



ACTA No.6
22 DE JULIO DE 2023

CONCURSO DE MÉRITO PÚBLICO Y ABIERTO PARA DESIGNAR EL CARGO DE PERSONERO MUNICIPAL DE SANTA BARBARA DE ISCUANDE - NARIÑO
- PERIODO CONSTITUCIONAL 2024 – 2028

PUBLICACIÓN DE LISTA DEFINITIVA DE TODOS LOS ASPIRANTES (ELEGIBLES Y NO ELEGIBLES)

Dando cumplimiento a la convocatoria Nro. 001, abril 18 del 2023 por medio de la cual la mesa directiva del Concejo Municipal, convoca a concurso público de méritos para proveer el cargo de Personero Municipal y de acuerdo al literal c del artículo 2.2.27.1 del Decreto 1083 de 2015, el concurso de méritos, en todas sus etapas deberá ser adelantado atendiendo los criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad, teniendo en cuenta la idoneidad de los aspirantes, para el ejercicio de las funciones, ...el puntaje mínimo aprobatorio y el valor dentro del concurso... y artículo 2.2.27.2 c) Pruebas. Las pruebas son instrumentos de selección y tienen como finalidad apreciar la capacidad y adecuación de los aspirantes, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad y eficacia de las funciones del empleo.

Para el desarrollo del presente proceso de selección, las pruebas se regirán por los siguientes parámetros: Sobre un total de cien por ciento (100%) en el concurso, se desarrollarán las siguientes pruebas:

No.	CLASES	CARÁCTER	MÍNIMO APROBATORIO	%
1	Prueba de Conocimientos	Eliminatoria	70/100	70
2	Competencias Laborales	Clasificatoria		10
3	Análisis de Antecedentes	Clasificatoria		10
4	Entrevista	Clasificatoria		10





Contenido de la Prueba de conocimiento.

La prueba de conocimientos evaluará los conocimientos que deben estar presentes en los concursantes que aspiran desempeñarse como personero municipal y los ejes temáticos son: A- Conocimientos de la Estructura Organizacional de la Administración Pública y Derecho Administrativo. B- Conocimiento en Derecho Constitucional, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario. C- Conocimientos en Mecanismos alternativos de solución de conflictos. D- Conocimientos en Derecho penal y Procedimiento Penal. E- Aspectos generales para el buen desarrollo de sus funciones. A continuación, se relaciona los resultados finales de la Prueba de Conocimiento.

No.	IDENTIFICACIÓN	No. DE PREGUNTAS CORRECTAS	No. DE PREGUNTAS INCORRECTAS	PUNTAJE FINAL	APROBADO/NO APROBADO
1	1123304469	0	0	0	NO APROBADO
2	1086197861	72	28	50,4	APROBADO
3	1085281466	0	0	0	NO APROBADO
4	14621739	27	73	18,9	NO APROBADO

Prueba de Competencias Comportamentales.

Las competencias comportamentales hacen referencia al conjunto de actitudes valores, intereses y motivaciones con las que los empleados cumplen sus funciones. Según el Decreto 1083 de 2015, las competencias laborales describen los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. Se valúa el Decreto 815 de 2019 por medio del cual se modificó 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.



Esta valoración de 10 puntos valor de los antecedentes de la hoja de vida se distribuye así:

Académicos:

- a. Un máximo de 7 puntos corresponderá a estudios y se asignarán así:
 1. 2 puntos para quien demuestre tener certificación Universitaria de egresado del programa de derecho.
 2. 4 puntos para quien demuestre tener uno título de pregrado del derecho.
 3. 5 puntos para quien demuestre tener uno o más títulos de especialización en áreas afines al cargo.
 4. 6 puntos para quien demuestre tener al menos uno o más títulos de maestría en áreas afines al cargo.
 5. 7 puntos para quien demuestre tener al menos un título de doctorado en áreas afines al cargo de la convocatoria.

Laborales:

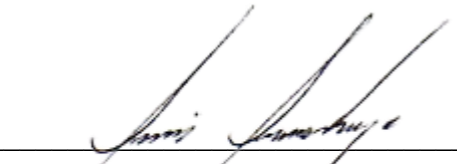
- b. Un máximo de 3 puntos corresponderá a experiencia, serán adicionales a los 2 años de ejercicio de funciones públicas y se asignarán así:
 1. 1 punto para quien demuestre tener al menos 24 meses de experiencia relacionada al cargo.
 2. 2 puntos para quien demuestre tener entre 25 a 60 meses de experiencia relacionada al cargo.
 3. 3 puntos para quien demuestre tener más de 60 meses de experiencia relacionada al cargo.

Según los términos establecidos en el cronograma de la convocatoria pública, **EL ANALISIS DE ANTECEDENTES**. Es un instrumento de selección, que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral de cada aspirante relacionada con el empleo para el que concursa. Dicha prueba se realiza con base en una tabla ponderada de las características establecidas para el cargo, a fin de que la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño – AUNAR, aplique las ponderaciones con las variables consideradas. Esta prueba es de carácter CLASIFICATORIO. A continuación, se relaciona los resultados finales de la Valoración de antecedentes de experiencia académica, profesional y laboral de aquellos aspirantes que hayan aprobado la prueba de conocimiento:



IDENTIFICACIÓN	TITULO PROFESIONAL 4 PUNTOS O CERTIFICADO PREGRADO 2 PUNTOS	ESPECIALIZACIONES PUNTOS	MAESTRIA	DOCTORADO	EXPERIENCIA	24 MESES EXPERIENCIA RELACIONADA AL CARGO 1 PUNTO	EXPERIENCIA ENTRE 25 A 60 MESES DE EXPERIENCIA REALCIONADA CON EL CARGO 2 PUNTOS	EXPERIENCIA MAS DE 60 MESES DE EXPERIENCIA REALCIONADA CON EL CARGO 3 PUNTOS	TOTAL ANTEC.	PREGUNTAS BUENAS	PREGUNTAS MALAS	PRUEBA DE CONOCIMIENTO	PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES	PUNTAJE FINAL
			6 PUNTOS	7 PUNTOS										
1086197861		5			10 MESES				5	72	28	50,4	10	65,4

Se firma la presente en la ciudad de Pasto a los veintidós (22) días del mes de julio de dos mil veintitrés (2023), por parte del Presidente y secretaria del Comité evaluador.


LUIS GABRIEL COLUNGE ORDÓÑEZ
Presidente
Comité Evaluador


ROCIO IBARRA CERON
Secretaria
Comité Evaluador

