrevista

Ítem	Competencia	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
1	Visión estratégica	0	14
2	Liderazgo efectivo	0	15
3	Planeación	0	15
4	Toma de decisiones	0	14
5	Gestión del desarrollo de las personas	0	14
6	Pensamiento Sistémico	0	14
7	Resolución de conflictos	0	14
Total			100

ARTÍCULO SÉPTIMO CITACION Y PUBLICACION RESULTADOS ENTREVISTA La citación a entrevistas se publicará en las páginas web del ICBF y el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP que son los medios de comunicación divulgación e

Bogotá D C, 15 de marzo de 2019

Doctor
FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
Director
Departamento Administrativo de la Función Pública
eva@funcionpublica.gov.co
Carrera 6 # 12-62
PBX 7395656
Bogotá D C

Asunto solicitud de concepto e información sobre concurso para designación de Directores Regionales o Seccionales – Título 28 del Decreto 1083 de 2015

Respetado doctor

Amparado en el derecho de petición, muy respetuosamente solicito de su valiosa colaboración en el sentido de brindarme asesoría, concepto y si es del caso, facilitarme algunos documentos de interés relacionados con el proceso de entrevista por competencias en el proceso de designación de directores o gerentes regionales o seccionales o quienes hagan sus veces, en los establecimientos públicos de la reama ejecutiva del orden nacional, previsto en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015

En ese sentido, solicito se me emita concepto o se me clarifique los siguientes interrogantes

1 Contextualización

En un proceso público abierto para la conformación de la lista de la cual se seleccionará la tema para un Director Regional de una entidad del orden nacional que se convocó en el 2017, en el marco del artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083, que establece lo siguiente

ARTÍCULO 2 2 28 2 Conformación de temas. La conformación de las temas de que trata el artículo anterior se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto.

Los representantes legales de las entidades objeto del presente decreto, efectuarán los trámites pertinentes para la realización del proceso de selección público abierto el cual podrá efectuarse directamente por la entidad pública o con universidades públicas o privadas o con entidades privadas expertas en selección de personal, o a través de convenios de cooperación.

Dicho proceso de selección tendrá en cuenta criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y por lo menos deberá comprender la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

PARÁGRAFO. El proceso de selección público abierto que se realice en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Título, se efectuará bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones. (Resaltado es nuestro)

Consulta

¿La norma que regula esta entrevista (establecida en el art 2 2 28 2) sería la del Artículo 2.2.6.14 del Decreto 103 de 2015 que establece lo siguiente

Entrevista Cuando en un concurso se programe entrevista, ésta no podrá tener un valor superior al **quince por ciento (15%)** dentro de la calificación definitiva y el jurado calificador será integrado por un mínimo de tres (3) personas, cuyos nombres deberán darse a conocer con mínimo tres (3) días de antelación a su realización

La entrevista deberá grabarse en medio magnetofónico, grabación que se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles. El jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales descalifican o aprueban al entrevistado.

Si la respuesta es afirmativa entonces

Consulta:

¿El valor de la entrevista en un proceso para designar el Director o Gerente Regional o Seccional del que trata el Título 28 del Decreto 1083 de 2015, sería máximo del 15%, los nombres de los jurados deberían darse a conocer con mínimo tres (3) días de antelación a su realización y quienes deberían integrar el comité evaluador?

Si siguiendo la misma trazabilidad jurídica entonces, la entrevista para evaluar las competencias comportamentales para el adecuado desempeño del cargo de Director Regional, serían las previstas en el artículo 2 2 4 8 Decreto 1083, traído del artículo 8 del Decreto 2539 de 2005, modificado por el artículo 1 del Decreto 815 del 8 de mayo de 2018

2 Contextualización

Si una convocatoria en desarrollo del Título 28 del Decreto 1083, convocada en el año 2017, cuando estaba vigente el artículo 2 2 4 8 Decreto 1083 de 2015, en los términos del artículo 8 del Decreto 2539 de 2005, realiza una entrevista para evaluar las competencias comportamentales en el año 2019, cuando ya había sido modificado el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, mediante el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018, el cual estableció en su **PARÁGRAFO 2 del Artículo 1**

()

Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria

Consulta.

¿Cuáles competencias debe evaluar la entidad convocante, las incorporadas en el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 que guardaban concordancia con el Decreto 2539 de 2005 o las nuevas previstas en el artículo 1 del Decreto 815 de 2018?

3 Contextualización

En atención a repetidos precedentes jurisprudenciales constitucionales y entre ellos a la sentencia C-478 de 2005, la Honorable Corte Constitucional en lo que se refiere a la finalidad de la entrevista, considera que la finalidad de la entrevista no es más que conocer bajo criterios preestablecidos la personalidad del aspirante, respetando la objetividad e imparcialidad de la evaluación

“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 opine dentro de un razonable margen de ponderación, las características personales, profesionales, de preparación y de aptitud de cada uno de ellos. Empero según lo ha explicado, de tal concepto no puede deducirse que la normatividad admita, en cabeza de los entrevistadores una atribución omnímoda y carente de control pues su cometido no implica la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra según simpatía o animadversión personal que merezcan a la vista de quien los examina (subrayado es nuestro)

Si bien no puede desconocerse que existe cierto margen de discrecionalidad de los entrevistadores, también lo es que esa potestad no pueda convertirse en arbitrariedad ni subjetividad. Por esta razón, para garantizar la transparencia en su desarrollo, el valor de la entrevista deberá tomar en consideración al menos los siguientes criterios

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

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 no 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 este orden de ideas cuando se programa la entrevista dentro de un proceso de selección su realización esta condicionada como todas las etapas del concurso a la transparencia de la misma la participación en condiciones de igualdad y la máxima objetividad al momento de la evaluación.

Consulta

¿Qué herramientas, mecanismos, políticas, instructivos o procedimientos previos, durante y después de la entrevista, son necesarios para garantizar que los principios de objetividad, igualdad y transparencia no se vulneren mediante la discrecionalidad subjetiva que linda con el terreno de la arbitrariedad?

¿Qué instrumentos, orientaciones o recomendaciones ha expedido la DAFP en este sentido?

¿Adjuntar respuestas históricas de la DAFP a reclamaciones presentadas por concursantes en lo referente a esta situación tratada en relación con las entrevistas?

¿Pueden los evaluadores volver a retomar etapas previamente evaluadas, haciendo preguntas de conocimiento y tomarlas como referente de calificación?

¿Pueden los entrevistadores emitir conceptos personales, inducir al entrevistado a inclinarse a tener posiciones de ver la administración pública desde la óptica del entrevistado?

¿Puede convertirse la entrevista en un espacio de controversia, discusión, corrección de términos, generando estrés, incertidumbre, confusión y presión al entrevistado, o si por el contrario, es un diálogo que debe desarrollarse con la mayor naturalidad para que aflore la verdadera personalidad del entrevistado?

¿Los tiempos previstos en la convocatoria a entrevista pueden ser modificados unilateralmente por los entrevistadores, realizando mayor número de preguntas o mayor tiempo para unos y menos para otros de la misma regional entrevistada?

¿Cuáles deben ser las evidencias mínimas que deben documentarse para soportar los puntajes o resultados de la entrevista?

Convencidos de la importancia y experiencia que tiene el Departamento Administrativo de la Función Pública en el proceso de meritocracia y en selección de personal, considero que es un faro para orientar el ejercicio de la entrevista por competencia y generar un espacio de reflexión y futura reglamentación de este espacio que evite la subjetividad y la arbitrariedad que tanto insiste la Honorable Corte Constitucional

Cordialmente,



Luis Alfredo Carballo Gutierrez

C c 17 644 694

Cel 3203431811

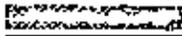
Email carballo71@hotmail.com

Avenida Jiménez No 4-16, Apto 812 Hotel Continental - Bogota

27 de VI 11



Al contestar por favor cite estos datos
Radicado No 20196000117381
Fecha 16/04/2019 03:48:22 p.m.



Bogotá D.C.



Señor
LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ
Carballo71@hotmail.com

REFERENCIA: EMPEOS Provisión **RADICACION** 20192060098762 del 15 de marzo de 2019

Respetado señor

En atención a su comunicación del la referencia, mediante el cual solicita información sobre los concursos para la designación de Directores o Gerentes Regionales o Seccionales o quienes hagan sus veces, en los establecimientos públicos de la rama ejecutiva del orden nacional, me permito informarle lo siguiente

El artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015¹ establece

"Conformación de temas. La conformación de las temas de que trata el artículo anterior se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto

Los representantes legales de las entidades objeto del presente decreto efectuarán los trámites pertinentes para la realización del proceso de selección público abierto el cual podrá efectuarse directamente por la entidad pública o con universidades públicas o privadas o con entidades privadas expertas en selección de personal o a través de convenios de cooperación.

Dicho proceso de selección tendrá en cuenta criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y por lo menos deberá comprender la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia

PARÁGRAFO El proceso de selección público abierto que se realice en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Título se efectuará bajo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones "

Con relación a su primera inquietud relacionada con la aplicación de la entrevista que prevé el artículo el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015 sena la misma de la que trata el artículo 2 2 6 14 del mismo Decreto, es procedente tener en cuenta que este último artículo aplica para los concursos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos de carrera administrativa en tanto que para los proceso de selección para la designación de los directores o gerentes regionales o seccionales o quienes hagan sus veces, en los establecimientos públicos de la rama ejecutiva del orden nacional, es de aplicación el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015

¹ Por medio del cual se explica el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR el cual lo redireccionará al repositorio de evidencias digitales de la Función Pública

El servicio público es de todos.
Documento firmado digitalmente
Sistema de gestión documental Orfano



En este punto es importante resaltar que para la provisión de los citados empleos, los términos de la convocatoria, elaborada por la entidad, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los concursantes, y por lo tanto, no podrán modificarse sus bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo en aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se llevara a cabo la aplicación de las pruebas, casos en los cuales debe darse aviso oportuno a los interesados

La convocatoria se publicará en las páginas Web de la entidad respectiva, en un lugar visible de la misma y en el DAFP a partir del día siguiente de la publicación en la prensa y hasta el final del proceso. Los avisos que modifiquen la convocatoria serán fijados en los mismos sitios antes señalados

En toda convocatoria se deberán incluir la siguiente información: Tipo de vinculación, fecha de fijación, identificación del empleo, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación orgánica y geográfica del empleo, requisitos de estudio y de experiencia de acuerdo con el manual vigente, funciones, término y lugar para las inscripciones, fecha de los resultados de las inscripciones, fecha, hora y lugar en que se aplicaran las pruebas, clases de pruebas y carácter de las mismas, puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias

Para dicho proceso de selección se tendrá en cuenta criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y por lo menos comprenderá la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia, en donde cada entidad determina el valor que tendrá cada prueba incluyendo la entrevista

En los procesos que acompaña Función Pública en entidades tales como ICBF, ICA, IGAC, SENA, INVIAS y ESAP la entrevista tiene un valor entre 20 y 30% como máximo, el cual es determinado por la entidad convocante

En cuanto a las herramientas, instructivos o procedimientos previstos durante y con posterioridad a la entrevista que garanticen principios de objetividad, igualdad y transparencia, previamente Función Pública capacita a los Jurados designados por el nominador con quienes se establece los parámetros para el proceso y las competencias a evaluar, utilizando la técnica de entrevista por incidentes críticos y conductuales, que buscaban determinar las competencias laborales de la persona frente al perfil del cargo

Para este efecto se define la competencia, conductas asociadas y preguntas que permitan evidenciar el nivel de desarrollo de la competencia evaluada

Con relación a las competencias comportamentales que se evalúan en estos procesos, la norma que se tiene en cuenta es la establecida en el Decreto 815 del 8 de mayo del 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos



Para la entrevista previamente los jurados determinan las competencias a evaluar como es el caso del concurso en que usted esta participando para Director Regional del ICBF del Huila y que fueron dadas a conocer mediante la resolución No 13353 del 7 de noviembre de 2018

Para el desarrollo de las entrevistas y con el fin de garantizar los principios de objetividad, igualdad y transparencia Función Publica suministra a la entidad una guía que orienta sobre sus diferentes etapas como son

PREPARACION Incluye la conformacion del jurado elaboración de la guía de preguntas determinacion de los factores a evaluar, con sus respectivos puntajes, descripción de lo que se entiende por cada uno de ellos, temas y preguntas que se van a formular para obtener la información correspondiente a cada factor y duración

AMBIENTE Lugar donde se va a realizar la entrevista, hora, esto con el fin de garantizar que no habrá interrupciones y se pueda sacar el mayor provecho de la actividad

DIRECCIÓN Y DESARROLLO Apertura de la conversacion desarrollo de la guía y formulación de las preguntas profundizando en las respuestas que no arrojen claridad a lo preguntado

CIERRE Se finaliza la entrevista cuando se han contemplado todos los factores propuestos para la evaluación y se ha recogido toda la información posible, y se poseen los elementos de juicio suficientes para permitir el paso a la fase de valoración

En cuanto a su inquietud relacionada con la posibilidad de que los evaluadores pueden volver a retomar etapas previamente evaluadas haciendo preguntas de conocimientos y tomarlas como referente de calificación

Como se indicó anteriormente el jurado previamente a la entrevista elabora la guía de preguntas, determina los factores a evaluar, con sus respectivos puntajes describe lo que se entiende por cada uno de ellos, temas y preguntas que se van a formular para obtener la información correspondiente a cada factor

Frente a su pregunta sobre si los entrevistadores pueden emitir conceptos personales, inducir al entrevistado a inclinarse a tener posiciones de ver la administración pública desde las ópticas del entrevistado, es procedente indicar que el objetivo de una entrevista es el de obtener información concreta y precisa, evidenciar patrones de comportamiento que conduzcan a realizar un juicio objetivo acerca de las habilidades del candidato

En cuanto a si los tiempos previstos en la convocatoria a entrevista pueden ser modificados unilateralmente por los entrevistadores realizando mayor número de preguntas o mayor tiempo para unos y menos para otros de la misma regional entrevistada es necesario precisar que en la convocatoria que es norma para las partes, no se establece el tiempo que durará la entrevista, cuantas preguntas se formularan ya que esto hace parte del diseño de la entrevista





En relacion con las evidencias minimas que deben documentarse para soportar los puntajes o resultados de la entrevista, se tiene que los documentos que soportan la entrevista son Formato lista de asistencia, grabación de la entrevista y formato de calificación

Finalmente le informamos que Funcion Publica elaboró un Manual de Entrevista que es suministrado a las entidades que deben proveer sus cargos mediante concursos publicos y abiertos, adicionalmente se reitera que antes de realizarse la entrevista por parte de cada entidad se capacitan a los entrevistadores que esta designe

En anterior concepto se expide en los terminos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Cordialmente

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Juridico (e)

Proyectó Ruth González Sanguino
Revisó José Fernando Ceballos Arroyave

12602 8.4



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
 Cecilia De la Fuente de Lleras
 Dirección General



PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA

RESULTADOS DE ENTREVISTA

DATOS GENERALES					
Convocatoria Número		BF/17-009			
Cargo	Director Regional	Código:	0042	Grado	18
Ubicación.		DIRECCIÓN REGIONAL HUILA			
Fecha de Publicación		13 de junio de 2019			
LISTADO DE CANDIDATOS CON SU EVALUACIÓN DE ENTREVISTA					

Cédula	Resultado
17.644.694	13,67
26.431.653	13,00
34.324.103	17,67
36.068.915	15,00
51.931.356	18,07

Juliana Pungiluppi
JULIANA PUNGILUPPI
 Directora General

Aprobó: *Eduardo González* - Secretario General / Carlos Enrique Garzón - Director de Gestión Humana
 Revisó: *María Clemencia Angulo G.* - Asesora Dirección General
 Proyectó: *Juan Manuel García* - DGH.



PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE
 SELECCIONARÁ LA TERNA

CITACIÓN A ENTREVISTA

DATOS GENERALES					
Convocatoria Numero		BF/17-009			
Cargo	Director Regional	Código	0042	Grado.	18
Ubicación.		DIRECCIÓN REGIONAL HUILA			
Fecha de Publicación		8 de febrero de 2019			
LISTADO DE CANDIDATOS CON SU HORARIO DE ENTREVISTA					

Cedula	Fecha	Horario de entrevista
17 644 694	Martes 5 de marzo de 2019	9 00 a m
26 431 653	Martes 5 de marzo de 2019	9 30 a m
34 324 103	Martes 5 de marzo de 2019	10 00 a m
36 068 915	Martes 5 de marzo de 2019	10 30 a m
51 931 356	Martes 5 de marzo de 2019	11 00 a m

APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA	
Lugar de Entrevistas: Dirección Regional Huila Avenida Circunvalar Calle 21 # 1 E- 40 Barrio San Vicente de Paúl, Neiva - Huila	Fecha 5 de marzo de 2019
Modalidad Virtual	Carácter Individual
La entrevista será presentada ante el comité entrevistador designado por el ICBF para tal efecto	

JULIANA PUNGILUPPI
 Directora General

Aprobó: Eduardo González - Secretario General / Carlos Enrique Garzón - Director de Gestión Humana
 Revisó: María Clemencia Argüello G - Asesora Dirección General
 Proyectó: Juan Manuel García - DGR

Reclamación

Bogotá, junio 17 de 2019

Doctora
JULIANA PUNGILUPPI
Directora General
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF
concursoicbf@funcionpublica.gov.co
Bogotá D C

ASUNTO Reclamacion Resultado Prueba de Entrevista – Convocatoria BF/17-009

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ, identificado con la cédula de ciudadanía numero 17 644 694 me permito presentar reclamación dentro del término establecido en la convocatoria BF-17-009 de 2017, respecto del resultado de la prueba de entrevista La cual sustento en lo siguiente

Destaco que en el proceso de evaluacion y calificación de la entrevista que se practicó el pasado 5 de marzo de 2019, tiene vicios que afectan el debido proceso desde la citacion y durante la práctica de la misma, ya que se presentaron situaciones que **ALTERAN** la **LEGALIDAD** y devienen en carencia de objetividad, igualdad, y transparencia de los resultados, al no darse cumplimiento a los parámetros de la convocatoria en los siguientes puntos

I NORMAS Y REGULACION DE LA CONVOCATORIA

De conformidad con el acto administrativo que señala las reglas del concurso publico de meritos adoptado por en la convocatoria BF17-009 de 2017 se precisó que las normas que rigen el concurso de méritos son las consagradas en el Decreto 1083 de 2015

A Citación a entrevista y reglamentacion de parámetros para la misma

Las normas vigentes al momento de la convocatoria para el concurso publico de empleos – Director Regional Huila, que rigen el concurso publico de meritos son el articulo 125 de la Carta Política, el Decreto 1083 de 2015 titulo 28, y en los aspectos regulados en ese Título, y por las generales de citado ordenamiento juridico

El ICBF mediante el acto administrativo Resolución 13353 del 7 de noviembre de 2018, reguló los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las temas para provisión de empleos de Directores Regionales, las cuales fundamento con base en los parámetros legales señalados en el Decreto 815 del 8 de mayo de 2018

Norma que no es aplicable al presente concurso publico de méritos, por cuanto el inciso segundo del párrafo 2 del artículo 2248 preceptua que los *"los procesos de selección en curso () se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria"*

Es por ello, que al disponer el artículo primero de la Resolución 13353 de 2018, que las competencias comportamentales previstas en el artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015 para el Nivel Directivo, son las establecidas para la fecha de la convocatoria es decir el Decreto 2539 de 2005 que fue incorporado en el Decreto 1083 de 2015, ya que es la norma vigente al momento de iniciar el proceso de invitación a concurso

Por eso, al indicarse en el artículo segundo de la Resolución 13353 de 2018 que las competencias a evaluar son las determinadas en el referido artículo 2248 **modificado por el Decreto 815 de 2018**, está desconociendo el postulado legal que rige el concurso publico de méritos, ya que se itera, esta norma no es aplicable al concurso de la convocatoria BF/17-009 porque la misma data del año 2017 y las normas aplicables son las existentes hasta antes de la modificación legal dada por el Decreto 815 de 218, como así lo indica el mismo decreto

En ese orden de ideas, las competencias de Visión Estratégica, Liderazgo Efectivo, Planeación, Toma de Decisiones, Gestión de Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistemático, Resolución de Conflictos, que me fueron valoradas, excede las facultades legales establecidas en el artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015, porque para este caso son inexistentes, con lo cual se vulneran los postulados constitucionales de buena fe, confianza legítima y el debido proceso. Por lo tanto, la administración de manera unilateral modificó las reglas del concurso, siendo que tales regla son inmodificables

Sobre la obligatoriedad de las normas que regulan el concurso publico de meritos ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T-682 de 2016 manifestó

"CONVOCATORIA EN CONCURSO DE MERITOS DEL REGIMEN ESPECIAL DE LA RAMA JUDICIAL-Norma que reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración

La convocatoria en el concurso publico de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el

cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe Las reglas del concurso autovinculan y controlan a la administración, y se vulnera el derecho del debido proceso cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe Solo en casos excepcionales, y por "factores exógenos", como señala el precedente de la Corporación, cuando se varían las etapas o normas, dicha modificación debe ser publicitada a los participantes Reglas que deben ser precisas y concretas, con el fin de que los aspirantes tengan un mínimo de certeza frente a las etapas del proceso de selección y la duración de las mismas, que no los someta a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas "

Es por ello, de vital importancia que el ICBF proceda a realizar nuevamente las entrevistas de la convocatoria BF-009-2017 aplicando los parametros legales establecidos en el aviso del 29 de noviembre de 2017, con el fin de salvaguardar los postulados constitucionales y legales que rigen el principio al mérito y los principios de transparencia, equidad, imparcialidad, publicidad que el mandato constitucional y legal permite para este tipo de concursos públicos de méritos

B Porcentaje de valoración prueba de entrevista – viola principio de legalidad

Respecto de la prueba de entrevista indica la convocatoria BF/17/009 que ésta tendrá un valor de 20 puntos, que equivale al 20% del puntaje total del concurso de méritos, veamos

AVISO DE PARTICIPACIÓN PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CLASE DE SELECCIONARÁ LA PRUEBA PARA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL		FECHA		LUGAR	
INSCRIPCIÓN		del	al	En	
LUGAR		FECHA		LUGAR	
<p>UNIVERSIDAD DE LOS ANDES DE VENEZUELA (UNIVAN) - INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS (IVIP) - AV. CAROLINA DE OZUNA S/N - PUERTO RICO, CAROLINA DE OZUNA</p>		<p>10 y 11 de marzo de 2018</p> <p>10:00 AM a las 05:00 PM</p> <p>AVENIDA CAROLINA</p>		<p>PUBLICACIÓN LISTA DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS</p> <p>20 de marzo de 2018</p> <p>www.icbf.gov.ve</p>	
<p>REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO (ver convocatoria de 2017)</p>		<p>EXAMENES PRUEBAS DE INGRESO</p>		<p>FECHA DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA</p> <p>11 de marzo de 2018</p>	
<p>REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL CONCURSO (ver convocatoria de 2017)</p>		<p>EXAMENES PRUEBAS DE INGRESO</p>		<p>FECHA DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA</p> <p>11 de marzo de 2018</p>	
PUNTAJE QUE SE APLICARÁ					
CLASE DE PRUEBA	CARÁCTER DE LA PRUEBA	PUNTAJE MÁXIMO ATRIBUIDO	Puntos	PUNTAJE MÁXIMO ATRIBUIDO	
COMPETENCIAS ACADÉMICAS	Examen	20 puntos	20	80 Puntos	
COMPETENCIAS	Clasificación		20		
COMPETENCIAS	Clasificación		20		
TOTAL	Para prueba de ingreso de 3 miembros del comité (1) y un puntaje igual a 20		20		

Lo cual contradice las normas de rango superior que rigen el referido concurso público de méritos por cuanto el Decreto 1083 de 2015, sobre la prueba de entrevista precisa lo siguiente

"ARTICULO 22614 Entrevista Cuando en un concurso se programe entrevista, esta no podra tener un valor superior al quince por ciento (15%) dentro de la calificación definitiva y el jurado calificador sera integrado por un minimo de tres (3) personas, cuyos nombres deberan darse a conocer con mínimo tres (3) dias de antelacion a su realizacion

La entrevista debera grabarse en medio magnetofonico, grabacion que se conservara en el archivo del concurso por un termino no inferior a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de expedicion de la lista de elegibles El jurado debera dejar constancia escrita de las razones por las cuales descalifican o aprueban al entrevistado

ARTICULO 2218314 Pruebas De conformidad con el numeral 34.4 del articulo 34 del Decreto-ley 765 de 2005, las pruebas o instrumentos de selección tendran como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificacion de los mismos, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo La valoracion de estos factores se hará mediante pruebas orales, escritas, de ejecución, analisis de antecedentes, entrevistas, evaluacion final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parametros de calificacion previamente determinados ()

PARAGRAFO Cuando en un concurso se programe entrevista, segun la naturaleza del empleo, esta debera tener un valor maximo del quince por ciento (15%) de la calificacion total del concurso "

Siendo así las cosas no era dable que se promediara con mayor porcentaje a lo legalmente establecido en la convocatoria, que es del 20%, por cuanto desbordan los parámetros legales establecidos en la norma en cita Razón por la cual se evidencia un vicio por infracción al principio de legalidad que regula el concurso

II IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LA ENTREVISTA QUE SON VIOLATORIAS DEL DEBIDO PROCESO

- 1 La citacion a entrevista publicada el 8 de febrero de 2019 establecio unos tiempos máximos de entrevista, los cuales para mi caso se vulneraron flagrantemente (se puede verificar en las grabaciones de la entrevista), ya que se me cito para una entrevista de 30 minutos y se realizó una entrevista de 60 minutos y a los otros concursantes el tiempo fue significativamente menor

**PROCESO DE CONFORMACION DE LA LISTA DE LA CUAL SE
SELECCIONARÁ LA TERNA**

CITACIÓN A ENTREVISTA

DATOS GENERALES					
Convocatoria Numero		BF/17 009			
Cargo	Director Regional	Código	0042	Grado	18
Ubicación		DIRECCIÓN REGIONAL HUILA			
Fecha de Publicación		8 de febrero de 2019			

LISTADO DE CANDIDATOS CON SU HORARIO DE ENTREVISTA

Cédula	Fecha	Horario de entrevista
17 644 694	Martes 5 de marzo de 2019	9 00 a m
26 431 653	Martes 5 de marzo de 2019	9 30 a m
34.324 103	Martes 5 de marzo de 2019	10 00 a m
36 068.915	Martes 5 de marzo de 2019	10:30 a m
51 931 356	Martes 5 de marzo de 2019	11:00 a m

- 2 La Resolución No 13353 del 7 de noviembre de 2018, adopto unos parámetros para la realización de la entrevista, cuyo objetivo era evaluar las competencias comportamentales y durante el desarrollo de la entrevista practico pruebas de conocimiento específico sobre la entidad

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO PARAMETROS Adoptar los parámetros para la realización de las entrevistas, cuyo objetivo es evaluar las competencias comportamentales previstas en el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015 para el nivel Directivo para el adecuado desempeño del cargo de Director Regional

ARTÍCULO SEGUNDO COMPETENCIAS A EVALUAR. Establecer que las competencias a evaluar en la entrevista serán las establecidas para el nivel Directivo en el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, dichas competencias son Visión estratégica Liderazgo efectivo Planeacion, Toma de decisiones, Gestión del desarrollo de las personas, Pensamiento Sistémico, Resolución de conflictos, las cuales serán valoradas de acuerdo con la misionalidad y gestión institucional, marco legal vigente, así como la información de publico conocimiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar

- 3 Se me interpele constantemente por parte de los entrevistadores, quienes emitieron todo el tiempo sus puntos de vista y conceptos personales, manifestaciones de afirmativo o incorrecto, comportamientos totalmente prohibidas en la practica de entrevista, puesto que distraen, estresan y distorsionaron el objetivo de la entrevista, la cual era permitirle al aspirante manifestar sus experiencias, comportamientos, conductas y en general, las particularidades comportamentales en un estado de normalidad

- 4 Durante la entrevista las entrevistadoras mantuvieron ademanes y comportamientos que expresaban su descalificación, corregían términos y ponían palabras en las respuestas del entrevistado, lo que evidencia que solo querían escuchar lo que ellas pensaban o percibían de la gestión administrativa y de cómo visualizaban la administración pública, en lugar de simplemente escuchar las respuestas del entrevistado y desarrollar su proceso evaluativo de una manera objetiva e independiente de las opiniones de cada entrevistador

Es importante citar la sentencia C-478-05 de la Honorable Corte Constitucional en lo que se refiere a finalidad de la entrevista, que no es más, que conocer bajo criterios preestablecidos la personalidad del aspirante, respetando la objetividad e imparcialidad de la evaluación

"[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" Empero, según lo ha explicado, "de tal concepto no puede derivarse que la normatividad admita, en cabeza de los entrevistadores, una atribución omnimoda y carente de control, pues su cometido no implica la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según simpatía o animadversión personal que merezcan a la vista de quien los examina" (subrayado es nuestro)

Sí bien no puede desconocerse que existe cierto margen de discrecionalidad de los entrevistadores, también lo es que esa potestad no puede convertirse en arbitrariedad ni subjetividad. Por esta razón, para garantizar la transparencia en su desarrollo, el valor de la entrevista deberá tomar en consideración al menos los siguientes criterios

- 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

- 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. No 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 (recusacion) o posterior (impugnacion), siempre y cuando surjan razones fundadas por parte de los participantes para creer que su calificacion fue o será arbitraria

- Los entrevistadores deben señalar por escrito y en forma motivada los resultados de la evaluacion"

En este orden de ideas, cuando se programa la entrevista dentro de un proceso de selección, su realización está condicionada como todas las etapas del concurso a la transparencia de la misma, la participación en condiciones de igualdad y la máxima objetividad al momento de la evaluación

De lo expresado por la Honorable Corte Constitucional se puede concluir

Que el ICBF no estableció los terminos para las reclamaciones, tan solo, en el artículo séptimo de la Resolución No 13353 del 7 de noviembre de 2018, donde estableció los parametros de la entrevista, hizo tímidamente la siguiente mención

En caso de que alguna de las reclamaciones interpuestas prospere, se realizara la publicación de la aclaración de los resultados de las entrevistas en las páginas anteriormente mencionadas

Que el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015, establece como una de las pruebas obligatorias dentro del proceso para la conformación de la terna, la práctica de una entrevista, la cual se debe efectuar bajo los critérios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes para el ejercicio de las funciones

Por lo tanto, para la práctica de la entrevista es procedente establecer de manera previa a su realización, los criterios claros, objetivos y técnicos, que permitan dar cumplimiento a los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad **Requisitos por los postulados legales vigentes al momento de la convocatoria, y sus reglas son inmodificables**

Que la prueba de entrevista, como instrumento de evaluación objetiva, requiere la elaboración de unas especificaciones técnicas, la cual contempla los referentes técnicos, conceptuales y metodológicos que fundamentan el objeto de evaluación, así como los mecanismos para su diseño, aplicación, calificación, procesamiento y publicación de resultados

Para el caso de la elección del Director de la Regional Huila del ICBF, se propone una entrevista por competencias. Ahora bien, en aras de garantizar los criterios de objetividad, transparencia e imparcialidad, se espera que la entrevista realizada el pasado 5 de marzo haya tenido un diseño de especificaciones técnicas de la misma, desde los parametros y estándares para el diseño de instrumentos de evaluación

objetiva, facilitando tanto a los concursantes como a los evaluadores, unas rubricas de evaluación claras, objetivas y uniformes que permitan realizar una medición imparcial a la totalidad de los concursantes interesados en el proceso

La ausencia, inexistencia o baja calidad de las rubricas de evaluación en un proceso de entrevista, puede viciar el proceso tanto como los resultados de la misma, maxime teniendo en cuenta que para el proceso de selección que nos ocupa se programaron entrevistas de forma individual, descuidando las características ineludibles que debe tener un proceso de este tipo, como son los tiempos y procedimientos para la aplicación de esta prueba

En mi caso particular, la entrevista fue mucho mas extensa que para los demas concursantes de la misma regional Huila del ICBF, situacion que refleja de manera evidente e inequivoca que no se conto con características de homogeneidad en la aplicación de esta prueba, vulnerando claramente el principio de igualdad que atañe a la realización de los concursos de méritos en el sector publico colombiano. Se me trato con desigualdad frente a mis pares concursantes, pues se hizo mayor exigencia en la entrevista al tener que abordar no solo mayor tiempo para ello, sino, mayor numero de preguntas, que al final se convirtieron fue en cuestionamientos que desdibujan el fin de la entrevista

De otra parte, se espera que las rubricas de calificación de una prueba de entrevista tengan la operacionalización de las competencias en evaluación, de manera que no es posible que los entrevistadores conviertan el espacio de entrevista en una evaluación o comprobación de conocimientos que ya se realizo de manera escrita en el concurso de meritos, puesto que el objeto de evaluación de la prueba de entrevista es valorar el nivel de desarrollo de las pruebas de competencias comportamentales descritas en el Decreto 1083 de 2015. Esta comprobacion de conocimientos en el espacio de entrevista tambien llevó a que la prueba se extendiera en mi caso mas que para los demas concursantes

Adicionalmente, la planeacion de la entrevista debe contar con una descripción de lo que se espera evidenciar en el concursante durante el desarrollo de la entrevista, para que los evaluadores puedan consignar de manera clara y objetiva la puntuacion en la escala que se defina para la valoración del nivel de desarrollo de cada competencia que se está evaluando

Ante estas situaciones citadas, me asalta la incertidumbre de que se configure un acomodamiento de puntajes para que los que estamos punteando en los resultados pasemos a ser los ultimos y desde luego automáticamente quedemos fuera de la terna, lo que cercena mi derecho a continuar en el proceso de seleccion en condiciones de igualdad, transparencia y ante todo de objetividad, pues es preocupante que en la misma Regional Huila existan comentarios relacionados con que hay instrucciones superiores o

políticas para que se me limite o impida la participación en la terna que será remitida al señor gobernador del departamento del Huila para lo de su competencia

De modo que, cualquier inclinación subjetiva puede afectar significativamente los resultados, que en el promedio nacional han oscilado entre 12 y 18 puntos, tal como se pueden visualizar a continuación

RESULTADOS DE ENTREVISTAS PUBLICADAS															
BUENOS AIRES		GUAVIARE		VALLE DEL CAUCA		SANTANDER		MARIKÓ		CORDOBA		ATLANTICO		ARAUCA	
Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje
9.513.814	16,87	17.332.941	15,87	16.824.216	12,67	5.694.878	10,73	12.903.704	15,83	15.023.004	13,96	3.747.963	1,00	17.591.675	14,67
12.686.240	14,87	18.222.743	14,77	18.896.276	8,87	5.708.107	15,60	20.744.150	13,67	33.940.248	17,50	8.708.541	13,41	51.628.200	9,33
48.741.436	16,47	52.962.490	12,80	59.667.497	15,33	13.746.471	15,40	93.326.178	17,47	34.984.752	16,30	77.034.575	17,07	18.293.195	19,40
79.331.907	18,87	86.040.464	15,29			19.498.672	16,73			79.551.907	18,00	72.072.447	14,60	60.280.343	1,07
79.579.232	18,53	82.543.409	16,07			27.841.833	15,40			92.543.476	15,50	73.199.703	12,67	74.375.924	11,40
82.153.391	18,40					83.322.630	16,87								

De la misma manera, solicito al ICBF se me permita conocer las rubricas de calificación, diseño de la entrevista, perfil de los entrevistadores, capacitación previa de los mismos y todos los soportes de planificación del proceso previo a la aplicación de la entrevista, así como los videos que contienen las entrevistas realizadas. Al igual que los audios o videos de la entrevista, del suscrito y de mis pares contendores, para poder realizar un análisis técnico, objetivo y jurídico respecto del desarrollo de la entrevista

Finalmente, en concordancia con lo expuesto anteriormente, solicito se realice la entrevista con nuevos entrevistadores y se ajusten a la normatividad aplicable para el presente concurso o en su defecto se revisen los resultados de la entrevista por profesionales que no hayan participado en la entrevista realizada el 5 de marzo de 2019, desechando las preguntas que no tiendan a lograr el objetivo y fin del ejercicio y se emita una nueva valoración de resultados

Cordialmente,

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ

C c 17 644 694

Calle 8 No.52-45 Condominio Caminos de Oriente – Neiva

Cel 3203431811



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Cecilia De la Fuente de Lleras
DIRECCION DE GESTION HUMANA
Pública



Estado
Colombiano

Al contestar cite este numero



Radicado No 201912100000021321

Bogotá, 2019-06-21

Señor

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ

carballo71@hotmail.com

Respuesta reclamación resultado prueba de entrevista - Convocatoria BF/17-009

En atención a su reclamación enviada por correo electrónico de fecha 18 de junio de 2019 la cual fue remitida por competencia al Comité Entrevistador, relacionada con las entrevistas del proceso meritocrático de la Regional ICBF en el departamento del Huila en la que solicita se realice nuevamente la entrevista con nuevos entrevistadores y se ajuste a la normatividad aplicable para el presente concurso o en su defecto se revisen los resultados de la entrevista por profesionales que no hayan participado en la realizada el pasado 5 de marzo de 2019 desechando las preguntas que no tiendan a lograr el objetivo y fin del ejercicio y se emita una nueva valoración, nos permitimos dar respuesta de fondo en los siguientes términos

Normatividad

Inicialmente es pertinente aclararle que la Convocatoria en mención se regula por los parámetros señalados exclusivamente en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 tal y como se indica en la consideración adicional N° 6, así

"6 El proceso de selección es para un empleo de libre nombramiento y remoción por lo tanto el proceso de selección no otorga derechos de Carrera Administrativa, ni se enmarca en lo establecido por la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios. Este proceso se regula por los parámetros señalados en el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 "

De acuerdo con la anterior consideración es importante señalar que la normatividad que menciona en su reclamación referente al porcentaje de valoración de la prueba de entrevista corresponde a los concursos públicos para la provisión de cargos de carrera administrativa, conforme a lo señalado en la Ley 909 de 2004, la cual no es aplicable a los procesos de selección regidos por el Título 28 del Decreto 1083 de 2015 en los cuales no establecen valores ni porcentaje para la calificación de la pruebas que componen la convocatoria

Por otra parte, en referencia a lo aludido en su petición donde manifiesta que el ICBF desconoce lo establecido en el parágrafo 2 del Artículo 2248 del Decreto 1083 de 2015, es necesario aclararle que en el marco del proceso BF/17-009 la valoración de competencias se realizó de acuerdo a las competencias definidas por el Decreto 2539 del 2005 (compilado en el Decreto 1083 de 2015), dicha prueba se llevó a cabo el día 3 de agosto de 2018 y sus resultados se publicaron el 28 de agosto de 2018, en los cuales usted obtuvo 17 puntos

ICBFColombia

www.icbf.gov.co

@ICBFColombia

@icbfcolombiaoficial

Sede Dirección General
Avenida carrera 68 No 64c - 75
PBX 437 7630

Línea gratuita nacional ICBF
01 8000 91 8080



Entrevista

En cuanto a la entrevista es importante indicarle que ésta se enge como un instrumento fundamental dentro del proceso de meritocracia, ya que a través de la misma el ICBF obtiene información sobre los comportamientos y formas de enfrentar diversas situaciones similares a las que se presentan en el cargo de Director Regional basándose en sus experiencias laborales previas y se examinan aspectos referentes a competencias en el nivel Directivo de conformidad con el artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015¹, modificado por el Decreto 815 de 2018

Para el caso en concreto el ICBF expidió la resolución 13353 de 2018 *Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las temas para la provisión del empleo de Director Regional*, la cual fue publicada en cada uno de los procesos, con el fin de que todos los aspirantes conocieran de antemano los parámetros con los que se efectuarían las entrevistas garantizándose así los principios de Publicidad, Igualdad, Transparencia y el debido proceso

Es importante indicar que en la valoración de la entrevista se aplicaron criterios razonables como usted lo pudo constatar, ésta fue realizada por el Comité Entrevistador de acuerdo con la Resolución 13353 del 2018² y bajo la metodología semiestructurada, en la que previamente se han definido los parámetros para su aplicación, como son definición de competencias, conductas asociadas y las preguntas que permitan evidenciar el nivel de desarrollo de las competencias evaluadas a cada aspirante, con respecto al cargo de nivel directivo objeto de la convocatoria, garantizando de esta forma el derecho a la igualdad de los aspirantes

Dentro de la aplicación de la prueba, el tiempo estipulado es de 30 minutos aproximadamente, sin embargo, es necesario indicar que, dada la naturaleza de esta prueba y el Protocolo diseñado para su aplicación, el tiempo de esta puede variar en algunas ocasiones, dependiendo de las respuestas brindadas por los aspirantes o por las contra preguntas que puedan realizar quienes integran el Comité Entrevistador

Es de aclarar que el Equipo Evaluador en cualquier momento, durante el desarrollo de la entrevista, tal cual se le informó al inicio de la misma, podían realizar contra preguntas, esto con el fin de obtener más elementos que les permitieran tener plena identificación de las competencias objeto de la valoración y sus conductas asociadas y así generar una valoración objetiva e integral de las competencias comportamentales situacionales que se están evaluando

Aunque el tiempo destinado para la aplicación de la entrevista varió en algunos casos el ICBF garantizó el efectivo cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia y objetividad para cada uno de los aspirantes a partir del cumplimiento de los protocolos de la prueba, definidos en la Resolución No 13353 de 2018 *Por la cual se establecen los parámetros para la realización de*

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

² Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las temas para la provisión del empleo de Regional

99



las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional"

Comité Entrevistador

Los servidores públicos que hemos sido delegados por la Directora General del Instituto para conformar el Comité Entrevistador en cada uno de los procesos, recibimos capacitación solicitada por el Instituto al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Entidad que es la máxima autoridad de empleo público en Colombia, la cual fue impartida por el Coordinador Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática quien capacito y oriento a los Miembros del Equipo Entrevistador, según se evidencia en el Acta anexa en doce (12) folios

Adicionalmente los Miembros del Comité Entrevistador, reciben de la Dirección de Gestión Humana, un Protocolo, en el que se les indica el objetivo de la entrevista, se explica el tipo de entrevista, las instrucciones, incluyendo las distintas fases (Preparación, fase inicial, desarrollo, cierre y calificación), con el objetivo de garantizar la imparcialidad, la objetividad y la igualdad en las entrevistas aplicadas a los aspirantes que forman parte del proceso, en el marco de lo establecido en la Resolución No 13353 de 2018 "Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional"

Resultados de la entrevista

Es importante indicar que no existen respuestas correctas o incorrectas, los puntajes asignados corresponden a la ponderación dada por el Comité Entrevistador, de acuerdo con la identificación de conductas asociadas a las competencias objeto de evaluación. Por tanto, no son objeto de evaluación y calificación criterios como estudios, conocimientos y experiencias laborales, puesto que estos ya fueron ponderados en la evaluación de requisitos mínimos, prueba de conocimientos y análisis de antecedentes, realizados en las etapas del concurso previas a la entrevista

Ahora bien, de acuerdo con lo enunciado es claro que previamente a las entrevistas, el Equipo Evaluador se reunió para definir los parámetros, las competencias comportamentales, conductas asociadas, metodología de la entrevista y preguntas que serían aplicadas a todos los candidatos con el fin de garantizar de esta forma, el derecho a la igualdad de los aspirantes

Para la valoración de la entrevista, el Comité Técnico adoptó una escala en la cual se establecen rangos específicos por competencia, que oscilan entre 0-14 y 0-15 para un total de 100 puntos, que después se multiplican por 0,2, para convertirlos a la escala definida para la entrevista dentro de la Convocatoria. En su caso particular, a continuación presentamos la ponderación de los factores evaluados en su entrevista, así:

Factores para evaluar en la entrevista		Rango		Resultado
		Min	Max	
A	Vision estratégica	0	14	8,67
B	Liderazgo efectivo	0	15	11,00
C	Planeación	0	15	12,00

30



Factores para evaluar en la entrevista	Rango		Resultado
	Min	Max	
D Toma de decisiones	0	14	10,33
E Gestión del desarrollo de las personas	0	14	10,33
F Pensamiento Sistémico	0	14	9,00
G Resolución de conflictos	0	14	7,00
Total	100		68,33
Total ponderado sobre 20 puntos			13,67

Respecto a su afirmación de que la entrevista fue realizada con el objetivo de acomodar los resultados del proceso, para excluir algún aspirante de la terna, es pertinente precisar que el proceso de meritocracia adelantado bajo la convocatoria BF/17-009, está diseñado por etapas, donde cada una de éstas valora y brinda información sobre un criterio en específico. Cabe aclarar que la valoración de los criterios en cada etapa son independientes y no se relacionan con los resultados de las otras pruebas, como usted lo sugiere en su reclamación.

Igualmente sobre el caso concreto de esta reclamación, al realizar la sumatoria de los puntajes se puede apreciar que esta ocasión, el orden de los puntajes acumulados de los aspirantes, no sufrió variación alguna, tras la aplicación de la prueba de entrevista.

Reserva de la entrevista

El ICBF convocó a los interesados en participar en los distintos procesos de selección para conformar la terna, mediante la cual se proveerá el cargo de libre nombramiento y remoción de Director Regional, Código 0042 de la Regional Huila. Dentro de la convocatoria se establecieron previamente unas reglas del concurso que constan en el Aviso de convocatoria publicado el 29 de noviembre de 2017 y dentro de las que se encuentra la concerniente a la reserva de las pruebas, indicando:

"RESERVA DE LAS PRUEBAS Las pruebas y protocolos aplicados o utilizados en el proceso de selección tienen carácter reservado y sólo serán de conocimiento de los funcionarios responsables de su elaboración y aplicación."

Por otra parte, antes del inicio de la entrevista, tal y como consta en la planilla de asistencia firmada por usted, se pudo apreciar que de forma libre expresa e inequívoca autorizó al ICBF a la recolección y tratamiento de los datos personales suministrados de manera veraz y completa, con el propósito de ser utilizados únicamente para los diferentes aspectos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad.

Así mismo, los demás aspirantes autorizaron la grabación de las entrevistas, con el fin de ser garantizado el debido proceso acorde a lo señalado en el Artículo Quinto de la Resolución No 13353 de 2018 "Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional".

Acorda con los argumentos anteriormente expuestos, no es procedente acceder a su solicitud de remitirlas anotaciones y calificaciones dadas por los Miembros del Comité Entrevistador, así



como copia de las videograbaciones realizadas en las entrevistas, toda vez que el ICBF garantiza la protección de los datos personales de los aspirantes, de acuerdo a lo contemplado en la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1074 de 2015

Revisión de los Resultados

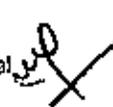
No es viable acceder a que personas distintas a las que integraron el Comité Entrevistador para el proceso de la Regional Huila, revisen la entrevista ya que esto no se encuentra previsto dentro de las reglas de la convocatoria BF/17-009

Sin embargo los miembros del Comité Entrevistador nos reunimos el 20 de junio de 2019 y revisamos la grabación de la entrevista y una vez efectuada la verificación de este soporte técnico, se encontró que el puntaje obtenido corresponde a la información que usted suministró en la entrevista realizada el pasado 5 de marzo de 2019, motivo por el cual el ICBF confirma el resultado publicado el 13 de junio del presente año

Conclusión

Acorde con lo anteriormente expuesto, no es viable acceder a su petición de repetir las entrevistas, dado que éstas, tal cual se evidencia en las grabaciones, fueron realizadas por el Equipo Evaluador, bajo los principios de objetividad, imparcialidad e igualdad entre los aspirantes, y bajo la línea de poder identificar candidatos idóneos para ocupar tan importante rol dentro de la Entidad que vela por la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes de nuestro país


CARLOS ENRIQUE GARZÓN GÓMEZ
Director de Gestión Humana

Claudia Santos Nieto / Asesora Dirección General 
María Clemencia Angulo González / Asesora Dirección General 



Republica de Colombia
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Cecilia De la Fuente de Lleras
Direccion General



GOBIERNO DE COLOMBIA

110000

12100

Bogotá, D.C.



Departamento Administrativo de la Función Pública

No 2018-206-031772 2

Fecha Radicado 18/11/2018 09:53:58
DESPACHO DEL DIRECTOR
Seguimiento a su petición
www.funcionpublica.gov.co - Servicio al Ciudadano
Teléfono: (003-1)7396966
Carrera 6 # 12-62 Bogotá D.C.

ICBF-Cecilia de La Fuente de Lleras

Al contestar cite No S-2018-676208-0101

Fecha. 2018-11-15 15:33:29

Enviar a FUNCION PUBLICA

No Folios 1

Doctor
FERNANDO ANTONIO GRILLO RUBIANO
Director
Departamento Administrativo de la Funcion Publica
Carrera 6 # 12-62
Bogotá D.C.

Asunto Solicitud capacitacion entrevista procesos mentocráticos Director Regional

Apreciado Señor Director

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) iniciara el 20 de noviembre de la presente anualidad, la fase final (entrevistas) para 15 procesos de convocatoria publica para la conformación de las temas para la provisión del empleo de Director Regional en los Departamentos de Amazonas Arauca, Atlántico Caldas Caquetá Cesar Córdoba Guaviare, Huila Meta Nanfio Santander Sucre Valle del Cauca y Vicheda. Dichas entrevistas seran realizadas por el Comité Entrevistador delegado por esta Dirección de forma virtual desde la sala de videoconferencias ubicada en la Sede de la Dirección General y las respectivas Regionales

Para esta Dirección es importante contar con una capacitación para los directivos que conformaran el comité entrevistador para lo cual solicitamos una jornada de capacitación por parte del Coordinador Grupo de Apoyo a la Gestion Mentocrática

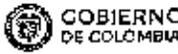
Para los efectos correspondientes agradezco ordene a quien corresponda contactar al Director de Gestion Humana Carlos Enrique Garzon G en la Ext 100316 y correo electronico carlos.garzon@icbf.gov.co

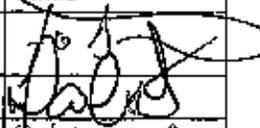
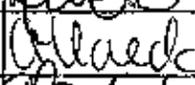
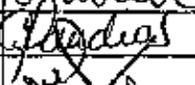
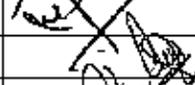
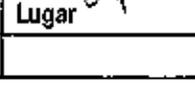
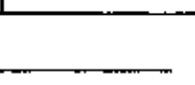
Agradezco de antemano su gentil colaboracion

Cordialmente,

JULIANA PUNGILUPPI LEYVA
Directora General

Aprobó Eduardo González Secretario General / Carlos Enrique Garzón Director de Gestion Humana
Revisó María Cierjegra Angulo G. Asesora Dirección General
Proyectó Juan Manuel García DGM

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO MEJORA E INNOVACION	F9 P1 MI	24/09/2018	 GOBIERNO DE COLOMBIA
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN O COMITE	Version 5	Página 1 de 1	

ACTA DE REUNIÓN O COMITÉ N° 1			
Hora 01 00 pm		Fecha 19 de noviembre de 2018	
Lugar	Sala de Juntas Secretaria General		
Dependencia que Convoca	Dirección de Gestion Humana		
Proceso	Mentocracia Directores Regionales		
Objetivo	Brindar capacitacion a los miembros del Comité Entrevistador que realizaran las entrevistas dentro los procesos meritocraticos para la conformacion de la terna de la cual se seleccionara el Director Regional		
Desarrollo	<p>Se presenta al Doctor Francisco Amézquita, coordinador Grupo de Apoyo a la Gestion Meritocratica del Departamento Administrativo de la Funcion Pública - DAFP quien realizara la capacitacion para la realizacion de entrevistas dentro de los procesos meritocraticos que adelanta el ICBF</p> <p>Los temas a tratar son</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos de la entrevista • Fases de la entrevista • Desarrollo de la entrevista • Puntos clave / recomendaciones • Competencias a evaluar Definiciones, conductas asociadas, preguntas sugeridas • Resolución de dudas 		
Compromisos / Tareas	Responsables	Fechas	
FIRMA ASISTENTES			
Nombre	Cargo / Dependencia	Entidad	Firma
Francisco Amézquita Rodríguez	coordinador Grupo de Apoyo a la Gestion Meritocratica	DAFP	
Maria Mercedes Liviango Alzate	Subdirectora General	ICBF	
Aura Lucia Llorella Mera	Directora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar	ICBF	
Claudia Santos Nieto	Asesora Directora General	ICBF	
Maria Clemencia Angulo González	Asesora Directora General	ICBF	
Carlos Enrique Garzon Gomez	Director de Gestion Humana	ICBF	
Juan Manuel Garcia Gomez	Contratista DGH	ICBF	
Proxima reunion	Fecha	Hora	Lugar

Antes de imprimir este documento piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1561 DE 2012

**GRUPO DE APOYO A LA GESTIÓN
MERITOCRÁTICA**

 GOBIERNO DE COLOMBIA  FUNCION PÚBLICA

Guía de Entrevista

Octubre
2018

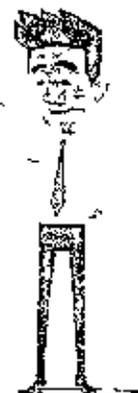
ENTREVISTA PARA LOS PROCESOS MERITOCRÁTICOS

LA ENTREVISTA

Es una conversación encaminada a establecer un mutuo conocimiento y a intercambiar información para llegar a una decisión final. Se pretende lograr el conocimiento de las cargas, valores del aspirante con el fin de evaluar su idoneidad y preparación para el desempeño de un cargo determinado.

OBJETIVO

- o Completar la información obtenida por otros métodos utilizados en el proceso de selección
- o Observar, ponderar y evaluar las características que se consideran relevantes para el desempeño del cargo
- o Permite a los jurados evaluar los aspectos que considera relevantes para el ejercicio de las funciones en el aspirante, al igual que sus intereses para determinar el grado de ajuste con la cultura organizacional

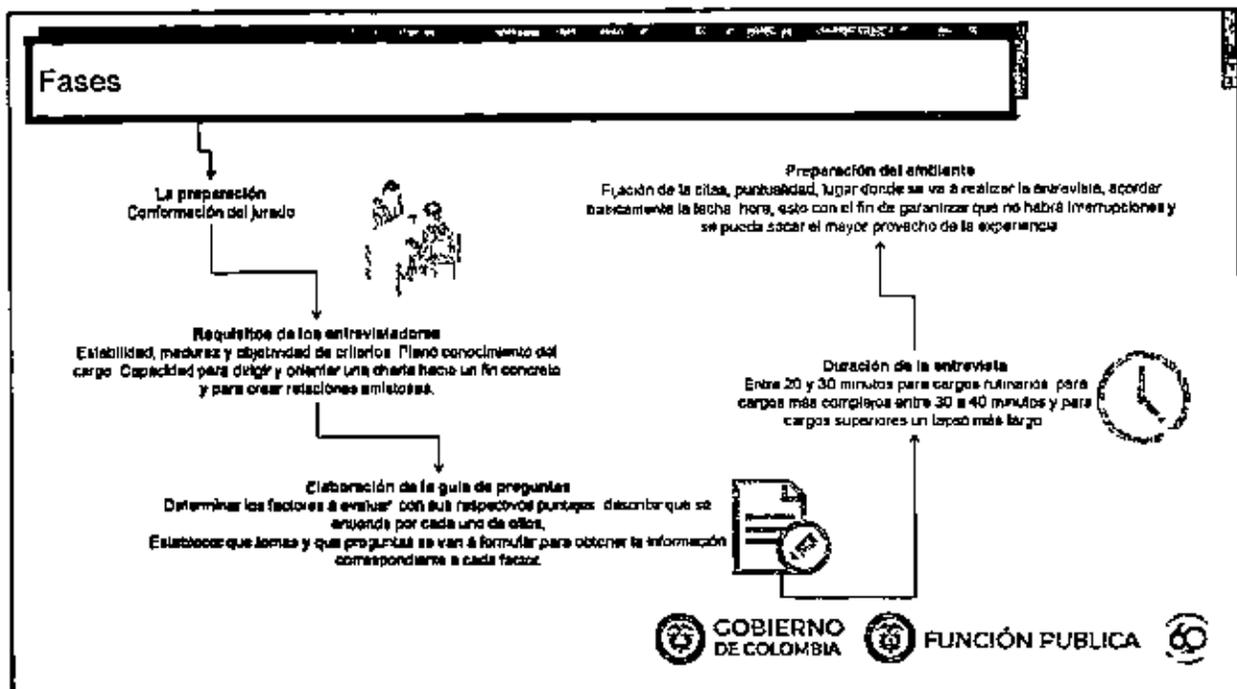


GOBIERNO
DE COLOMBIA



FUNCION PUBLICA





DIRECCION Y DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Apertura de la entrevista

Los primeros minutos están dedicados a lograr la empatía entre los jurados y el aspirante de manera que se eliminen los temores, disminuyan los prejuicios, se logra espontaneidad y por lo tanto sinceridad de las dos partes. Es importante ambientar la entrevista especificando los objetivos de la misma y presentando las características principales del cargo.

Al ingresar se debe solicitar la cédula de ciudadanía (único documento) para verificar la identidad de la persona y proceder a llenar el listado de asistencia.

- Presentación de los jurados

Informar al candidato sobre el proceso que se realizará el cargo para el cual está siendo evaluado y el tiempo que tiene para la entrevista.

Se debe informar que la entrevista estará siendo grabada como soporte del proceso.



GOBIERNO DE COLOMBIA



FUNCIÓN PÚBLICA



Inicio de la entrevista

Iniciar con la serie de preguntas preparadas, profundizar en las respuestas que no arrojen claridad a lo preguntado, sin ser reiterativo.

Finalización de la entrevista

Se finaliza la entrevista cuando se han contemplado todos los factores propuestos para la evaluación y se ha recogido toda la información posible y se pesen los elementos de juicio suficientes para permitir el paso a la fase de valoración. Debe cerrarse con la misma cortesía y calor humano que en la apertura y desarrollo de la entrevista.



GOBIERNO DE COLOMBIA



FUNCIÓN PÚBLICA



PUNTOS CLAVES

en una ENTREVISTA



GOBIERNO DE COLOMBIA



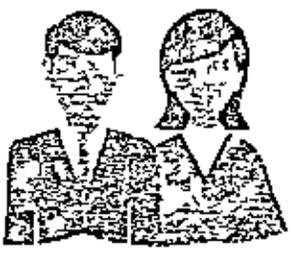
FUNCIÓN PÚBLICA





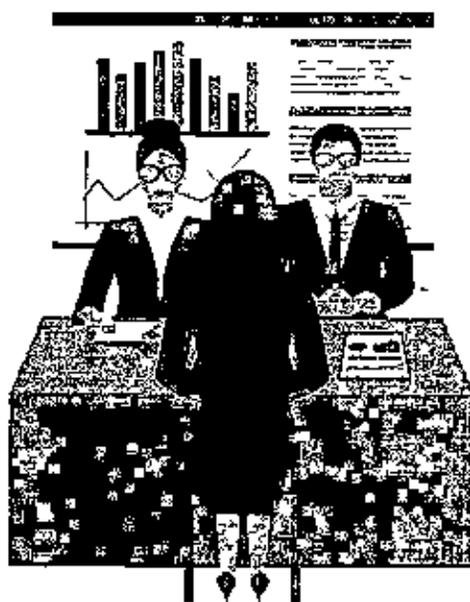
ENLACE

- Seber preguntar y saber escuchar, conversar no interrogar ni castigar
- Utilizar preguntas abiertas.
- No introducir la respuesta en la pregunta.
- En temas delicados mejor preguntas impersonales



- Escucha activa, mostrando interés real
- no interrumpir
- Evitar opiniones personales
- No hacer juicios de valor
- Resumir y verificar que hemos entendido bien

 GOBIERNO DE COLOMBIA  FUNCIÓN PÚBLICA 



ERRORES A EVITAR DURANTE LA ENTREVISTA

- Incluir la respuesta en la pregunta
- No escuchar activamente
- Manifestar deseos de finalizar cuanto antes
- El exceso de observación
- Hablar más de lo necesario
- Implicarse emocionalmente con la situación personal del candidato
- Esteriotipo
- Proyección
- Desconocimiento de las funciones del cargo
- Tomar muchas notas

GOBIERNO
DE COLOMBIA



FUNCIÓN PÚBLICA



COMPETENCIAS A EVALUAR

NIVEL DIRECTIVO

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

VISIÓN ESTRATÉGICA	
FUNCIÓN	CONDUCTAS OBSERVABLES
<p>Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el Área a cargo, la organización y su entorno de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, consultando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.</p>	<p>Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor. Adopta alternativas si el análisis presenta observaciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para ajustarlos. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Comunica de manera asertiva clara y contundente el objetivo o la meta logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

LIDERAZGO EFECTIVO	
OBJETIVO	COMPETENCIAS ASOCIADAS
<p>Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.</p>	<p>Trabaja la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un ambiente participativo y de toma de decisiones.</p> <p>Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.</p> <p>Crea compromiso y motivación a los miembros de su equipo a gestionar acaparatos, desafíos y dificultades superando intereses personales para alcanzar los metas.</p> <p>Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.</p> <p>Propicia, fomenta y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en el entorno de trabajo.</p> <p>Fomenta la armonización entre y genera en un entorno de respeto.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

PLANEACIÓN	
<p>Definir eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones los responsables los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas</p>	<p>Preve situaciones y escenarios futuros. Establece los planes de acción necesarios para el cumplimiento de los objetivos al considerar los recursos disponibles, los recursos requeridos promoviendo altos estándares de desempeño. Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeados verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos. Optimiza el uso de los recursos. Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

TOMA DE DECISIONES	
DEFINICIÓN	INDICADORES ASOCIADOS
<p>Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión.</p>	<p>Elige con oportunidad entre las alternativas de posibles proyectos a realizar estableciendo representatividades precisas con base en las prioridades de la entidad.</p> <p>Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.</p> <p>Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.</p> <p>Ejecuta los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas de acuerdo a pensar situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.</p> <p>Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.</p> <p>Asume las riesgos de las decisiones tomadas.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS OBSERVABLES
<p>Forjar un clima laboral en que los intereses de los equipos y de las personas se alineen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.</p>	<p>Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.</p> <p>Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, pasando en común experiencias, reflexiones y problemas.</p> <p>Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.</p> <p>Asume una función orientadora para promover y guiar las mejores prácticas y desempeños.</p> <p>Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la seguridad misma y generando compromiso en su equipo de trabajo.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

PENSAMIENTO SISTÉMICO

DEFINICIÓN	CONDICIONES RECOMENDADAS
<p>Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.</p>	<p>Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. Integra varias áreas de conocimiento para entender las interacciones del negocio. Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa. Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del negocio. Participa activamente en el equipo con conciencia de su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados.</p>

COMPETENCIAS A EVALUAR NIVEL DIRECTIVO

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
DESCRIPCIÓN	COMPETENCIAS ASOCIADAS
<p>Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.</p>	<p>Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo</p> <p>Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones</p> <p>Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo</p> <p>Asume como propia la solución acordada por el equipo.</p> <p>Aplica soluciones de conflictos a niveles para situaciones similares</p>

FORMATO DE CALIFICACIÓN DE ENTREVISTA

PROCESO DE SELECCIÓN

ENTREVISTA

ENTREVISTADOR

Partes para evaluar (Código)	Peso	(Nombre del candidato)	(Nombre del candidato)	(Nombre del candidato)	(Nombre del candidato)
A) Valoración de la	4-1				
B) Lenguaje técnico	4-15				
C) Motivación	4-15				
D) Tareas de Descripción	4-1				
E) Operación del Departamento de Personal	4-14				
F) Pruebas de Selección	4-1				
G) Operación de Gestión	4-14				
Total	20				

USO (INVA) (Código)

Para completar en físico: _____

Firma: _____

Gracias



GOBIERNO
DE COLOMBIA



FUNCIÓN PÚBLICA

Carrera 8 No 12-82, Bogotá D.C., Colombia

☎ 7395658 Fax 7395657

☎ Línea gratuita de atención al usuario 018000 817770

🌐 www.funcionpublica.gov.co

✉ eva@funcionpublica.gov.co



DECRETO 1083
(26 de mayo de 2015)

Artículo 8° *Competencias Comportamentales por nivel jerárquico*

8.1 Nivel Directivo.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales	Mantiene a sus colaboradores motivados Fomenta la comunicación clara, directa y concreta Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares Promueve la eficacia del equipo Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles Busca soluciones a los problemas Distribuye el tiempo con eficiencia Establece planes alternativos de acción
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización Decide bajo presión Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo

	<p>cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras</p>	<p>Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilmente el bajo desempeño Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto</p>
<p>Conocimiento del entorno</p>	<p>Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional</p>	<p>Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales</p>

Decreto 815
(8 de mayo de 2018)

Art 2.2.4.8 Competencias Comportamentales por nivel jerárquico

1 Nivel Directivo

No	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
1	Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	<ul style="list-style-type: none"> • Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor • Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos • Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias • Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos • Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales • Comunica de manera asertiva clara y contundente el objetivo o la meta logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo
2	Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones • Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo • Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar aceptar retos desafíos y directrices superando intereses personales para alcanzar las metas. • Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral

			<ul style="list-style-type: none"> • Propicia favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión • Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto • Preve situaciones y escenarios futuros
3	Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	<ul style="list-style-type: none"> • Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y re- cursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño • Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso • Orienta la planeación institucional con una visión estratégica que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos • Optimiza el uso de los recursos • Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo
4	Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> • Elige con oportunidad entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad • Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo 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 • Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente • Asume los riesgos de las decisiones tomadas
5	Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las competencias de los miembros del equipo las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas • Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo poniendo en común experiencias hallazgos y problemas

		<p>organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas • Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños • Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo • Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas • Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno
6	Pensamiento sistémico	<p>Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa • Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno • Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados • Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno • Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo
7	Resolución de conflictos	<p>Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evalua las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones • Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo • Asume como propia la solución acordada por el equipo • Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA

DECRETO NUMERO 815 DE 2018

(- 8 MAY 2018

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Unico Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos publicos de los distintos niveles jerarquicos

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del articulo 189 de la Constitucion Politica el articulo 19 de la Ley 909 de 2004 el articulo 5 del Decreto Ley 770 y el articulo 13 del Decreto Ley 785 de 2005 y

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con la Guia Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Publico aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administracion Publica y Reforma del Estado en Bogotá en julio de 2016 de la cual Colombia hace parte la identificacion y desarrollo de las competencias de los servidores publicos contribuyen al cumplimiento de los fines del Estado

Que en la citada Guia se identificaron las competencias que deben acreditar o desarrollar quienes esten vinculados a la administracion pública las cuales fueron agrupadas en tres secciones transversales directivas y profesionales

Que tomando como referencia la Guia se revisaron las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico adoptadas en el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de Función Pública con el propósito de actualizarlas a la nueva dinamica que exige el empleo publico

Por lo anteriormente expuesto,

DECRETA

Articulo 1 Sustituir el Titulo 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 el cual quedara asi:

"TITULO 4 COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS

Artículo 2 2 4 1 Campo de aplicación El presente Titulo determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005

Artículo 2 2 4 2 Definición de competencias Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector publico las funciones inherentes a un empleo capacidad que está determinada por los conocimientos destrezas habilidades valores actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado publico

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Artículo 2.2.4.3 Componentes Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes componentes

- 1 Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos
- 2 Las competencias funcionales del empleo
- 3 Las competencias comportamentales

Artículo 2.2.4.4 Contenido funcional del empleo Con el objeto de identificar las responsabilidades y competencias exigidas al titular de un empleo deberá describirse el contenido funcional de este teniendo en cuenta los siguientes aspectos

- 1 La identificación del propósito principal del empleo que explica la necesidad de su existencia o su razón de ser dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece
- 2 Las funciones esenciales del empleo con las cuales se garantiza el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo

Artículo 2.2.4.5 Competencias funcionales Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros

- 1 Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones
- 2 Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo
- 3 Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia
- 4 Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados

Artículo 2.2.4.6 Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios

- 1 Responsabilidad por personal a cargo
- 2 Habilidades y aptitudes laborales
- 3 Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones
- 4 Iniciativa de innovación en la gestión
- 5 Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad

Artículo 2.2.4.7 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes y tecnologías disponibles,	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio • Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación • Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos publicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones • Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple los compromisos que adquiere con el equipo • Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo • Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros • Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales • Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad • Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las nuevas situaciones asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones • Responde al cambio con flexibilidad • Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos formas de trabajo y procedimientos • Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones

Artículo 2.2.4.8 Competencias Comportamentales por nivel Jerárquico. Las siguientes son las competencias comportamentales que, como mínimo deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos, cada entidad podrá adicionarlas con fundamento en sus particularidades

1 Nivel Directivo

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual	<ul style="list-style-type: none"> • Articula objetivos recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor • Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos • Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias • Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la

Por el cual se modifica el Decreto 1063 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	planeación para alcanzarlos • Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales • Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	• Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones • Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias el potencial y los intereses de los miembros del equipo • Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas • Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral • Propicia favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión • Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto • Prevé situaciones y escenarios futuros • Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos teniendo en cuenta actividades responsables, plazos y recursos requeridos promoviendo altos estándares de desempeño
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones responsables los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	• Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso • Orienta la planeación institucional con una visión estratégica que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos • Optimiza el uso de los recursos • Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un	• Elige con oportunidad entre las alternativas disponibles los proyectos a realizar estableciendo responsabilidades

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	<ul style="list-style-type: none"> Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones Aporta opiniones ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo Asume como propia la solución acordada por el equipo Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares

2 Nivel Asesor

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Confiabilidad técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo con altos estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestión de la entidad Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados Emite conceptos técnicos u orientaciones claros, precisos pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad los cuales son apprehendidos y utilizados en el actuar de la organización
Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos	<ul style="list-style-type: none"> Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad Prevé situaciones y alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de objetivos y metas institucionales Adelanta estudios o investigaciones y los documenta para contribuir a la dinámica de la entidad y su competitividad
Iniciativa	Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución	<ul style="list-style-type: none"> Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos Reconoce y hace viables las oportunidades
Construcción de relaciones	Capacidad para relacionarse con diferentes entornos	<ul style="list-style-type: none"> Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

	con el fin de cumplir los objetivos institucionales	<p>personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliza contactos para conseguir objetivos • Comparte información para establecer lazos • Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado
Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización su funcionamiento y sus relaciones con el entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales problemas y demandas del entorno • Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente • Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos • Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización

3 Nivel Profesional

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aporte técnico-profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas gestionando la actualización de sus saberes expertos	<ul style="list-style-type: none"> • Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos • Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad • Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista • Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio para analizar y ponderar soluciones posibles
Comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos tanto en la expresión escrita como verbal y gestual	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos • Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

	mejora continua y la productividad	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos
Instrumentación de decisiones	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión	<ul style="list-style-type: none"> Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece

Nivel Profesional con Personal a Cargo

Se adicionan las siguientes competencias

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización Elige con oportunidad entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla
Toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> 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

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

4 Nivel Técnico

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Confiabilidad Técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo con altos estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades • Mantiene actualizado su conocimiento técnico para apoyar su gestión • Resuelve problemas utilizando conocimientos técnicos de su especialidad, para apoyar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales • Emite conceptos técnicos juicios o propuestas claros precisos pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales
Disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde con los procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Recibe instrucciones y desarrolla actividades acorde con las mismas • Acepta la supervisión constante • Revisa de manera permanente los cambios en los procesos
Responsabilidad	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza el tiempo de manera eficiente • Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de su tarea • Realiza sus tareas con criterios de productividad, calidad eficiencia y efectividad • Cumple con eficiencia la tarea encomendada

5 Nivel Asistencial

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Manejo de la información	Manejar con responsabilidad la información personal o institucional de que dispone	<ul style="list-style-type: none"> • Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone • Evade temas que indagaran sobre información confidencial • Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea • Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización • No hace pública la información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas • Transmite información oportuna y objetiva
Relaciones interpersonales	Establecer y mantener relaciones de trabajo positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha con interés y capta las necesidades de los demás • Transmite la información de forma fidedigna evitando situaciones que puedan generar deterioro en el ambiente laboral

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Colaboración	<p>respeto por los demás</p> <p>Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma la Iniciativa en el contacto con usuarios para dar avisos, citas o respuestas, utilizando un lenguaje claro para los destinatarios, especialmente con las personas que integran minorías con mayor vulnerabilidad social o con diferencias funcionales • Articula sus actuaciones con las de los demás • Cumple los compromisos adquiridos • Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo

Parágrafo 1 Cuando las necesidades del servicio lo exijan, el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante acto motivado actualizará las competencias adoptadas en el presente artículo

Parágrafo 2 Las entidades y organismos del orden nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia del presente decreto, deberán adecuar sus manuales específicos de funciones y de competencias a lo dispuesto en el presente decreto. Las entidades y organismos del orden territorial deberán adecuarlos dentro del año siguiente a la entrada en vigencia del presente decreto

Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria

La evaluación del desempeño laboral se debe efectuar sobre las competencias vigentes al momento de la formalización del proceso de evaluación

Artículo 2 2 4 9 Competencias funcionales para áreas o procesos transversales El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará el catálogo de normas de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas

ARTÍCULO 2 2 4 10 Manuales específicos de funciones y de competencias laborales De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales de acuerdo con lo previsto en los artículos 2 2 4 7 y 2 2 4 8 de este Título, las competencias funcionales y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional

ARTÍCULO 2 2 4 11 Asesoría a las entidades territoriales. Con el objeto de garantizar el cumplimiento y las condiciones de ajuste de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales en el nivel territorial en los términos previstos en el presente decreto, el Departamento Administrativo de la Función Pública determinará los lineamientos generales para el desarrollo de un programa especial de asistencia territorial, que deberá ejecutar la Escuela Superior de Administración Pública ESAP *

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Artículo 2° Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación, sustituye el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y deroga las normas que le sean contrarias

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C.,



- 8 MAY 2018

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



LILIANA CABALLERO DURÁN



El servicio público
es de todos



Decreto 2539 de 2005

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 2539 DE 2005

(julio 22)

Derogado por el Decreto 1083 de 2015

por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, el artículo 19 de la Ley 809 de 2004 y en los artículos 5º y 13 de los Decretos 770 de 2005 y 785 de 2005

DECRETA

Artículo 1º Campo de aplicación. El presente decreto determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los decretos-ley 770 y 785 de 2005

Artículo 2º Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

Artículo 3º Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo e incluirán los siguientes aspectos:

3.1 Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los decretos-ley 770 y 785 de 2005 y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos

3.2 Las competencias funcionales del empleo.

3.3 Las competencias comportamentales.

Artículo 4º Contenido funcional del empleo. Con el objeto de identificar las responsabilidades y competencias exigidas al titular de un empleo, deberá describirse el contenido funcional de este, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

4.1 La identificación del propósito principal del empleo que explica la necesidad de su existencia o su razón de ser dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece

4.2 Las funciones esenciales del empleo con las cuales se garantiza el cumplimiento del propósito principal o razón de ser del mismo

Artículo 5º Competencias funcionales. Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:

5.1 Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones

5.2 Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo

5.3 Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia

5.4 Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados

Artículo 6º Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 6.1 Responsabilidad por personal a cargo.
- 6.2 Habilidades y aptitudes laborales
- 6.3 Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones
- 6.4. Iniciativa de innovación en la gestión.
- 6.5 Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad

Artículo 7º *Competencias comunes a los servidores públicos* Todos los servidores públicos a quienes se aplican los Decretos 770 y 785 de 2005 deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad las funciones que le son asignadas. ■ Asume la responsabilidad por sus resultados ■ Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos ■ Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general ■ Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios ■ Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad ■ Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas ■ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos ■ Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora ■ Demuestra imparcialidad en sus decisiones ■ Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables ■ Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promueve las metas de la organización y respeta sus normas ■ Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ■ Apoya a la organización en situaciones difíciles ■ Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones

Artículo 8º *Competencias Comportamentales por nivel jerárquico* Las siguientes son las competencias comportamentales que como mínimo deben establecer las entidades, para cada nivel jerárquico de empleos, cada entidad con fundamento en sus particularidades podrá adicionarlas.

8.1 Nivel Directivo

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Liderazgo	Dirigir y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mantiene a sus colaboradores motivados ■ Fomenta la comunicación clara, directa y concreta ■ Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. ■ Promueve la eficacia del equipo ■ Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores ■ Fomenta la participación de todos en los procesos de reflexión y de toma de decisiones ■ Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto ■ Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales ■ Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles ■ Busca soluciones a los problemas ■ Distribuye el tiempo con eficiencia ■ Establece planes alternativos de acción
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> ■ Oige con oportunidad entre muchas alternativas los proyectos a realizar ■ Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización ■ Decide bajo presión ■ Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre

Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilmente el bajo desempeño Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional Está al día en los acontecimientos claves del sector y del estado. Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales. Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales

8.2 Nivel Asesor

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Experticia	Aplicar el conocimiento profesional	Orienta el desarrollo de proyectos especiales para el logro de resultados de la alta dirección Aconseja y orienta la toma de decisiones en los temas que le han sido asignados. Asesora en materias propias de su campo de conocimiento, emitiendo conceptos, juicios o propuestas ajustados a lineamientos técnicos y técnicos Se comunica de modo lógico, claro, efectivo y seguro
Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones políticas y administrativas	Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente obligado para emitir juicios, conceptos o propuestas a desarrollar Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno
Construcción de relaciones	Establecer y mantener relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas a la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales.	Utiliza sus contactos para conseguir objetivos Comparte información para establecer lazos Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado
Iniciativa	Abocarse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas	Preve situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos Reconoce y hace viables las oportunidades

8.3 Nivel Profesional

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje Continuo	Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional	Aprende de la experiencia de otros y de la propia. Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implementan en la organización Aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo Investiga, indaga y profundiza en los temas de su entorno área de desempeño Reconoce las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación Asimila nueva información y la aplica correctamente
Experticia profesional	Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral	Analiza de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo basándose en la información relevante Aplica reglas básicas y conceptos complejos aprendidos Identifica y reconoce con facilidad las causas de los problemas y sus soluciones Clasifica datos o situaciones complejas. Planea, organiza y ejecuta múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales
Trabajo en equipo y Colaboración	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes.	Coopera en distintas situaciones y comparte información Aporta sugerencias, ideas y opiniones Expresa expectativas positivas del equipo o de los miembros del mismo Planea las propias acciones teniendo en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad Respeto criterios dispares y distintas opiniones del equipo

Creatividad e Innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones	Ofrece respuestas alternativas. Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas. Desarrolla nuevas formas de hacer y tecnologías. Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales. Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.
---------------------------------	---	--

Se agregan cuando tengan personal a cargo

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Liderazgo de Grupos de Trabajo	Asumir el rol de orientar y guiar de un grupo o equipo de trabajo utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la Efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales	Establece los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada. Asegura que los integrantes del grupo compartan planes, programas y proyectos institucionales. Orienta y coordina el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir. Facilita la colaboración con otras áreas y dependencias. Escucha y tiene en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo. Gestiona los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. Garantiza los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. Garantiza que el grupo tenga la información necesaria. Explica las razones de las decisiones.
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema y tomar las acciones concretas y consecuentes con la elección realizada	Elige alternativas de solución efectiva y suficiente para atender los asuntos encomendados. Decide y establece prioridades para el trabajo del grupo. Asume posiciones concretas para el manejo de temas o situaciones que demandan su atención. Efectúa cambios en las actividades o en la manera de desarrollar sus responsabilidades cuando detecta dificultades para su realización o mejores prácticas que pueden optimizar el desempeño. Asume las consecuencias de las decisiones adoptadas. Fomenta la participación en la toma de decisiones.

8.4 Nivel Técnico

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Experiencia Técnica	Entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados	Capta y asimila con facilidad conceptos e información. Aplica el conocimiento técnico a las actividades cotidianas. Analiza la información de acuerdo con las necesidades de la organización. Comprende los aspectos técnicos y los aplica al desarrollo de procesos y procedimientos en los que está involucrado. Resuelve problemas utilizando sus conocimientos técnicos de su especialidad y garantizando indicadores y estándares establecidos.
Trabajo en equipo	Trabajar con otros para conseguir metas comunes	Identifica claramente los objetivos del grupo y orienta su trabajo a la consecución de los mismos. Colabora con otros para la realización de actividades y metas grupales.
Creatividad e innovación	Presentar ideas y métodos novedosos y concretarlos en acciones	Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Es recursivo. Es práctico. Busca nuevas alternativas de solución. Revisa permanentemente los procesos y procedimientos para optimizar los resultados.

8.5 Nivel Asistencial

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Manejo de la información	Manejar con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone	Evade temas que indaguen sobre información confidencial. Recoge sólo información imprescindible para el desarrollo de la tarea. Organiza y guarda de forma adecuada la información a su cuidado teniendo en cuenta las normas legales y de la organización. No hace pública información laboral o de las personas que pueda afectar la organización o las personas. Es capaz de discernir que se puede hacer público y que no. Transmite información oportuna y objetiva.
Adaptación al cambio	Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positivos y constructivamente	Acepta y se adapta fácilmente los cambios. Responde al cambio con flexibilidad. Promueve el cambio.
Disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y buscar información de los cambios en la autoridad competente	Acepta instrucciones aunque se diste de ellas. Realiza los cometidos y tareas del puesto de trabajo. Acepta la supervisión constante. Realiza funciones orientadas a apoyar la acción de otros miembros de la organización.

Relaciones Interpersonales	Establecer y mantener relaciones de trabajo amistosas y positivas basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás	Escucha con interés a las personas y capta las preocupaciones, intereses y necesidades de los demás. Transmite eficazmente las ideas, sentimientos e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos.
Colaboración	Cooperar con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	Ayuda al logro de los objetivos articulando sus actuaciones con los demás. Cumple los compromisos que adquiere. Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.

Artículo 9º **Manuales de Funciones y Requisitos.** De conformidad con lo dispuesto en el presente decreto, las entidades y organismos deberán ajustar sus manuales específicos de funciones y requisitos, incluyendo el contenido funcional de los empleos, las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 7º y 8º de este decreto, las competencias funcionales, y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto.

El Departamento Administrativo de la Función Pública definirá parámetros e instructivos a partir de los cuales las entidades elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional.

Artículo 10. **Definición de las competencias para la convocatoria a concurso.** Para efectos de las convocatorias a concurso que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo dispuesto en el artículo transitorio de la Ley 909 de 2004, las entidades y organismos sujetos al campo de aplicación de la misma y mediante acto administrativo, deberán definir por lo menos los siguientes aspectos con el objeto de remitir la respectiva información al citado organismo:

- 10.1 El propósito principal o razón de ser del respectivo empleo.
- 10.2 Las funciones esenciales del empleo.
- 10.3 Los requisitos de estudio y experiencia.
- 10.4 Las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales de que trata el presente decreto.
- 10.5 Las contribuciones individuales de quien esté llamado a desempeñar el empleo.
- 10.6 Los conocimientos esenciales requeridos para desempeñar el empleo.

Los manuales específicos de funciones y de requisitos de los empleos que se van a convocar a concurso a que se refiere el presente artículo se ajustarán con fundamento en los criterios aquí establecidos a más tardar el 15 de septiembre de 2005.

En los municipios de 4 y 6 categoría el plazo anteriormente señalado se extiende hasta el 15 de octubre de 2005.

Artículo 11. **Asesoría a las entidades territoriales.** Con el objeto de garantizar el cumplimiento y las condiciones de ajuste de los manuales de funciones y requisitos en el nivel territorial, en los términos previstos en el presente decreto, el Departamento Administrativo de la Función Pública determinará los lineamientos generales para el desarrollo de un programa especial de asistencia territorial que deberá ejecutar la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) a través de sus Direcciones Territoriales.

Artículo 12. **Vigencia.** El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 22 de julio de 2005.

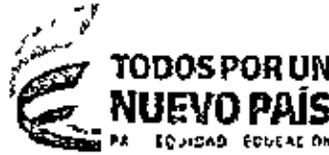
ALVARO URIBE VÉLEZ

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fernando Gnio Rubiano.

NOTA. Publicada en el Diario Oficial 45980 de julio 25 de 2005.

Fecha y hora de creación: 2019-03-15 11:56:19



PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONFORMACION DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA

Lista de Admitidos y No Admitidos

DATOS GENERALES					
Convocatoria Número	BF/17 009				
Cargo	Director Regional	Código	0042	Grado	18
Ubicación	Dirección Regional Huila				
Fecha de Publicación	20 de Marzo de 2018				

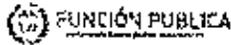
ASPIRANTES ADMITIDOS

Cédula	Cédula	Cedula	Cédula
4 935 445	17 644 694	36 306 858	55 206 941
5 945 749	17 653 448	38 140 593	63 301 704
7 558 701	19 383 534	39 578 056	66 857 922
7 685 261	20 550 380	41 753 862	79 543 757
7 690 177	26 425 732	51 729 479	79 641 383
7 695 322	26 430 007	51 931 356	79 981 150
7 722 203	26 431 396	51 990 688	83 086 736
7 723 524	26 431 653	52 031 870	83 092 650
12 116 601	26 470 745	52 250 037	83 216 114
12 120 692	26 574 695	52 758 174	93 406 448
12 121 582	34 324 103	52 784 396	93 449 073
12 126 620	36 068 915	55 057 167	94 460 614
12 135 917	36 087 225	55 061 659	1 018 405 826
12 202 098	36 284 574	55 157 135	1 069 713 529
12 207 884	36 292 133	55 159 604	1 075 216 629
12 239 712	36 295 985	55 178 802	1 075 227 201
12 271 519	36 303 858		

APLICACIÓN PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	
Fecha	13 de Abril de 2018
Hora	8:30 a.m.
Lugar	Auditorio de la sede Regional Huila - Calle 21 No. 1 E - 40 de la ciudad de Nelva
Presentación de la Prueba	<p>Los aspirantes admitidos se deben presentar con:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cédula de Ciudadanía. Si el documento se encuentra en trámite deberá presentar certificación o contraseña expedida por la Registraduría debidamente visada con foto y huella. Debe acudir sin libros, revistas, códigos, normas, anotaciones, cuadernos, etc. No podrá usar, portar ni manipular ningún tipo de aparato electrónico o mecánico. Esfera de tinta negra. No se permitirá el ingreso al salón con celulares, beepers, radios, calculadoras, grabadoras, videocámaras y cualquier objeto electrónico que pueda interferir con la aplicación de la prueba. Se recomienda llegar al sitio de aplicación con 30 minutos de anticipación.

ASPIRANTES NO ADMITIDOS

Cédula	Motivo de la No admisión
7 688 936	NO ADJUNTO SOPORTES DE FORMACION PROFESIONAL Y CONSTANCIAS DE CERTIFICACIÓN LABORAL
12 113 157	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
12 130 672	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
12 190 601	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
26 455 987	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
36 276 110	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
36 304 415	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
55 157 653	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
55 169 192	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
83 087 617	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
83 169 513	NO ADJUNTO CONSTANCIAS DE CERTIFICACION LABORAL
1 075 212 233	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
1 075 217 071	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
1 075 222 198	NO CUENTA CON EL TÍTULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
1 075 268 088	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
1 082 214 189	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
1 110 461 786	NO CUENTA CON EL TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA

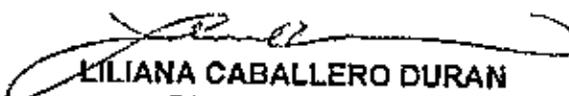


INFORMACIÓN SOBRE RECLAMACIONES

Solo se aceptarán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación de este listado de resultados hasta las 5:30 PM. Se deben presentar únicamente a través del correo electrónico

concursoicbf@funcionpublica.gov.co

Las reclamaciones que se presenten fuera de las fechas y horario señalados o a través de otro medio, no serán tenidas en cuenta y se rechazarán de plano.


LILIANA CABALLERO DURAN
Directora General

Angelo Gonzalez, Marcela Falgado / Francisco Arcequia



PROCESO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA PARA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL HUILA

RESULTADOS PRUEBA DE CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

DATOS GENERALES			
Convocatoria Número	BF/17-009		
Cargo	Director Regional	Código	42 Grado 18
Ubicación	Dirección Regional HUILA		
Fecha de publicación	15 de mayo de 2018		

CONCURSANTES QUE SUPERARON LA PRUEBA ESCRITA	
Gedula	Puntaje mínimo aprobatorio (26/40 puntos)
36068915	29
34324103	27 5
12120692	27
26431653	27
51931356	27
1075216629	27
17644694	26 5

CONCURSANTES QUE NO SUPERARON LA PRUEBA ESCRITA					
Gedula	Puntaje/40	Gedula	Puntaje/40	Gedula	Puntaje/40
7690177	25 5	52784396	23	93406448	20 5
7695322	25 5	55057167	23	26574695	20
36284574	25 5	7723524	22 5	26425732	19 5
55061659	25 5	52758174	22	51729479	19 5
5945749	24 5	55206941	22	12116601	19
83216114	24 5	94460614	22	79543757	19
12239712	24	20550380	21 5	83092650	19
26470745	24	63301704	21 5	12121582	18 5
12135917	23 5	1069713529	21 5	36087225	18
12271519	23 5	19383534	21	12202098	17 5
38140593	23 5	36303858	21	93449073	17
83086736	23 5	79981150	21	4935445	16 5
7722203	23	26430007	20 5	36295985	16 5
36292133	23	41753862	20 5		

ASPIRANTES QUE NO PRESENTARON ESTA PRUEBA	
Cédula	Cédula
7558701	52031870
7685261	52250037
12126620	55157135
12207884	55159604
17653448	55178802
26431396	66857922
36306868	79641383
39578056	1018405826
51990688	1075227201

Nota 1 La puntuación obtenida por cada uno de los concursantes a cargo de Director en esta regional es el resultado de la aplicación de un procedimiento estadístico de normalización de puntajes, aplicado a todos los concursantes, que transforma el puntaje directo, según criterios estadísticos. El puntaje publicado corresponde al puntaje ponderado, como lo establece la convocatoria de este concurso, cuyo valor mínimo aprobatorio es de 26/40 puntos

El procedimiento de normalización se aplicó cuando al menos uno de los concursantes alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio directo de 52/80 preguntas

Nota 2 La citación a prueba de competencias se publicará el día 22 de mayo de 2018

INFORMACIÓN SOBRE RECLAMACIONES
Solo se aceptarán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación de este listado de resultados hasta las 5:30 PM. Se deben presentar únicamente a través del correo electrónico
concursoicbf@funcionpublica.gov.co
Las reclamaciones que se presenten fuera de las fechas y horario señalados o a través de otro medio, no serán tenidas en cuenta y se rechazarán de plano.



MARÍA TERESA VELÁSQUEZ

Directora Proyecto

Universidad Nacional de Colombia

Centro de Investigaciones para el desarrollo CID



CITACIÓN A PRUEBA DE COMPETENCIAS

De conformidad con el aviso de convocatoria del proceso BF/17-009 que estableció la prueba de competencias, a continuación se convoca a los siguientes aspirantes, en el lugar, horario y condiciones indicadas en la parte de abajo

-DATOS GENERALES					
Convocatoria Número	BF/17-009				
Cargo	Director Regional	Código	42	Grado	18
Ubicación	Dirección Regional HUILA				
Fecha de publicación	22 de mayo de 2018				

Cédula	Fecha y Horario
12,120,692	Viernes, 3 de agosto de 2018, 08 00 am
17 644 694	Viernes 3 de agosto de 2018, 08 00 am
26,431,653	Viernes, 3 de agosto de 2018, 08 00 am
34,324 103	Viernes 3 de agosto de 2018 08 00 am
36,068,915	Viernes, 3 de agosto de 2018, 08 00 am
51,931,356	Viernes, 3 de agosto de 2018, 08.00 am
1,075,216 629	Viernes, 3 de agosto de 2018, 08 00 am

Lugar de aplicación	Auditorio de la Regional Huila, Calle 21 No,1E-40, Neiva
Presentación de la Prueba	Los aspirantes admitidos se deben presentar con <ul style="list-style-type: none">• Cédula de ciudadanía, Si el documento se encuentra en trámite, deberá presentar certificación o contraseña expedida por la Registraduría debidamente visada, con foto y huella• Lápiz N° 2, borrador y tajalapiz,• Esfero de tinta negra,• No se permite el ingreso al salón, de celulares, calculadora y cualquier dispositivo electrónico que pueda interferir con la aplicación de la prueba, Se recomienda llegar al sitio de aplicación con 15 minutos de anticipación al lugar de aplicación,



PROCESO PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARA LA TERNA PARA EL CARGO DIRECTOR REGIONAL HUILA

RESULTADOS PRUEBA DE COMPETENCIAS

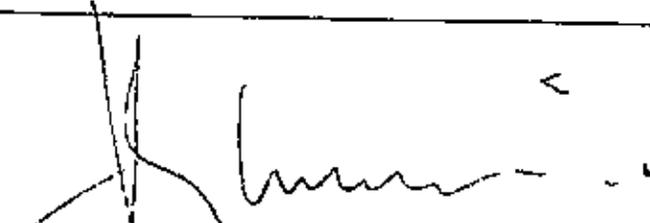
DATOS GENERALES					
Convocatoria Numero	BF/17 009				
Cargo	Director Regional	Codigo	0042	Grado	18
Ubicación	Dirección Regional Huila				
Fecha de Publicacion	28 de Agosto de 2018				

RESULTADOS PRUEBA DE COMPETENCIAS					
Cédula	Puntaje /20	Cédula	Puntaje /20	Cédula	Puntaje /20
12 120 692	17	34 324 103	16	51 931 356	17
17 644 694	17	36 068 915	17	1 075 216 629	17
26 431 653	17				

INFORMACIÓN SOBRE RECLAMACIONES

Solo se aceptarán dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la publicación de este estado de resultados hasta las 5 30 PM. Se deben presentar unicamente a través del correo electrónico concursoicbf@funcionpublica.gov.co

Las reclamaciones que se presenten fuera de las fechas y horario señalados o a través de otro medio no serán tenidas en cuenta y se rechazarán de plano


FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
 Director (E)



FUNCIÓN PÚBLICA



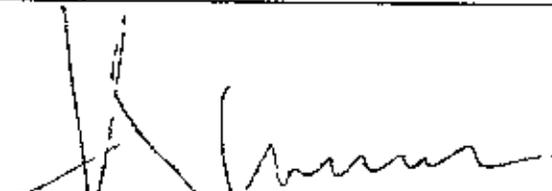
PROCESO PARA LA CONFORMACION DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARA LA TERNA PARA EL CARGO DIRECTOR REGIONAL HUILA

RESULTADOS PRUEBA DE ANTECEDENTES

DATOS GENERALES					
Convocatoria Numero	BF/17 009				
Cargo	Director Regional	Codigo	0042	Grado	18
Ubicacion	Direccion Regional Huila				
Fecha de Publicación	28 de Agosto de 2018				

RESULTADOS PRUEBA DE ANTECEDENTES					
Cédula	Puntaje /20	Cedula	Puntaje /20	Cédula	Puntaje /20
12 120 692	4	34 324 103	8	51 931 356	20
17 644 694	20	36 068 915	14	1 075 216 629	0
26 431 653	10				

INFORMACION SOBRE RECLAMACIONES
<p>Solo se aceptaran dentro de los tres (3) dias habiles siguientes a la publicacion de este listado de resultados hasta las 5 30 PM Se deben presentar unicamente a traves del correo electronico</p> <p>concursochf@funcionpublica.gob.co</p> <p>Las reclamaciones que se presenten fuera de las fechas y horario señalados o a traves de otro medio no seran tenidas en cuenta y se rechazaran de plano</p>


FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
 Director (E)



FUNCIÓN PÚBLICA



PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA CONFORMACION DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARA LA TERNA PARA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL ICBF HUILA

ACLARACIÓN RESULTADOS PRUEBA DE ANÁLISIS DE ANTECEDENTES

Una vez resueltas las reclamaciones de la prueba de analisis de antecedentes el Departamento Administrativo de la Función Publica informa que la concursante identificada con numero de cedula 34 324 103 obtuvo un puntaje de 10 puntos

En consecuencia, el resultado es el siguiente

RESULTADOS PRUEBA DE ANTECEDENTES					
Cédula	Puntaje /20	Cedula	Puntaje /20	Cédula	Puntaje /20
12 120 692	4	34 324 103	10	51 931 356	20
17 644 694	20	36 068 915	14	1 075 216 629	0
26 431 653	10				

FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
Director General (E)

Angela Gonzalez / Francisco Amezcua / Adriana Barrero





PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE
 SELECCIONARA LA TERNA

CITACION A ENTREVISTA

DATOS GENERALES					
Convocatoria Número		BF/17-009			
Cargo	Director Regional	Código	0042	Grado	18
Ubicación		DIRECCIÓN REGIONAL HUILA			
Fecha de Publicación		8 de febrero de 2019			
LISTADO DE CANDIDATOS CON SU HORARIO DE ENTREVISTA					

Cédula	Fecha	Horario de entrevista
17 644 694	Martes 5 de marzo de 2019	9 00 a m
26 431 653	Martes 5 de marzo de 2019	9 30 a m
34 324 103	Martes 5 de marzo de 2019	10 00 a m
36 068 915	Martes 5 de marzo de 2019	10 30 a m
51 931 356	Martes 5 de marzo de 2019	11 00 a m

APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA	
Lugar de Entrevistas Dirección Regional Huila Avenida Circunvalar Calle 21 # 1 E- 40 Barrio San Vicente de Paul Neiva - Huila	Fecha 5 de marzo de 2019
Modalidad Virtual	Carácter Individual
La entrevista será presentada ante el comité entrevistador designado por el ICBF para tal efecto	

JULIANA PUNGILUPPI
 Directora General

Aprobó: Eduardo González - Secretario General / Carlos Enrique Garzón - Director de Gestión Humana
 Revisó: Maria Clemencia Muñoz G - Asesora Dirección General
 Proyectó: Juan Manuel García - DGH



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
 Cecilia De la Fuente de Lleras
 Dirección General

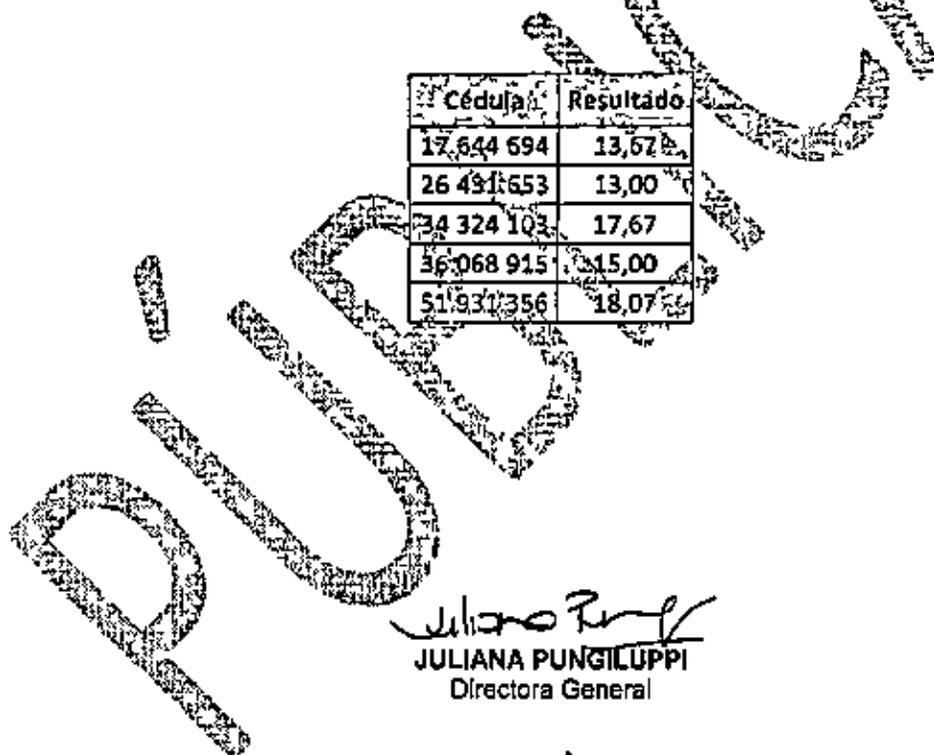


PROCESO DE CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE
 SELECCIONARÁ LA TERNA

RESULTADOS DE ENTREVISTA

DATOS GENERALES					
Convocatoria Numero*		BF/17-009			
Cargo	Director Regional	Código	0042	Grado	18
Ubicación		DIRECCIÓN REGIONAL HUILA			
Fecha de Publicación:		13 de junio de 2019			
LISTADO DE CANDIDATOS CON SU EVALUACIÓN DE ENTREVISTA					

Cédula	Resultado
17.644.694	13,67
26.491.653	13,00
34.324.103	17,67
36.068.915	15,00
51.931.356	18,07



Juliana Pungiluppi
JULIANA PUNGILUPPI
 Directora General

Aprobó: Eduardo González / Secretario General / Carlos Enrique Garzón / Director de Gestión Humana
 Revisó: María Clemencia Angulo G. / Asesora Dirección General
 Proyectó: Juan Manuel García / DGH