URGENTE
ACCIÓN DE TUTELA

Juzgado Segundo Civil del Circuito



OFICIO No 1935
Neiva, Julio 02 de 2019

Señor(a)
DIRECTOR(A) GENERAL
INSTITUTO COLOMBIANO DEL BIENESTAR FAMILIAR -ICBF-
Notificaciones judiciales@icbf gov co
CARRERA 68 No. 64C - 75
Bogorá 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 accion 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 tramite, asi** **PRIMERO** Desele a la presente solicitud el tramite 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 actua 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 notificacion, para que dentro del termino de dos (2) días, contados al siguiente de la notificación del presente proveido, se pronúncien sobre los hechos originados de la accion y aporten los documentos que pretendan hacer valer **TERCERO COMUNICAR** al señor **LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ,** quien actua en causa propia, sobre la iniciación del presente trámite **CUARTO VINCULAR** a la Dirección de Gestion Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, para que dentro termino de dos (2) días contados al siguiente de la notificación del presente proveido, se pronuncien sobre los hechos originados de la accion 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, debera 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 debera allegar certificado o constancia del tramite 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-
Secretaria

104000
100 Folios

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 pie 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 Lo anterior, conforme a los siguientes

I 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, Codigo 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 experiencia, 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 Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015 "*** (Enfasis fuera de texto) Señalando asi 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 parametros para la realizacion de las entrevistas previstas en los procesos de la convocatoria publica para la conformación de las ternas para provision del empleo de Director Regional "*, amparada en el articulo 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 articulo segundo estableció que las competencias a evaluar en la entrevista serian las establecidas para el nivel Directivo, en el Decreto 815 de 2018 que modificó el articulo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, esto es Vision Estrategica, Liderazgo Efectivo, Planeacion, toma de Decisiones, Gestión del Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistematico, Resolucion de Conflictos, competencias que junto con las conductas asociadas no podrian 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, Planeacion, Toma de Decisiones, Direccion del Desarrollo de Personal y Conocimiento del Entorno

QUINTO La norma por medio de la cual se sustenta la resolución que establece los parametros de la entrevista no podia 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 seria el Decreto 1083 de 2015, aunado a que el mismo Decreto 815 de 2018, señalo en el inciso segundo del paragrafo 2 de la modificación hecha al articulo 2 2 4 8 las competencias aplicables a cada proceso de seleccion 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 deberan 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 expedicion 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 traves de a prueba de entrevista, por lo que incluir la nueva regulacion traida por el Decreto 815 de 2018 excede las facultades legales confendas 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 pagina web, publico la citacion 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 peticion con número de radicado 20192060098762, solicité al Departamento Administrativo de la Función Publica concepto e Información sobre el concurso para designación de Directores Regionales o Seccionales – Titulo 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 juridico 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, ratifico 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 inscripcion de aspirantes, salvo en aspectos como sitio y fecha de recepción de inscripciones, fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicacion 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, interpuse 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 20191210000021321, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR-ICBF, dio respuesta a mi solicitud señalando que no es viable acceder a mi peticion de repetir las entrevistas de acuerdo a la normatividad vigente aplicable, frente a lo cual, exponen una clara contradiccion al indicar inicialmente en su respuesta que " *la convocatoria en mención, se regula por los parámetros señalados exclusivamente en el Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015 .*", para posteriormente señalar que la entrevista tendria una norma rectora diferente considerando aplicable la modificacion incorporada por el Decreto 815 de 2018, pero solo en forma parcial, ya que se desconocio el contenido del inciso segundo del parágrafo 2 de la modificacion hecha al articulo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, el cual señala *"los procesos de seleccion en curso ( ) se deberan adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria"*, precepto de aplicacion en el caso en concreto, ya que el 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, comenzo 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 colacion lo señalado por la Sección segunda, Subseccion 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 Accion de Tutela como medio eficaz y conducente para la protección de

derechos fundamentales vulnerados, producto de la participacion en un concurso de mentos de la siguiente manera

"La doctrina constitucional ha reiterado que al estar en juego la proteccion 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 proteccion de estos derechos Considera la Sala, que en materia de concursos de méritos para la provision 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 vulneracion 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 tendria 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, pretension 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 accion de tutela resulta procedente como quiera que la controversia no versa sobre la legalidad del acto administrativo proferido por el ICBF en lo relacionado a los parametros de aplicacion 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 terminos iniciales de la convocatoria, señalando que los términos del concurso determinaron que la norma aplicable al mismo seria el Decreto 1083 de 2015, precepto que en ese momento contemplaba ciertas competencias objeto de evaluacion mediante la prueba de entrevista, a las que los aspirantes se acogieron al momento de realizar su inscripcion, y que a la postre serian modificadas de forma intempestiva por las nuevas competencias señaladas en el Decreto 815 de 2018, desconociendo el periodo de transitoriedad de la norma, esgrimido en el paragrafo 2 del modificado artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015

Asi mismo, la línea jurisprudencial actual de la Corte Constitucional ha señalado que la accion de tutela resulta procedente para la proteccion de los derechos fundamentales de aquellas personas que nos encontramos participando para proveer un cargo dentro de una conformacion de una lista de la cual se seleccionará una tema, así, la Sentencia T-425 del 26 de abril 2001 se pronuncio en los siguientes terminos *"(.) En un sinnumero de ocasiones esta colegiatura ha sostenido que procede la tutela para enervar los actos de las autoridades publicas cuando desconocen los mecanismos de seleccion establecidos en los concursos publicos ( )"*

Asi las cosas, este mecanismo constitucional resulta procedente en este momento para la proteccion 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 articulo 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 articulo 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 articulo 2 2 4 8 **Competencias comportamentales por nivel jerarquico** 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 despues de haberse iniciado el concurso) el mismo articulo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL ART. 53 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

El articulo 53 de la Constitución Politica consagro el principio de favorabilidad en materia laboral en los siguientes términos ***"principios mínimos fundamentales. (. .) situacion más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicacion 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 comun, la diversidad de interpretación de una misma norma respecto a un asunto determinado o diversas normas aplicables a un mismo caso

Asi, 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 primacia de la realidad, la irrenunciabilidad, la favorabilidad, la condicion 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 disposicion juridica aplicable al momento de resolver un asunto, al encontrar que dos o mas ***textos legislativos*** vigentes al momento de causarse el derecho, regulan la solucion del caso concreto En estos eventos los cánones protectores de los derechos del trabajador y la seguridad social ordenan la eleccion de la disposicion juridica que mayor provecho otorgue al trabajador

---

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

Respecto de mi caso, mediante radicado No 20191210000021321, 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 explicacion 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 articulos 8 y 9 del Decreto 2539 de 2005 incorporados en el Decreto 1083 de 2015 Como se estableció en la convocatoria a concurso de méntos

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 articulos 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 articulo 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 asi, 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 articulo 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 **"Articulo 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"*

Asi las cosas, al indicarse en el articulo segundo de la Resolucion No 13353 de 2018, que las competencias a evaluar son las determinadas en el refendo articulo 2 2 4 8 modificado por el Decreto 815 de 2018, está desconociendo lo estipulado en el parágrafo segundo del articulo 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 modificacion 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 modificacion legal dada por el Decreto 815 de 2018, como asi 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 Estrategica, Liderazgo Efectivo, Planeacion, Toma de Decisiones, Gestion de Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistematico, Resolucion de Conflictos, que me fueron valoradas, excede las facultades legales establecidas en el articulo 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 legitima y el debido proceso

En concordancia con lo anterior y de acuerdo a la guia *"competencias a evaluar- nivel directivo"*[2], una vez mas, queda demostrado que al momento de realizar la entrevista el ICBF tuvo en cuenta lo estipulado en el Decreto 815 de 2018, yendo asi, en contra de la norma vigente al momento de iniciar el proceso de invitacion 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 parametros legales establecidos en el numeral 6 de las consideraciones adicionales del aviso de invitación del 29 de noviembre de 2017[3] 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 jerarquico. Las siguientes son las competencias comportamentales que, como minimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerarquico de empleos, cada entidad podra 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/guia_convocatoria_0.pdf

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		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 estrategicos 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	Eligo con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar Efectua 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 autonomia con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado Delega de manera efectiva sabiendo cuando 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 retroalimentacion y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores Mantiene con sus cofaboradores relaciones de respeto
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional	Es consciente de las condiciones especificas del entorno organizacional Está al dia en los acontecimientos claves del sector y del Estado Conoce y hace seguimiento a las politicas gubernamentales Identifica las fuerzas politicas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales

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

Nivell Directivo

No	Competencia	Definicion de la Competencia	Conductas Asociadas
1	Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el area 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 pais	• Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor • Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecucion de la planeacion 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 aplicacion 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 funcion 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, desafios 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 practicas y desempeños y celebra el exito 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 comunicacion clara y concreta en un entorno de respeto

No	Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
3	Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Preve situaciones y escenarios futuros • Establece los planes de accion 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 planeacion institucional con una vision 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 mas alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decision	• 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 opinion tecnica 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 consecucion de logros y objetivos de la entidad • Efectua los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decision 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	Gestion 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	• Identifica las competencias de los miembros del equipo las evalua y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicacion a las tareas asignadas • Promueve la formacion de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en comun 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 dandoles autonomía y poder de decision 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	• 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 • Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistemica generando una dinamica 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 solucion y evitando las consecuencias negativas	• Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo • 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 solucion 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 regulacion de las interacciones en todos los ámbitos de la vida, en contraprestación la sociedad y sus integrantes confian en el buen actuar del Estado, esto es conocido como el principio de la Confianza Legitima

La Corte Constitucional en sentencia C-131 de 2004 establecio

"(.) PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGITIMA-Concepto

En esencia, la confianza legitima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio juridico 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 razon de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad juridica en su conjunto, y que producen determinados efectos juridicos, y si se trata de autoridades publicas, 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 publico imperioso contrario Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades publicas En tal sentido, no se trata de amparar situaciones en las cuales el administrado sea titular de un derecho adquirido, ya que su posicion juridica es susceptible de ser modificada por la Administración, es decir, se trata de una mera expectativa en que una determinada situacion de hecho o regulación juridica no serán modificadas intempestivamente De alli que el Estado se encuentre, en estos casos, ante la obligacion de proporcionarlo al afectado un plazo razonable, así como los medios, para adaptarse a la nueva situacion ( )"

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 parametros del Art 2 2 4 8 del Decreto 2539 de 2005 compilado en el Decreto 1083 de 2015, transgrede ese principio de confianza legitima

Es necesario resaltar que la aplicación parcializada de lo señalado a través del Decreto 815 de 2018 desconocio el principio de Confianza Legitima contenido en el artículo 83 de la Ley Fundamental, en razon a que el ICBF le creo expectativas a los aspirantes, al establecer inicialmente unas reglas de aplicacion para el concurso pero luego de manera subita, nos sorprendio con la modificación de dichas condiciones, razon demas 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 paragrafo segundo del articulo 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 de normatividad debera ser la misma, vulnerando asi, el derecho a la igualdad y equidad, por cuanto se ha establecido un trato diferencial respecto de otros procesos de concurso donde si 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 suspension 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 terna 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 ternas 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 juridicamente 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 terna 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 telefono 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 Notificaciones Judiciales@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 - Bogota, 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 demas 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
Adriana Fernanda Ramírez Chaux	34 324 103

Cordialmente,

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIERREZ
C C No 17 644 694

RESOLUCION No. 13353 **DE** - 7 NOV 2018

"Por la cual se establecen los parámetros para la realización de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria publica para la conformación de las ternas para la provision 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 articulo 78 de la Ley 489 de 1998 y el articulo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015

CONSIDERANDO

Que en virtud de lo previsto en el articulo 209 de la Constitución Politica todas las actuaciones administrativas deben desarrollarse con fundamento en los principios do igualdad moralidad eficacia economia celendad, imparcialidad y publicidad

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

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

Que el articulo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015 establece como una de las pruebas obligatorias dentro del proceso para la conformacion de la terna, la practica 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 Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015 y las pruebas establecidas en cada una de las convocatorias que adelante 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 conformacion de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional

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

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

Que en virtud del principio de economia contenido en el numeral 12 del articulo 3 del Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las autoridades deberan 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. 13353 DE - 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 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 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, Planeación, Toma de decisiones Gestión del desarrollo de las personas Pensamiento Sistémico, Resolución de conflictos las cuales serán valoradas de acuerdo con la misiona idad y gestión institucional, marco legal vigente así como la información de público conocimiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar

ARTÍCULO TERCERO CONFORMACIÓN DEL COMITE ENTREVISTADOR Para el desarrollo de la entrevista en cada Convocatoria, la entidad conformara 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 parametros para la realizacion de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria pública para la conformación de las ternas 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 publico 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 Publica- 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, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE
Dada en Bogotá D C , a los

JULIANA PUNGILUPPI LEYVA
Directora General

Aprobó. Eduardo González - Secretario General / Carlos Enrique Garzón Director de Gestion Humana / María Teresa Salamanca Jefe Oficina Asesora Jurídica (e)
Revisó María Clemencia Angulo G. Asesora Dirección General / Iván Darío María Mena Secretaria General / César Augusto Mejía Ramírez OAJ
Proyectó. Juan Manuel García DGH.

RESOLUCIÓN No DE - 7 NOV 2018

13353

"Por la cual se establecen los parametros 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"

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

Los demas 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 citacion

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

Parágrafo Las entrevistas podrán ser de caracter 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 seran 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 realizara 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 maximos por competencia para la entrevista

Item	Competencia	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
1	Visión estrategica	0	14
2	Liderazgo efectivo	0	15
3	Planeacion	0	15
4	Toma de decisiones	0	14
5	Gestion 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

Consulta y P

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 designacion de Directores Regionales o Seccionales – Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015

Respetado doctor

Amparado en el derecho de peticion, muy respetuosamente solicito de su valiosa colaboración en el sentido de brindarme asesoria, 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 Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015

En ese sentido, solicito se me emita conceplo o se me clanfique los siguientes interrogantes

1 Contextualización

En un proceso publico 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 articulo 2 2 28 2 del Decreto 1083, que establece los 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 publico 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 aplicacion de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo la practica 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 ejercico de las funciones. (Resaltado es nuestro)

Consulta

¿La norma que regula esta entrevista (establecida en el art 2 2 28 2) seria la del Articulo 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 Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015, seria máximo del 15%, los nombres de los jurados deberian darse a conocer con mínimo tres (3) días de antelacion a su realización y quienes deberian integrar el comite evaluador?

Siguiendo la misma trazabilidad jurídica entonces, la entrevista para evaluar las competencias comportamentales para el adecuado desempeño del cargo de Director Regional, serian las previstas en el articulo 2 2 4 8 Decreto 1083, traido 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 Titulo 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 habia 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 establecio en su **PARÁGRAFO 2 del Artículo 1**

"( )

Los procesos de selección en curso a 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.

¿Cuales 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 atencion 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 evaluacion

"[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 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 el 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 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 .

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 linde 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 numero de preguntas o mayor tiempo para unos y menos para otros de la misma regional entrevistada?
¿Cuáles deben ser las evidencias minimas 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 reflexion 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

El servicio público es de todos | Función Pública

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 publicos de la rama ejecutiva del orden nacional, me permito informarle lo siguiente

El artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015[1] establece

> "Conformación de ternas La conformación de las ternas 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 tramites pertinentes para la realización del proceso de selección publico abierto el cual podrá efectuarse directamen e por la entidad publica o con universidades publicas 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 cumplimento 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 aplicacion de la entrevista que preve 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 ultimo 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 publicos de la rama ejecutiva del orden nacional, es de aplicacón el artículo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015

[1] Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Publica

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual redireccionara al repositorio de evidencia digital de la Función Pública
El servicio público es de todos
Documento firmado digitalmente
Sistema de gestión documental Orfeo

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 publicacion 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, identificacion del empleo, asignación básica, numero de empleos por proveer, ubicación orgánica y geográfica del empleo, requisitos de estudio y de experiencia de acuerdo con el manual vigente, funciones termino 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 valoracion 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 Publica 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 Funcion Publica 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 evaluan 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, Unico Reglamentario del Sector de Función Publica, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos publicos de los distintos niveles jerarquicos

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 guia que orienta sobre sus diferentes etapas como son

PREPARACION Incluye la conformacion del jurado elaboración de la guia de preguntas determinacion de los factores a evaluar, con sus respectivos puntajes, descripcion 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 guia 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 informacion posible, y se poseen los elementos de juicio suficientes para permitir el paso a la fase de valoracion

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 calificacion

Como se indicó anteriormente el jurado previamente a la entrevista elabora la guia 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 administracion publica desde las opticas del entrevistado, es procedente indicar que el objetivo de una entrevista es el de obtener informacion concreta y precisa, evidenciar patrones de comportamiento que conduciran 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 numero 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 Codigo de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

Cordialmente

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Juridico (e)

Proyectó Ruth González Sanguino
Revisó Jose Fernando Ceballos Arroyave

12602 8.4

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
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					

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 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 Arcuto G Asesora Dirección General
Proyectó: Juan Manuel García DGH

Recibido en BF

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 Titulo, 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 realizacion de las entrevistas previstas en los procesos de convocatona pública para la conformacion de las ternas 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 parágrafo 2 del artículo 2 2 4 8 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 Resolucion 13353 de 2018, 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 invitacion a concurso

Por eso, al indicarse en el articulo segundo de la Resolucion 13353 de 2018 que las competencias a evaluar son las determinadas en el referido articulo 2 2 4 8 **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 Estrategica, Liderazgo Efectivo, Planeación, Toma de Decisiones, Gestión de Desarrollo de las Personas, Pensamiento Sistemático, Resolucion 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 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 administracion

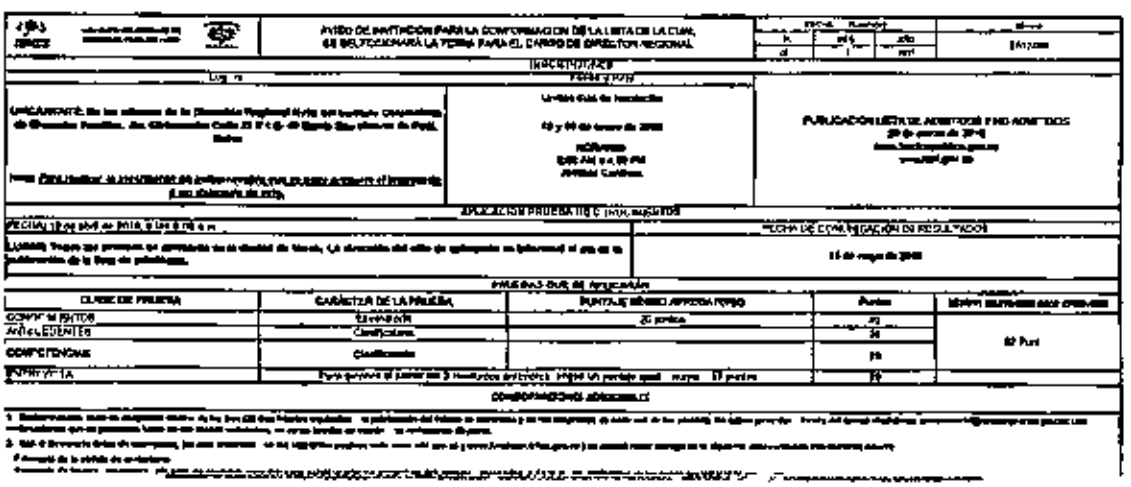
La convocatona en el concurso publico de méntos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administracion ***Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen 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 valoracion 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 meritos, veamos



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

"***ARTICULO 2 2 6 14 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 2 2 18 3 14 Pruebas *De conformidad con el numeral 34 4 del articulo 34 del Decreto-ley 765 de 2005, las pruebas o instrumentos de selección tendrán 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 deberá tener un valor maximo del quince por ciento (15%) de la calificacion total del concurso "*

Siendo asi 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
Ubicacion	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

2 La Resolucion 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 especifico 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 en el artículo 2 2 4 6 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 interpelo 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 descalificacion, corregían terminos y ponían palabras en las respuestas del entrevistado, lo que evidencia que solo querían escuchar lo que ellas pensaban o percibian de la gestion 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 mas, 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 util 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 ponderacion, las características personales, profesionales, de preparacion y de aptitud de cada uno de ellos" Empero, segun 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 consideracion subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, segun simpatía o animadversion 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, tambien 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 tecnicas que si bien pueden ser utiles 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 segun el perfil del cargo*
> *- Es necesario que se prevea algun 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 realizacion está condicionada como todas las etapas del concurso a la transparencia de la misma, la participación en condiciones de igualdad y la maxima 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 articulo septimo de la Resolucion No 13353 del 7 de noviembre de 2018, donde establecio los parametros de la entrevista, hizo timidamente la siguiente mencion

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

Que el articulo 2 2 28 2 del Decreto 1083 de 2015, establece como una de las pruebas obligatorias dentro del proceso para la conformacion de la terna, la practica 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

Por lo tanto, para la practica de la entrevista es procedente establecer de manera previa a su realizacion, los criterios claros, objetivos y técnicos, que permitan dar cumplimiento a los criterios de objetividad transparencia, imparcialidad y publicidad **Regidos 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 elaboracion de unas especificaciones tecnicas, la cual contempla los referentes teóricos, conceptuales y metodologicos que fundamentan el objeto de evaluacion, asi como los mecanismos para su diseño, aplicacion, calificacion, procesamiento y publicacion de resultados

Para el caso de la eleccion 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 tecnicas de la misma, desde los parametros y estandares para el diseño de instrumentos de evaluacion

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

La ausencia, inexistencia o baja calidad de las rubricas de evaluacion 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 caracteristicas 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 caracteristicas 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 evaluacion, de manera que no es posible que los entrevistadores conviertan el espacio de entrevista en una evaluacion o comprobación de conocimientos que ya se realizo de manera escrita en el concurso de meritos, puesto que el objeto de evaluacion 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

politicas para que se me limite o impida la participacion en la terna que sera remitida al señor gobernador del departamento del Huila para lo de su competencia

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

RESULTADOS DE ENTREVISTAS PUBLICADAS															
BUCRE		GUAVIARE		VALLE DEL C		SANTANDER		MARIÑO		CORDOBA		ATLANTICO		ARAUCA	
Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje	Documento	Puntaje
9.319.614	16,67	17.332.441	15,67	16.604.316	12,67	5.694.678	10,73	12.903.704	15,83	15.025.004	13,96	3.747.965	1 00	17.591.675	14,67
12.586.240	14,67	18.222.743	14,27	18.856.276	8,67	5.708.197	15,60	30.744.150	15,67	33.940.248	17,50	8.709.545	12,40	56.628.208	9 3
49.741.136	16,47	52.662.490	12,60	59.667.497	15,33	13.746.471	15,40	93.326.178	17,47	34.984.752	16,30	72.034.575	17,07	68.203.195	12,40
79.531.907	18,87	86.040.564	15,20			19.499.672	16,73			79.531.907	18,80	72.072.447	14,60	80.290.345	1 07
79.579.232	18,53	82.543.406	16,07			37.841.833	15,40			82.543.406	15,50	73.199.700	12,67	74.375.824	11,40
82.153.381	18,40					63.322.630	16,87								

De la misma manera, solicito al ICBF se me permita conocer las rubricas de calificacion, diseño de la entrevista, perfil de los entrevistadores, capacitación previa de los mismos y todos los soportes de planificacion del proceso previo a la aplicacion de la entrevista, asi 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 juridico 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 valoracion de resultados

Cordialmente,

LUIS ALFREDO CARBALLO GUTIÉRREZ
C c 17 644 694
Calle 8 No 52-45 Condominio Caminos de Oriente – Neiva
Cel 3203431811

Al contestar cite este numero

Radicado No 20191210000021321

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 reclamacion 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 mentocratico 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 mencion se regula por los parámetros señalados exclusivamente en el Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015 tal y como se indica en la consideracion adicional N° 6, así

> *"6 El proceso de seleccion es para un empleo de libre nombramiento y remoción 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 parámetros señalados en el Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015"*

De acuerdo con la anterior consideracion es importante señalar que la normatividad que menciona en su reclamación referente al porcentaje de valoracion 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 seleccion regidos por el Titulo 28 del Decreto 1083 de 2015 en los cuales no establecen valores ni porcentaje para la calificacion de la pruebas que componen la convocatoria

Por otra parte, en referencia a lo aludido en su peticion donde manifiesta que el ICBF desconocio lo establecido en el parágrafo 2 del Artículo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015, es necesario aclararle que en el marco del proceso BF/17-009 la valoracion de competencias se realizo 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 dia 3 de agosto de 2018 y sus resultados se publicaron el 28 de agosto de 2018, en los cuales usted obtuvo 17 puntos

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 traves de la misma el ICBF obtiene informacion sobre los comportamientos y formas de enfrentar diversas situaciones similares a las que se presentan en el cargo de Director Regional basandose en sus experiencias laborales previas y se examinan aspectos referentes a competencias en el nivel Directivo de conformidad con el articulo 2 2 4 8 del Decreto 1083 de 2015[1], modificado por el Decreto 815 de 2018

Para el caso en concreto el ICBF expidió la resolucion 13353 de 2018 *"Por la cual se establecen los parámetros para la realizacion de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las ternas 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 efectuarian las entrevistas garantizándose asi los principios de Publicidad, Igualdad, Transparencia y el debido proceso

Es importante indicar que en la valoracion 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 2018[2]y bajo la metodologia semiestructurada, en la que previamente se han definido los parametros 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 aplicacion 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 aplicacion, 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 permitiran tener plena identificacion de las competencias objeto de la valoración y sus conductas asociadas y así generar una valoracion objetiva e integral de las competencias comportamentales situacionales que se estan evaluando

Aunque el tiempo destinado para la aplicacion 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 Funcion Pública
[2] Por la cual se establecen los parámetros para la realizacion de las entrevistas previstas en los procesos de convocatoria para la conformación de las terna para la provisión del empleo de Regional

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 Comite 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 maxima autoridad de empleo público en Colombia, la cual fue impartida por el Coordinador Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocrática quien capacito y orientó a los Miembros del Equipo Entrevistador, segun 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 (Preparacion, 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 Comite 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 serian 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 ponderacion de los factores evaluados en su entrevista, asi

	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	Planeacion	0	15	12 00

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, esta diseñado por etapas, donde cada una de éstas valora y brinda información sobre un criterio en específico Cabe aclarar que la valoracion 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 variacion 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 seleccion 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 inequivoca autorizó al ICBF a la recoleccion y tratamiento de los datos personales suministrados de manera veraz y completa, con el propósito de ser utilizados unicamente para los diferentes aspectos relacionados con la gestión del talento humano de la entidad

Asi mismo, los demás aspirantes autorizaron la grabacion 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"*

Acorde 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 verificacion de este soporte técnico, se encontro que el puntaje obtenido corresponde a la informacion 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

E10060
12100

Departamento Administrativo de la Función Pública
No 2018-206-031772 2
Fecha Radicado 18/11/2018 08 53 58
DESPACHO DEL DIRECTOR
Seguimiento a su petición
www funcionpublica gov co – Servicio al Ciudadano
Teléfonos (057+1)7395656
Carrera 6 # 12-62 Bogota D C

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 meritocráticos Director Regional

Apreciado Señor Director

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) iniciara el, 20 de noviembre de la presen e anualidad, la fase final (entrevistas) para 15 procesos de convocatoria publica para la conformación de las ternas para la provisión del empleo de Director Regional en los Departamentos de Amazonas Arauca, Atlántico Caldas Caquetá Cesar Córdoba Guaviare, Huila Meta Nariño Santander Sucre Valle del Cauca y Vichada Dichas entrevistas seran realizadas por el Comite Entrevistador delegado por esta Dirección de forma virtual desde la sala de videoconferencias ubicada en la Sede de la Direccion 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 Meritocratica

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 Gonzalez Secretario General / Carlos Enrique Garzón Director de Gestion Humana
Revisó Maria Clemencia Angulo G Asesora Direccion General
Proyectó Juan Manuel Garcia DGH

BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO MEJORA E INNOVACION FORMATO ACTA DE REUNIÓN O COMITE	F9 P1 MI	24/09/2018	COBIERNO DE COLOMBIA
		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	Meritocracia Directores Regionales		
Objetivo	Brindar capacitacion a los miembros del Comite Entrevistador que realizaran las entrevistas dentro los procesos meritocraticos para la conformacion de la terna de la cual se seleccionara el Director Regional		

Desarrollo

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

Los temas a tratar son

- 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 Javier Amezquita Rodriguez	coordinador Grupo de Apoyo a la Gestion Meritocratica	DAFP	
Maria Mercedes Llevano Alzate	Subdirectora General	ICBF	
Aura Lucia Lloreda Mera	Directora del Sistema Nacional de Bienestar Familiar	ICBF	
Claudia Santos Nieto	Asesora Directora General	ICBF	
Maria Clemencia Angulo Gonzalez	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 1581 DE 2012

GRUPO DE APOYO A LA GESTIÓN MERITOCRATICA

GOBIERNO DE COLOMBIA FUNCION PUBLICA

Guia de Entrevista

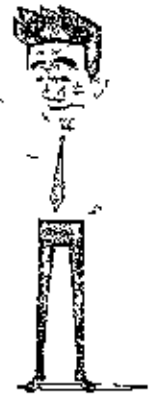
Octubre
2018

ENTREVISTA PARA LOS PROCESOS MERITOCRÁTICOS

GOBIERNO DE COLOMBIA FUNCIÓN PUBLICA

LA ENTREVISTA

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



OBJETIVO

- Completar la información obtenida por otros métodos utilizados en el proceso de selección
- Observar, ponderar y evaluar las características que se consideran relevantes para el desempeño del cargo
- 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

Fases

La preparación
Conformación del jurado



Requisitos de los entrevistadores
Estabilidad, madurez y objetividad de criterios. Pleno conocimiento del cargo. Capacidad para dirigir y orientar una charla hacia un fin concreto y para crear relaciones amistosas.

Elaboración de la guia de preguntas
Determinar los factores a evaluar con sus respectivos puntajes, describir que se entiende por cada uno de ellos,
Establecer que temas y que preguntas se van a formular para obtener la información correspondiente a cada factor.

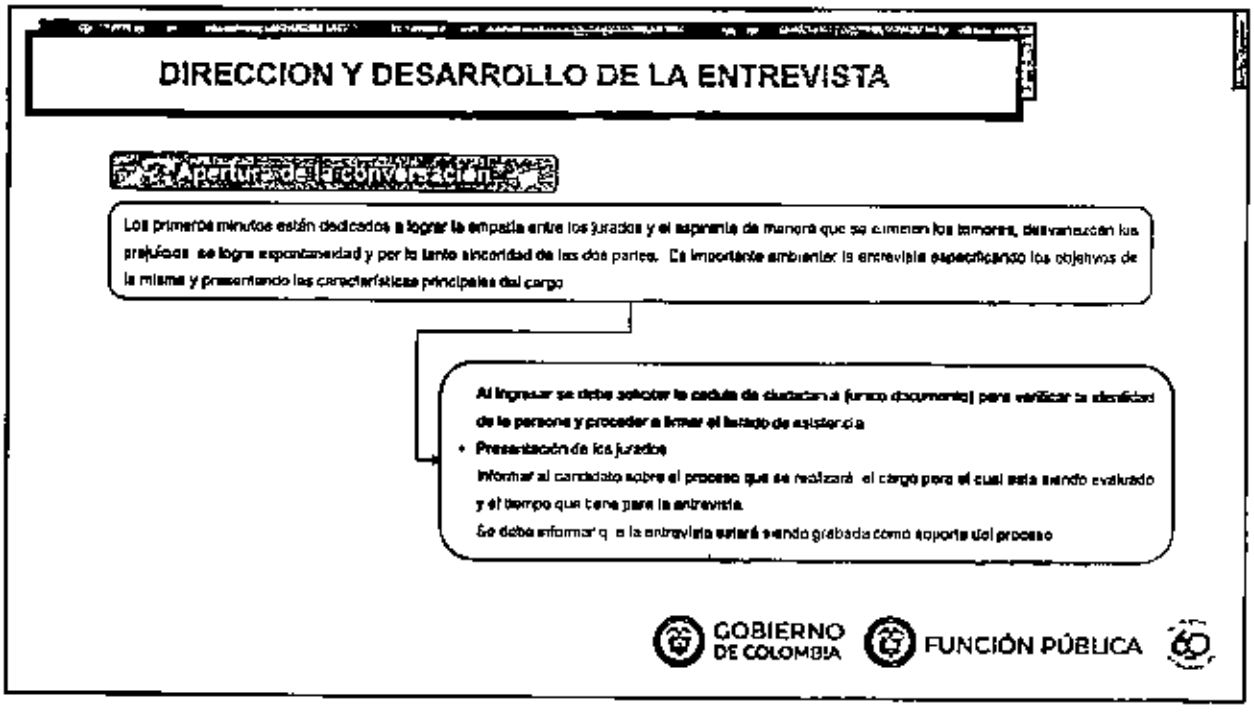


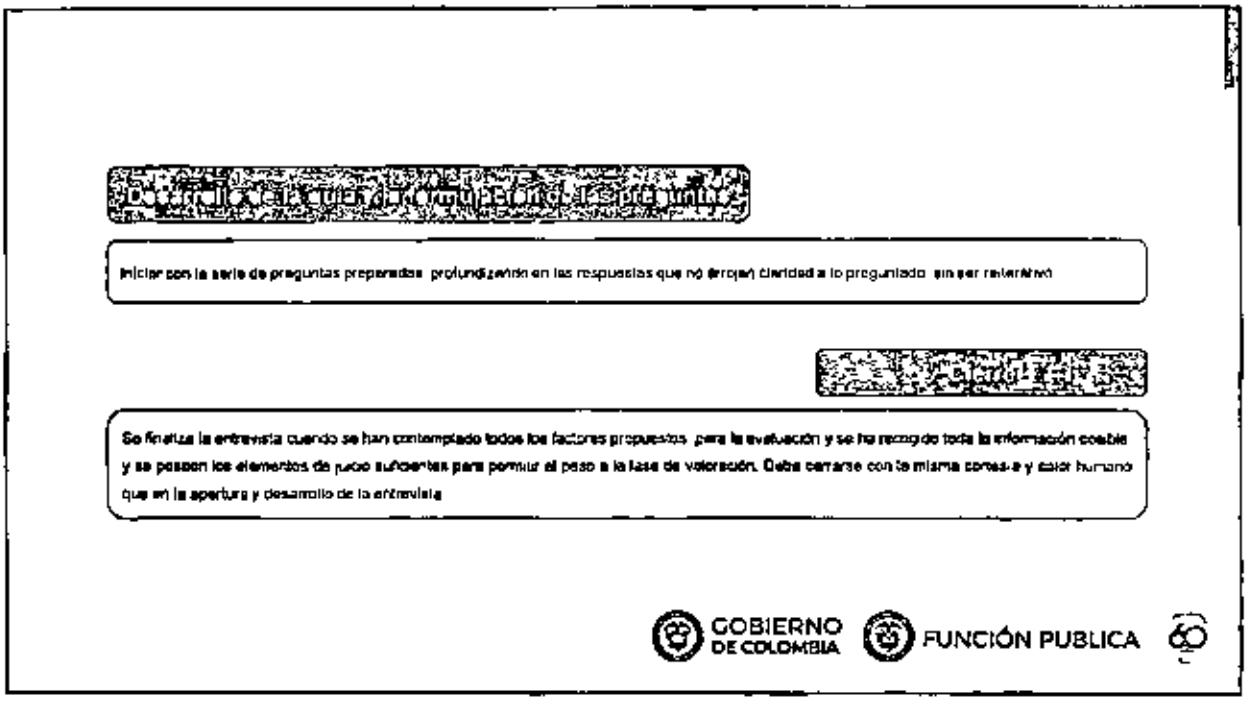
Duración de la entrevista
Entre 20 y 30 minutos para cargos rutinarios, para cargos más complejos entre 30 a 40 minutos y para cargos superiores un lapso más largo



Preparación del ambiente
Fijación de la citas, puntualidad, lugar donde se va a realizar la entrevista, acordar tentativamente la fecha hora, esto con el fin de garantizar que no habrá interrupciones y se pueda sacar el mayor provecho de la experiencia

COBIERNO DE COLOMBIA FUNCIÓN PUBLICA


DIRECCION Y DESARROLLO DE LA ENTREVISTA
1. Apertura de la conversación
Los primeros minutos están dedicados a lograr la empatía entre los jurados y el aspirante de manera que se eliminen los temores, desvanezcan los prejuicios se logre 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 cedula de ciudadanía (único documento) para verificar la identidad de la persona y proceder a firmar el listado de asistencia
Presentación de los jurados
Informar al candidato sobre el proceso que se realizará el cargo para el cual esta siendo evaluado y el tiempo que tiene para la entrevista.
Se debe informar q e la entrevista estará siendo grabada como soporte del proceso
GOBIERNO DE COLOMBIA
FUNCIÓN PÚBLICA

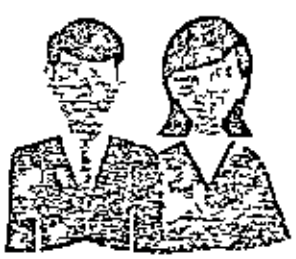

Desarrollo de la entrevista y formulación de las preguntas
Iniciar con la serie de preguntas preparadas, profundizando en las respuestas que no arrojen claridad a lo preguntado, sin ser reiterativo
Cierre de la entrevista
Se finaliza la entrevista cuando se han contemplado todos los factores propuestos para la evaluación y se ha recogido toda la información posible y se poseen los elementos de juicio suficientes para formular el peso a la hora de valoración. Debe cerrarse con la misma cortesía y calor humano que en la apertura y desarrollo de la entrevista
GOBIERNO DE COLOMBIA
FUNCIÓN PUBLICA

PUNTOS CLAVES
en una ENTREVISTA

GOBIERNO DE COLOMBIA FUNCIÓN PUBLICA

[redacted]

- Saber preguntar y saber escuchar: conversar, no interrogar inadecuadamente
- 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

- Incher 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
- Estereotipo
- 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	
ALTERNATIVA	**CONDUCTAS ASOCIADAS**
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, contribuyendo al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	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. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para anticiparlos. Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Comunica de manera asertiva clara y comprensible el objetivo o la meta logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

LIDERAZGO EFECTIVO	
ORIENTADO	COMPETENCIAS ASOCIADAS
Determinar oficialmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Trabaja 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 entusiasmo en 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 Prepara, fortalece y acompaña las condiciones para gestionar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de cohesión. Fomenta la comunicación abierta y honesta en un entorno de respeto.

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

PLANEACIÓN	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones los responsables los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros. Establece los planes de acción necesarios para el logro de los objetivos y estrategias tomando 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 planteadas 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

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

TOMA DE DECISIONES	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuencias con la decisión.	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 mejorar 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.

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

GESTIÓN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS OBSERVABLES
Forjar un clima laboral en 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.	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, pensando en cómo 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 difundir las mejores prácticas y de compañeros. Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

PENSAMIENTO SISTÉMICO	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas. Integra varias áreas de conocimiento para mejorar 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. Fomenta activamente en el equipo comprender su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados

COMPETENCIAS A EVALUAR
NIVEL DIRECTIVO

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
DEFINICIÓN	CONDUCTAS ASOCIADAS
Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, previniéndo o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o deficiencias a tiempo 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

FORMATO DE CALIFICACIÓN DE ENTREVISTA

PROCESO DE SELECCIÓN

ENTREVISTA

ENTREVISTADOR

			[Nombre del candidato]	[Nombre del candidato]	[Nombre del candidato]	[Nombre del candidato]
A	Visión Estratégica	0-1				
B	Liderazgo Efectivo	0-15				
C	Planeación	0-15				
D	Toma de Decisiones	0-1				
E	Opinión del Dpto. de Personas	0-10				
F	Pensamiento Sistémico	0-1				
G	Resolución de Conflictos	0-10				
	Total	70				
Justificación:						

Para constancia se firma a los _____

Firma _____

Gracias

GOBIERNO DE COLOMBIA FUNCIÓN PÚBLICA

Carrera 6 No 12-62, Bogotá D C., Colombia
☎ 7395656 Fax 7395657
☎ Línea gratuita de atención al usuario 018000 917770
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 Efectua cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización Decide bajo presion 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

	cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estandares de productividad Establece espacios regulares de retroalimentacion 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 consciente de las condiciones especificas del entorno organizacional Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado Conoce y hace seguimiento a las politicas gubernamentales Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales

Art 2.2 4 8 Competencias Comportamentales por nivel jerárquico

1 Nivel Directivo

No	Competencia	Definicion 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	• Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor • Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecucion 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 aplicacion 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 practicas 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
3	Planeacion	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	• Preve situaciones y escenarios futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estrategicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y re- cursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño • Hace seguimiento a la planeacion institucional, con base en los indicadores y metas planeadas verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso • Orienta la planeacion 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 mas alternativas para solucionar un problema o atender una situacion, comprometiendose con acciones concretas y consecuentes con la decision	• 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 opinion tecnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decision y desarrollarla • Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideracion la consecución de logros y objetivos de la entidad Efectua los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decision tomada Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente • Asume los riesgos de las decisiones tomadas
5	Gestion 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	• Identifica las competencias de los miembros del equipo las evalua y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas • Promueve la formacion de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo poniendo en comun experiencias hallazgos y problemas

		organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	• 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	• 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 • Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinamica 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	• Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo • 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 solucion acordada por el equipo • Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares

REPUBLICA DE COLOMBIA

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 Publica 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 artículo 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 administración 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 Publica 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

Articulo 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

Articulo 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 dobe poseer y demostrar el empleado publico

Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de Función Publica en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos publicos de los dis ntos 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 segun el nivel jerarquico en que se agrupen 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 garantice el cumplimiento del proposito principal o razón de ser del mismo

Artículo 2 2 4 5 *Competencias funcionales* Las competencias funcionales precisarán y detallaran lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definiran una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parametros

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 describiran 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 publico, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la funcion, jerarquía y modalidad laboral

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes tecnologias disponibles,	• Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración publica 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 Unico 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
	métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	colegas habilidades diferenciales que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	• Asume la responsabilidad por sus resultados • Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas • Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos • Adopta medidas para minimizar riesgos • Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados • Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados • Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad • Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos • Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad • Evalua de forma regular el grado de consecución de los objetivos
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) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	• Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna • Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros • Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos • Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto mediano y largo plazo • Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente • Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas	• Promueve el cumplimiento de las metas de la organizacion y respeta sus normas • Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades • Apoya a la organización en situaciones difíciles

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
	organizacionales	• 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	• 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 permite 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 situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	• 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	• 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 1083 de 2015 Unico Reglamentario del Sector de Función Publica, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos publicos 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 comunicacion clara y concreta en un entorno de respeto
Planeacion	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones los responsables los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	• 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 • 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 neces'dades y expectativas de los usuarios y ciudadanos • Optimiza el uso de los recursos • Concreta oportunidades que generan va'or 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 Unico Reglamentario del Sector de Función Publica en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárqu cos

Competencia	Definicion de la competencia	Conductas asociadas
	problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decision	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 consideracion la consecución de logros y objetivos de la entidad • Efectua 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
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	• Identifica las competencias de los miembros del equipo las evalua 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 comun experiencias hallazgos y problemas • Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo facilitando la rotacion de puestos y de tareas • Asume una funcion orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños • Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decision, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo • Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas
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	• 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 dinamica 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

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 públicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		• 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	• 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	• Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestion 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 aprehendidos 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	• 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	• 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 en diferentes entornos	• Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de

	con el fin de cumplir los objetivos institucionales	personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales ▪ Utiliza contactos para conseguir objetivos ▪ Comparte información para establecer lazos • Interactua con otros de un modo efectivo y adecuado
Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización su funcionamiento y sus relaciones con el entorno	• Se informa permanentemente sobre politicas 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 tecnicos • Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas politicas 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 especificos y sus experiencias previas gestionando la actualización de sus saberes expertos	• Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes especificos ▪ Informa su experiencia especifica 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	• Utiliza canales de comunicación en su diversa expresión con claridad precision y tono agradable para el receptor • Redacta textos informes _mensajes cuadros o gráficas con claridad en la expresion 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	• 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	• 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	• 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	• 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 estandares de productividad • Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización
Toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión	• 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 • Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad • Efectua 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, Unico 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 Tecnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo con altos estándares de calidad	• 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	• Recibe instrucciones y desarrolla actividades acorde con las mismas • Acepta la supervision constante • Revisa de manera permanente los cambio en los procesos
Responsabilidad	Conoce la magnitud de sus acciones y la forma de afrontarlas	• 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 e institucional de que dispone	• Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone • Evade temas que indagan 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 publica 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	• 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 Unico Reglamentario del Sector de Función Publica, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
	respeto por los demás	• 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
Colaboración	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	• 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 Publica 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 publicas

ARTÍCULO 2 2 4 10 ***Manuales específicos de funciones y de competencias laborales*** De conformidad con lo dispuesto en el presente Titulo, 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 publicos y las comportamentales de acuerdo con lo previsto en los artículos 2 2.4 7 y 2 2.4 6 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, Unico Reglamentario del Sector de Función Publica en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Articulo 2° Vigencia El presente decreto rige a partir de su publicacion, sustituye el Titulo 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 Bogota D C , **-8 MAY 2018**

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PUBLICA

LILIANA CABALLERO DURÁN

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 909 de 2004 y en los artículos 5º y 13 de los Decretos 770 de 2005 y 785 de 2005

DECRETA

Artículo 1. *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 agrupen los empleos.

3.2. Las competencias funcionales del empleo.

3.3. Las competencias comportamentales.

Artículo 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:

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 garantice 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 Responsab lidad por personal a cargo.

6 2 Habilidades y ap*itudes laborales

6.3 Responsabil dad frente al proceso de toma de decisiones

6 4. Iniciativa de innovación en la gestion.

6 5 Valor estrategico e incidencia de la responsabilidad

Artículo 7° *Competencias comunes a los servidores publicos* Todos los servidores publicos a quienes se aplican los Decretos 770 y 785 de 200 5 deberán poseer y evidenciar las siguientes competencias

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación a resultados	**Realizar las funciones y cumplir los compromisos** organ zacionales con eficacia y calidad	■ **Cumple con oportunidad en función de estandares 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 pa a minimizar los riesgos ■ Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstaculos que se presentan
Orientación al usuario y al ciudadano	**Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades o intereses de los usuarios internos y externos de** conformidad con las responsabilidades publicas asignadas a la entidad	■ **Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general** **Considera las necesidades de los usuarios al disenar 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 m smas Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
Transparencia	**Hacer uso responsable y claro de los recursos publicos eliminando** cualquier discrecional dad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental	**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 prestacion del servicio
Compromiso con la Organización	**Alinear el propio comportamiento a las necesidades prioridades y metas organizacionales**	**Promueve las metas de la organización y respeta sus normas** **Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.** **Apoya a la organización en situaciones dificiles** Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones

Artículo 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 con fundamento en sus part cularidades podrá adicionarlas.

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 reflexion y de** toma de decisiones Unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
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 estrategicos 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 situacion comprometiendose con acciones concretas y consecuentes con la decision	Elige con oportunidad entre muchas alternativas los proyectos a realizar Efectua cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignados cuando detecta problemas o dificultades para su realización Dec de 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 hábilmente 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 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

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 teóricos 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	Anticiparse a los problemas iniciando acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas concretas	Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlo 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 implanten 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 Clarifica 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 Planifica 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 Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo

Creatividad e Innovacion	Generar y desarrollar nuevas ideas conceptos metodos y soluciones	Ofrece respuestas alternativas. Aprovecha las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas Desarrolla nuevas formas de hacer y tecnologias Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper esquemas tradicionales Inicia acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas especificas.

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 identificacion 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 Efectua 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
Experticia Tecnica	Entender y aplicar los conocimientos técnicos del área de desempeño y mantenerlos actualizados	Capta y asimila con facilidad conceptos e información Aplica el conocimiento tecnico a las actividades cotidianas Analiza la información de acuerdo con las necesidades de la organizacion. 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 metodos 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 indagan 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 organizacion No hace publica informacion laboral o de las personas que pueda afectar la organizacion o las personas Es capaz de discernir que se puede hacer publico y que no Transmite información oportuna y objetiva
Adaptación al cambio	Enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas para aceptar los cambios positiva 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 difiera 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 organizacion.

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 demas Transmite eficazmente las ideas sentimientos e información impidiendo con ello malos entendidos o situaciones confusas que puedan generar conflictos
Colaboración	Cooperar con los demas 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 9° *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 elaboraran 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 ajustaran con fundamento en los criterios aquí establecidos a mas tardar el 15 de septiembre de 2005

En los municipios de 4 5 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 las disposiciones que le sean contrarias

Publíquese y cumplase

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

ALVARO URIBE VÉLEZ

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fernando Grillo Rubiano.

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

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

	AVISO DE INVITACIÓN PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA PARA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL	FECHA DE EXPEDICIÓN			
		DÍA	MES	AÑO	
		28	11	2017	IBF17-058

CLASE DE CONCURSO: PROCESO PUBLICO ABIERTO PARA LA CONFORMACION DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA

MEDIOS DE DIVULGACIÓN: Página web, www.icbf.gov.co; www.funcionpublica.gov.co

EMPLEOS POR PROVEER

DENOMINACIÓN	DIRECTOR REGIONAL				Nº DE CARGOS
CÓDIGO	0042	GRADO	18		1 (uno)
ASIGNACIÓN SALARIAL	$ 8.325.430	(Vigente para el año 2017)			
NATURALEZA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				

UBICACIÓN ORGÁNICA Y JERÁRQUICA	LUGAR DE TRABAJO
DIRECCIÓN REGIONAL HUILA	NEIVA

REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

FORMACIÓN ACADÉMICA

Título profesional en los distintos programas académicos de Administración, Administración de Empresas, Administración Pública, Administración Pública Territorial, Administración Financiera, Finanzas y Negocios Internacionales, del Núcleo Básico de Conocimiento ADMINISTRACIÓN. Título profesional en los distintos programas académicos de Contaduría Pública del Núcleo Básico de Conocimiento de CONTADURÍA PÚBLICA. Título profesional en los distintos programas académicos de Economía, Economía y Finanzas Internacional, Profesional de Relaciones Económicas Internacionales, del Núcleo Básico de Conocimiento ECONOMÍA. Título profesional en los distintos programas académicos de Derecho, Jurisprudencia, Derecho y Ciencias Políticas, del Núcleo Básico de Conocimiento DERECHO Y AFINES. Título profesional en los distintos programas académicos de Antropología, Gobierno y Relaciones Internacionales, Ciencia Política, Política y Relaciones Internacionales del Núcleo Básico de Conocimiento CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES. Título profesional en la disciplina académica de Ingeniería Industrial del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES. Título profesional en la disciplina académica de Ingeniería Administrativa Ingeniería Administrativa y de Finanzas, Ingeniería Financiera del Núcleo Básico de Conocimiento en INGENIERÍA ADMINISTRATIVA. Título profesional en la disciplina académica en Psicología del Núcleo Básico de Conocimiento PSICOLOGÍA. Título profesional en las disciplinas académicas de Sociología, Trabajo Social, Desarrollo Familiar del Núcleo Básico de Conocimiento SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES. Título profesional en la disciplina académica de Antropología del Núcleo Básico del Conocimiento ANTROPOLOGÍA, ARTES LIBERALES. Título profesional en las disciplinas académicas de Licenciado en Psicopedagogía, Licenciatura en Filosofía y Pedagogía, Licenciatura en Pedagogía Reeducativa, Licenciatura en Pedagogía Infantil, Licenciado en Educación Preescolar, Licenciatura en Educación Básica Especial, Licenciatura en Pedagogía Social y Comunitaria, Licenciatura en Educación, del Núcleo Básico de Conocimiento EDUCACIÓN. Título profesional en la disciplina académica de Nutrición y Dietética. Título profesional en la disciplina académica en Medicina del Núcleo Básico de Conocimiento MEDICINA.

Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
Tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley.

EXPERIENCIA
Cincuenta y Seis (56) meses de experiencia profesional relacionada

ALTERNATIVA 1

FORMACIÓN ACADÉMICA
Título profesional universitario, definido en los requisitos mínimos del cargo.
Título de posgrado en la modalidad de Maestría en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
Tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley.

EXPERIENCIA
Cuarenta y Cuatro (44) meses de experiencia profesional relacionada

ALTERNATIVA 2

FORMACIÓN ACADÉMICA
Título profesional universitario, definido en los requisitos mínimos del cargo.
Título de posgrado en la modalidad de Doctorado en áreas relacionadas con las funciones del cargo.
Tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley.

EXPERIENCIA
Treinta y Dos (32) meses de experiencia profesional relacionada

ALTERNATIVA 3

FORMACIÓN ACADÉMICA
Título profesional universitario, definido en los requisitos mínimos del cargo.
Tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley.

EXPERIENCIA
Ochenta (80) meses de experiencia profesional relacionada

PROPÓSITO DEL CARGO

Dirigir la implementación del proceso público de inversión familiar en su respectivo Departamento, de acuerdo con las directrices de la Dirección General del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, que garantice la garantía de los derechos de los niños, niñas, adolescentes, familias y comunidades con el fin de asegurar la Protección Integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el fortalecimiento de las familias colombianas.

FUNCIONES

1. Dirigir, coordinar y controlar la ejecución de las actividades estratégicas, misionales, técnicas, administrativas y jurídicas de la Regional, de conformidad con las instrucciones impartidas por la Dirección General y estas en sus Direcciones.
2. Liderar la implementación en coordinación con la Dirección General de la Política Pública para la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia, el Bienestar de la familia, y el fortalecimiento del Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes y demás asuntos de naturaleza misional en el respectivo departamento, en lo que sea competencia del ICBF.
3. Liderar el funcionamiento efectivo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar con sus entidades del nivel departamental y municipal y brindar asistencia técnica para su operación en conjunción con la Dirección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y en los términos establecidos en el Decreto No. 936 de 2013 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
4. Liderar la implementación, difusión y retroalimentación de los lineamientos técnicos fijados por la Dirección General del Instituto en materia de protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades colombianas, en el respectivo departamento.
5. Coordinar, participar y asesorar en la operación de los Centros Zonales y sus puntos de atención.
6. Implementar los lineamientos jurídicos y administrativos establecidos por la Oficina Asesora Jurídica del ICBF.
7. Ejecutar y hacer seguimiento de los recursos transferidos para la operación de los programas de protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades colombianas, en el respectivo Departamento de conformidad con la delegación que asigne la Dirección General.
8. Liderar la supervisión de la ejecución de los programas de protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades colombianas, que se adelanten en el respectivo Departamento.
9. Promover la participación de los procesos requeridos de rendición de cuentas y de gestión del interés humano e transparente a la Dirección Regional.
10. Liderar en la ejecución de asistencia técnica a los Gobiernos Departamentales y Municipales en materia de políticas de bienestar familiar, en coordinación con la Dirección del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y en los términos establecidos en el Decreto No. 936 de 2013 y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
11. Articular y coordinar con los Departamentos, Distritos y Municipios con los entendidos territoriales de especialización que el Profesional no cumpliere con el de la ejecución en la Ley 21 de 1991 que aplica a los grupos étnicos, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, en lo atinente a la competencia del ICBF.
12. Adoptar y coordinar la aplicación de los protocolos de servicio y proveer a cargo del ICBF formulados por la Dirección de Servicios y Atención en la Dirección Regional y en los Centros Zonales.
13. Promover la creación e iniciativas y la innovación para fortalecer la calidad de los servicios y la gestión del Instituto en el respectivo Departamento.
14. Establecer y hacer seguimiento a los planes, planes de acción, indicadores, y planes de mejoras y sostenibilidad, en coordinación con las dependencias del componente de la Dirección General.
15. Dirigir la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión, en coordinación con la Dirección de Planeación y Control de Gestión.
16. Liderar la difusión de las políticas y consultas (internas) relacionadas con asuntos de competencia de la regional.
17. Aprobar y presentar informes de requerimientos y gestión de los procesos a su cargo.
18. Las demás funciones que sean asignadas por la autoridad competente y que tengan relación directa con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

[illegible]	AVISO DE INVITACIÓN PARA LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE LA CUAL SE SELECCIONARÁ LA TERNA PARA EL CARGO DE DIRECTOR REGIONAL	FECHA DE FIJACIÓN DÍA / MES / AÑO	[illegible]

INSCRIPCIONES

Lugares	Fecha y Hora	
ÚNICAMENTE: En las oficinas de la Dirección Regional Huila del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Av. Circunvalar Calle 21 # 1 E 40 Barrio San Vicente de Paúl, Neiva. Nota: Para realizar la inscripción es indispensable que se haga [illegible] por el interesado o su [illegible]	Únicos días de inscripción 18 y 19 de enero de 2018 HORARIO: 8:00 AM a 4:00 PM Jornada Continua	PUBLICACIÓN LISTA DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS 20 de marzo de 2018 www.funcionpublica.gov.co www.icbf.gov.co

APLICACIÓN PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

	FECHA DE COMUNICACIÓN DE RESULTADOS
FECHA: 13 de abril de 2018, a las 8:00 a.m.	
LUGAR: Todas las pruebas se aplicarán en la ciudad de Neiva. La dirección del sitio de aplicación se informará el día de la publicación de la lista de admitidos.	15 de mayo de 2018

PRUEBAS QUE SE APLICARÁN

CLASE DE PRUEBA	CARÁCTER DE LA PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO	Puntos	Mínimo acumulado para entrevista
CONOCIMIENTOS	Eliminatoria	25 puntos	40	52 Puntos
ANTECEDENTES	Clasificatoria		20	
COMPETENCIAS	Clasificatoria		20	
ENTREVISTA	Para quienes al sumar los 3 resultados anteriores tengan un puntaje igual o mayor a 52 puntos		20	

CONSIDERACIONES ADICIONALES

1. [illegible]
2. Con el formulario único de inscripción, (el cual encontrará en las siguientes páginas web: www.icbf.gov.co y www.funcionpublica.gov.co) se deberá hacer entrega de la siguiente documentación debidamente foliada:
   - Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
   - Fotocopia de título(s) obtenido(s) y/o acta de grado(s) [illegible] debidamente aprobados, y de la tarjeta profesional en los casos contemplados por la Ley.
   - Certificaciones de experiencia profesional con la siguiente información: razón social de la entidad donde haya laborado, fechas de vinculación y desvinculación, relación de las funciones desempeñadas en cada empleo ocupado y periodos de desempeño en cada uno de estos [illegible] y firma de la autoridad competente. (Aquella certificación que no contenga la información solicitada, no será tenida en cuenta dentro del concurso.)**
   - Constancias [illegible] del ejercicio de una profesión o actividad en forma independiente: [illegible]
3. [illegible]
4. [illegible]
5. [illegible]
6. El proceso [illegible] por la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios. [illegible] Título 28 del Decreto 1083 de 2015.
7. [illegible]
8. No se admitirán aspirantes que lleguen después de iniciada la prueba de conocimientos y competencias.
9. [illegible]
10. [illegible]
11. [illegible]
12. [illegible] en la Constitución Política y la Ley.

** Las certificaciones de que trata el numeral 2, deben ajustarse a lo establecido en los Artículos 2.2.2.3.3 al 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015

RESERVA DE LAS PRUEBAS: [illegible]

[illegible]

[illegible]

KAREN ABUDINEN ABUCHAIBE
Directora General

Aprobó: Martha Yolanda Ciro Secretaria General [illegible]
Revisó: Carlos Guzmán DGH / Alejandra [illegible] Secretaría General
Elaboró: Juan Gaitán DGH

FUNCIÓN PÚBLICA

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

BIENESTAR FAMILIAR

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
Ubicacion	Dirección Regional Huila				
Fecha de Publicación	20 de Marzo de 2018				

ASPIRANTES ADMITIDOS

Cédula	Cédula	Cedula	Cédula
4 935 445	17 644 694	36 306 868	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		

FUNCION PUBLICA

TODOS POR UN NUEVO PAÍS

BIENESTAR FAMILIAR

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 Neiva		
Presentación de la Prueba	Los aspirantes admitidos se deben presentar con: • 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. • Esfero 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 PROFESIONALY CONSTANCIAS DE CERTIFICACIÓN LABORAL
12 113 157	NO CUENTA CON EL TITULO 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 TITULO 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 TITULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
55 169 192	NO CUENTA CON EL TITULO DE PREGRADO ESTABLECIDO EN LA CONVOCATORIA
83 087 617	NO CUENTA CON EL TITULO 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 TITULO 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

FUNCIÓN PÚBLICA

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

BIENESTAR FAMILIAR

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 unicamente a traves del correo electrón co concursocbf@funcionpublica.gov.co Las reclamaciones que se presenten fuera de las fechas y horario señalados o a traves de otro medio, no serán tenidas en cuenta y so rechazarán de plano

LILIANA CABALLERO DURAN
Directora General

Angelo Gonzalez Marcela Falardo / Francisco Arrazcuria

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	
Cédula	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					
Cédula	Puntaje/40	Cédula	Puntaje/40	Cédula	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		

Área de Recursos Humanos
Calle 44 No. 45 67 Facultad de Ciencias Económicas,
Unidad Camilo Torres, Bloque B-4 Oficina 203
Conmutador (57 1) 316 5000 Ext. 10361
Bogotá Colombia
mtvelasquezv@unal.edu.co

Patrimonio de todos los colombianos

Universidad Nacional de Colombia

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, segun 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 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

MARÍA TERESA VELASQUEZ
Directora Proyecto
Universidad Nacional de Colombia
Centro de Investigaciones para el desarrollo CID

Área de Recursos Humanos
Calle 44 No 45 67, Facultad de Ciencias Económicas
Unidad Camilo Torres Bloque B 4 Oficina 203
Conmutador (57 1) 316 5000 Ext. 10361
Bogotá Colombia
mtvelasquezv@unal.edu co

Patrimonio de todos los colombianos

CITACIÓN A PRUEBA DE COMPETENCIAS

De conformidad con el aviso de convocatoria del proceso BF/17-009 que establecio 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 publicacion	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 • Cédula de ciudadania, Si el documento se encuentra en tramite, deberá presentar certificación o contraseña expedida por la Registraduria 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 aplicacion,

FUNCIÓN PÚBLICA

BIENESTAR FAMILIAR

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					
Cedula	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 l stado de resultados hasta las 5 30 PM Se deben presentar unicamente a través del correo electrónico

concursofcbf@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)

Adriana Barrero / Francisco Arrizcuita

FUNCIÓN PÚBLICA

BIENESTAR FAMILIAR

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

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

concursobf@funcionpublica gov co

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 rechazarán de plano

FERNANDO AUGUSTO MEDINA GUTIERREZ
Director (E)

Aprobó: Brigitte Francisco Arévalo

FUNCIÓN PÚBLICA

BIENESTAR FAMILIAR

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 Arrezquita /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	**Codigo**	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

Aprobo: Eduardo Gonzalez A – Secretario General / Carlos Enrique Garzón___ Director de Gestion Humana
Revisó: Maria Clemencia Arcila G___ Asesora Dirección General
Proyectó: Juan Manuel Garcia ___ DGH

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

PUBLICO

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