

**INSTRUCTIVO PARA LA APLICACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS DE CONOCIMIENTO, COMPETENCIAS Y VALORACION DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA PARA LA ELECCION DEL PERSONERO MUNICIPAL DE LOS PATIOS.**

**1. MARCO NORMATIVO**

**Las Personerías** son un centro del Ministerio Público que ejerce, vigila y hace control sobre la gestión de las alcaldías y entes descentralizados; velan por la promoción y protección de los derechos humanos; vigilan el debido proceso, la conservación del medio ambiente, el patrimonio público y la prestación eficiente de los servicios públicos, garantizando a la ciudadanía la defensa de sus derechos e intereses.

La Ley 136 de 1994 en el artículo 178, establece que el Personero ejercerá en el Municipio, las funciones de Ministerio Público, además de las que determinen la Constitución, la Ley y los Acuerdos.

Velar por el cumplimiento de la Constitución, las leyes, los acuerdos y las sentencias judiciales.

Recibir quejas y reclamos sobre el funcionamiento de la Administración y procurar la efectividad de los derechos e intereses de los asociados.

Realizar visitas, inspecciones y las actuaciones que estime oportunas en todas las dependencias de la Administración municipal para el cabal cumplimiento de sus atribuciones en materia del tesoro público municipal.

Orientar a los ciudadanos en sus relaciones con la Administración, indicándoles a dónde deben dirigirse para la solución de sus problemas.

Velar por la efectividad del derecho de petición. Por eso, debe instruir a quienes deseen presentar una petición o escribir el documento de quienes no pueden o no saben hacerlo.

El artículo 313 de la Constitución Política de Colombia, el numeral noveno del Artículo 32 de la Ley 136 de 1994 modificado por el Artículo 18 de la Ley 1551 de 2012, el Articulo 35 de la Ley 136 de 1994 y 170 de la Ley 136 de 1994 modificado por el Articulo 35 de la Ley 1551 de 2012 y el Decreto 1083 de 2015, acuerdo 0188 de 200% modificado por el acuerdo 003 de 2019, proposición 001 de agosto 10 de 2019 y, CONSIDERANDO Que, de conformidad con el numeral 8 del artículo 313 de la Constitución Política de Colombia, establece que corresponde a los concejales Municipales “Elegir Personero para el periodo que fije la ley y los demás funcionarios que ésta determine”.

El Artículo 35 de la Ley 136 de 1994, establece to siguiente:

“Elección de funcionarios. Los concejos se instalarán y elegirán a los funcionarios de su competencia en los primeros diez días del mes de enero correspondiente a la iniciación de sus periodos constitucionales, previo señalamiento de fecha con tres días de anticipación. En los casos de faltas absolutas, la elección podrá hacerse en cualquier periodo de sesiones ordinarias o extraordinarias que para el efecto convoque el alcalde.

Siempre que se haga una elección después de haberse iniciado un período, se entiende hecha sólo para el resto del periodo en curso”.

Que, el artículo 35 de la Ley 1551 de 2012 que modificó el artículo 170 de la Ley 136 de 1994, señala que los concejos municipales elegirán personeros para periodos institucionales de cuatro (4) años, dentro de los diez (10) primeros días del mes de enero del año en que inicia su periodo constitucional, previo concurso público de méritos.

Que, el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, expidió el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, en el cual estableció el procedimiento y etapas del concurso público de méritos para la elección de Personero Municipal.

**2. DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS**

Estas pruebas incluirán: Prueba de conocimientos, prueba de competencias, y análisis de antecedentes (éste último, para los aspirantes que hayan sido seleccionados después de superar las pruebas de conocimientos y competencias).

**2.1 La prueba escrita de conocimientos**

La prueba de Conocimientos busca medir el nivel de preparación del aspirante en temas relacionados con el Cargo de Personero Municipal y con las funciones del mismo según la descripción realizada en la Convocatoria por medio de preguntas que evalúan estos aspectos.

Se evalúan los conocimientos relacionados en los siguientes ejes temáticos



**PRUEBA DE CONOCIMIENTOS**

los reactivos o preguntas incluidas en la prueba representan todos los campos del conocimiento posibles que se espera domine quien desempeña un cargo, mas no los incluye todos; de otra parte, cabe destacar que en este tipo de evaluaciones al responder una persona una muestra diferente de reactivos extraída del mismo dominio, es posible que pueda obtener la misma o similar calificación. Entre estos procedimientos sistemáticos y rigurosos los estándares internacionales sugieren iniciar la construcción de una prueba a partir de la determinación del contenido de la misma, es decir, determinar las conductas, los conocimientos o las habilidades que cubrirá esta; el vehículo utilizado para especificar la amplitud de una prueba, es el plan de la misma, el cual no es más que una tabla que muestra los tópicos que se cubren y las habilidades que se medirán en la prueba, junto con la importancia relativa que se atribuye a cada categoría de contenido de las habilidades.

Para que la prueba reúna criterios de calidad e idoneidad, es necesario que los ejes temáticos representen realmente el dominio o universo de atributo, conocimiento o competencia que se pretende medir; Por tanto, establecer ejes temáticos para una prueba demanda un proceso de identificación y validación.

La construcción de este tipo de pruebas objetivas requiere una cuidadosa planeación que parte desde la definición de los contenidos hasta la forma de presentación de las preguntas, haciendo de éste el instrumento idóneo para la evaluación de conocimientos dentro de un proceso de selección abierto público y de mérito.

**¿Qué se Evalúa?**

Más allá de evaluar un conocimiento específico o la habilidad memorística para acumular conceptos, se evalúa el dominio de ese conocimiento dentro del contexto del quehacer laboral, es decir, en la aplicación de los conocimientos en el pensamiento crítico del cual requieren hacer uso durante el ejercicio de sus funciones.

Al pensamiento crítico se le considera como una combinación compleja de habilidades intelectuales que se usa con fines determinados, entre ellos, el de analizar cuidadosa y lógicamente información para determinar su validez, la veracidad de su argumentación o premisas y la solución de una problemática. El Pensamiento crítico es el pensar claro y racional que favorece el desarrollo del pensamiento reflexivo e independiente que permite a toda persona realizar juicios confiables sobre la credibilidad de una afirmación o la conveniencia de una determinada acción. Es un proceso mental disciplinado que hace uso de estrategias y formas de razonamiento que usa la persona para evaluar argumentos o proposiciones, tomar decisiones y aprender nuevos conceptos[[1]](#footnote-1).

A esas habilidades y actitudes o hábitos que caracterizan a un bien pensador crítico los expertos las clasifican como habilidades cognitivas y disposiciones, las cuales se consideran fundamentales. Mientras que mucho del conocimiento será obsoleto en unos años, las habilidades de pensamiento, una vez se adquieren, permanecerán durante toda la vida y serán esenciales para la adquisición y desarrollo de nuevos conocimientos.

Estas habilidades cognitivas fueron definidas por Benjamín Bloom en 1956, con amplio desarrollo posterior, en seis (6) categorías: Recuerdo, Comprensión, Aplicación, Análisis, Síntesis y Evaluación, esenciales y subyacentes a la funcionalidad laboral de cualquier persona a partir de los contextos o entornos específicos del empleo a proveer.

**Conocimiento o Recuerdo.**

Incluye[[2]](#footnote-2) las situaciones de examen que acentúan la importancia del recuerdo de datos, ideas, materiales o fenómenos, ya sea como reconocimiento o evocación. Supone, entonces el recuerdo o reconocimiento de: Datos específicos como terminologías o hechos; modos y medios para el tratamiento de datos específicos como convenciones, clasificaciones, metodologías, técnicas o procedimientos y, universales y abstracciones en un campo determinado como principios, generalizaciones, teorías y estructuras.

Muestra el recuerdo de materiales previamente aprendidos por medio de hechos evocables, términos, conceptos básicos y respuestas.

**Comprensión.**

Dentro de esta categoría se incluyen comportamientos o respuestas que implican la intelección y fraccionamiento de un mensaje. Operacionalmente se define como cualquier conducta que vaya desde la presentación de una proposición con palabras distintas de las del enunciado original, hasta la aplicación de un principio en una situación nueva para el examinado, pasando por la ejemplificación.

**Aplicación**.

Se refiere a la capacidad para aplicar teorías, principios, métodos o ideas en la solución de un problema práctico. Es la habilidad para aplicar principios y generalizaciones a nuevos problemas y situaciones. Comprende entonces tareas uso de conocimiento nuevo. Resolver problemas en nuevas situaciones aplicando el conocimiento adquirido, hechos, técnicas y reglas en un modo diferente.

**Análisis.**

Hace referencia a la habilidad para fraccionar una comunicación en sus elementos, de manera que aparezcan explícitas la jerarquía de las ideas y las relaciones existentes entre ellas. Esta es un proceso complejo que implica las tres categorías anteriores; recuerdo, comprensión y aplicación, pero va más allá de ellas. Incluye tareas como Examen y discriminación de la información identificando motivos o causas. Hacer inferencias y encontrar evidencia para fundamentar generalizaciones.

**Síntesis.**

Es la capacidad para reunir diferentes elementos o partes para formar un todo. Esto es, la habilidad para combinar elementos con el fin de constituir una estructura o esquema que no estaba presente con claridad. La calidad de síntesis incluye compilación de información de diferentes modos combinando elementos de un patrón nuevo o proponiendo soluciones alternativas.

**Evaluación**

Es la capacidad para emitir juicios sobre ideas, obras, métodos, materiales o soluciones con algún propósito determinado. Esta categoría incluye presentación y defensa de opiniones juzgando la información, la validez de ideas o la calidad de una obra en relación con el conjunto de criterios.

**ESTRUCTURA DE LA PRUEBA**

**Estructura:** La prueba de conocimiento estará compuesta por 40 ítems de selección múltiple con tres opciones con única respuesta verdadera, con un valor del 75% dentro del valor total del proceso, se aplica de forma escrita y es de carácter eliminatorio

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Forma de aplicacion | carácter | peso porcentual | puntaje máximo establecido | puntaje minimo aprobatorio |
| Escrita | eliminatorio | 75% | 100 | 80 |

**EJEMPLO DE PREGUNTA**

La Universidad Francisco de Paula Santander para efectos de la presente convocatoria se tendrá en cuenta el tipo de pregunta Selección múltiple con única respuesta, éstas se caracterizan por tener un enunciado y tres alternativas de respuesta, identificadas con los literales A, B, C. Sólo una de las opciones de respuesta complementa de forma correcta el enunciado.

Los intereses colectivos de los habitantes en Colombia pueden ser protegidos mediante las acciones populares, proceso que está debidamente regulado en nuestro ordenamiento jurídico y que debe ser cumplido por todas las personas intervinientes en el trámite judicial.

1. Al momento de usted interponer una acción popular en ejercicio de sus funciones de personero y solicita que se realice un peritaje bajo la figura del amparo de pobreza del interesado, en la demanda usted señala que dichos costos en primera instancia deben
2. asumirse por el Fondo para la Defensa de los Derechos e Intereses Colectivos.
3. tramitarse por el interesado ante el Procurador General de la Nación.
4. Encargarse el pago a la entidad estatal o pública que figura como demandada.

Respuesta correcta es la “a” según lo establecido en la ley 472 de 1998 ARTICULO 19. AMPARO DE POBREZA. El juez podrá conceder el amparo de pobreza cuando fuere pertinente, de acuerdo con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil, o cuando el Defensor del Pueblo o sus delegados lo soliciten expresamente.

**2.2 La prueba escrita de competencias comportamentales**

Tiene como objetivo recopilar suficientes evidencias con las cuales detectar las características, actitudes y aptitudes que tienen los aspirantes para desempeñar óptimamente el cargo especificado en la convocatoria

La Universidad Francisco de Paula Santander, para el proceso de selección se basa en la gestión de talentos humanos por competencia, teniendo en cuenta los enfoques teóricos más utilizados del concepto de competencia, tanto para facilitar la gestión de talento humano, como para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización.

Alejandro Córdoba Largo (2004) explica que el concepto de competencia ha despertado un interés creciente, derivado del hecho de que una gestión de las personas orientada a adecuar las competencias disponibles a las metas de la empresa puede ser un eficaz catalizador del desempeño. Esto quiere decir, que se tienen en cuenta todas las actitudes y aptitudes de los trabajadores dentro de una organización para enfocarlos en las metas u objetivos de la empresa y aprovechar estas competencias que tiene cada uno para alcanzarlas.

En la gestión empresarial, se pueden encontrar dos tipos de definiciones competencia.

1) Planteada por Boyatzis (1982). En (Pereda & Berrocal, 2001) la define como una característica subyacente en una persona, que esta causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta. Al hablar de características subyacentes, hace referencia a los conocimientos, la inteligencia, las aptitudes, los rasgos de personalidad.

2) La segunda definición de competencias, la más útil para la gestión del talento humano, es un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en un trabajo concreto y en una organización concreta. Es muy similar a la definición anterior, pero con una diferencia significativa, que son los comportamientos observables y no de características subyacentes, ubicándose directamente sobre los comportamientos que permiten llevar a cabo con éxito una determinada actividad laboral. (Pereda et al., 2001).

La gestión humana por competencias se concibe como un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potencial el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimientoLas competencias se refieren al conjunto de aptitudes, conocimientos, habilidades y actitudes expresadas en conductas, hábitos efectivos, puestos en práctica para desempeñarse de manera destacada y lograr resultados exitosos.

En este enfoque teórico se tiene en cuenta las características personales que subyacen a los comportamientos, que se agrupan como se relacionan a continuación (“Mitrani”, “Dalziel” y “Suárez, de puga,” 1992):

**Motivos:** se considera que son las necesidades o formas de pensar que impulsan u orientan la conducta de una persona.

**Rasgos de personalidad:** Es la predisposición general a comportarse o reaccionar de un modo determinado.

**Actitudes y valores:** Es lo que la persona piensa, valora, hace o está interesada en hacer.

**Conocimiento:** Tanto los técnicos, como los referidos a las relaciones interpersonales que posee la persona.

**Aptitudes y habilidades:** Capacidad de la persona para llevar a cabo un determinado tipo de actividad.

Se evaluarán las competencias y en especial se tendrán en cuenta las siguientes:

**Competencias a evaluar**

* Orientación a los resultados
* Orientación al usuario y al ciudadano
* Transparencia
* Compromiso con la organización.
* Aprendizaje continuo,
* Experticia profesional,
* Trabajo en equipo,
* colaboración,
* Creatividad e innovación**.**

**ESTRUCTURA DE LA PRUEBA**

**Estructura:** La prueba de competencias comportamentales estará compuesta por ítems de selección múltiple con cuatro opciones con única respuesta verdadera, con un valor del 10% dentro del valor total del proceso, se aplica de forma escrita y es de carácter clasificatorio. Solo se calificará a quien supere la prueba de conocimientos

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Forma de aplicacion | carácter | peso porcentual | puntaje máximo establecido | puntaje minimo aprobatorio |
| Escrita | clasificatorio | 10% | 100 | No aplica |

**EJEMPLO DE PREGUNTA**

Se encontrarán unas series de afirmaciones sobre diferentes aspectos de actuar en el trabajo las cuales debe responder a una de las opciones:

Letra A: siempre o casi siempre

Letra B: a menudo

Letra C: raras veces

Letra D: nunca o casi nunca

1. Me relaciono con los compañeros en el ámbito de mis funciones y actividades.
2. Me intereso por establecer amistad en mi trabajo y mostrar una actitud receptiva hacia las relaciones interpersonales.

**Reserva Legal de las Pruebas.**

Las pruebas y protocolos utilizados en el concurso de méritos tienen carácter reservado antes y después de su aplicación, y solo pueden ser de conocimiento de los servidores públicos o contratistas responsables de su elaboración. El equipo interdisciplinar diligenció y signó el siguiente acuerdo de confidencialidad que soporta la reserva legal de cada una de las pruebas, tal como consta en el Protocolo de Seguridad para Pruebas Escritas.

**Aplicación de las Pruebas**

Las pruebas escritas serán aplicadas en la ciudad de Cúcuta, en las instalaciones de la Universidad Francisco de Paula Santander, según calendario el día 6 de diciembre de 2019.

**indicaciones para realizar las pruebas**

**preparación de las pruebas de conocimientos y competencias comportamentales:**

Para la presentación de las pruebas es necesario disponer de ciertos elementos y seguir algunas recomendaciones que se mencionan a continuación:

* Reconozca con anticipación el sitio y salón donde le corresponde presentar las pruebas.
* Llegue al menos con 20 minutos de anticipación al sitio indicado en la citación a las pruebas
* Lleve el original del documento de identificación, ubique el salón donde le corresponde presentar la prueba.
* No lleve hojas, libros, revistas, cuadernos, agendas, radios, teléfono celular, calculadora, PC, u otros dispositivos de cómputo, audio, video o conectividad, pues no podrá utilizarlos en el salón.
* Espere en la puerta del salón hasta que el coordinador le indique el proceso a seguir presente el documento de identificación para que se registre y plasme su huella dactilar en el formato respectivo para este fin.
* **Desarrollo de las pruebas:**
* Recibirá lápiz de mina negra N° 2, borrador de nata, tajalápiz
* Atienda las indicaciones que dará el coordinador de Salón.
* Lea y Analice cuidadosamente cada pregunta antes de contestarla.
* Verifique que el número de la pregunta que ha respondiendo corresponda con el número de la hoja de respuestas.
* Haga uso racional del tiempo establecido para la prueba. No se exceda en el tiempo que le dedique a una sola pregunta.
* Responda la prueba con calma, hay tiempo suficiente para responder todas las preguntas.
* **Finalización de las pruebas**
* Cuando termine de contestar haga una señal y se recogerá el cuadernillo, la hoja de respuestas y demás material de la prueba en su puesto.
* Recuerde que está prohibido retirar del salón cualquier material de la prueba.

**Para diligenciar la Prueba Escrita de Conocimientos:**

a) Lea cada pregunta y responda en la hoja de respuestas. Recuerde que lo escrito en el cuadernillo NO se tendrá cuenta y sólo se calificará lo que consigne en la hoja de respuestas.

b) Recuerde que la hoja de respuestas será no se puede rayar o realizar anotaciones en ella.

c) Rellene sólo un espacio por cada pregunta, la marca múltiple anula su respuesta a la pregunta.

d) Asegúrese de la correspondencia entre la pregunta que contesta y la fila de respuestas que está marcando.

e) Asegúrese de rellenar completamente el espacio que corresponda con su respuesta.

**Para diligenciar la Prueba de Competencias:**

a) Lea cada pregunta y responda de forma sincera en la hoja de respuestas. Recuerde que NO puede escribir o rayar el cuadernillo.

b) Recuerde que la hoja de respuestas NO debe dejar ninguna pregunta sin responder.

c) Rellene sólo un espacio por cada pregunta, la marca múltiple no es permitida.

d) Asegúrese de la correspondencia entre la pregunta que contesta y la fila de respuestas que está marcando.

e) Asegúrese de rellenar completamente el espacio que corresponda con su respuesta.

f) Asegúrese de firmar la hoja de respuestas con los materiales proporcionados al interior del salón.

NO se tendrán en cuenta observaciones hechas en el cuadernillo o en las hojas de respuesta.

**Publicación de Resultados**

El resultado de la prueba de conocimiento será publicado de acuerdo al cronograma de la Convocatoria; los resultados de la prueba de competencias comportamentales serán publicados únicamente para los aspirantes que hayan superado la prueba de conocimientos, en la fecha dispuesta en el cronograma de la Convocatoria.

**2.3 prueba de valoración de análisis de antecedentes**.

La prueba de análisis de antecedentes es un instrumento de selección, que evalúa el mérito mediante el análisis de la historia académica y laboral; esta aplica para los aspirantes que hayan superado la prueba de conocimientos académicos y tendrá carácter clasificatorio.

La prueba de análisis de antecedentes, tiene por objeto la valoración de la formación académica y la experiencia acreditada por el aspirante.

**ESTRUCTURA DE LA PRUEBA**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Valoracion de estudios y experiencia | carácter | peso porcentual | puntaje máximo establecido | puntaje minimo aprobatorio |
| clasificatoria | 5% | 100 | No aplica |

**Documentos requeridos.**

La valoración de las condiciones del concursante en la prueba análisis de antecedentes, se efectuará exclusivamente con los documentos entregados por el aspirante al momento de la inscripción en el proceso de selección para la etapa de verificación de requisitos mínimos.

**educación**: La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta «en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y sus deberes, la educación cumple una función social.

Para efectos del presente proceso de selección, es entendida como la serie de contenidos teórico - prácticos relacionados con las funciones del empleo objeto del concurso, adquiridos mediante formación académica o capacitación.

En la evaluación del factor educación se tendrán en cuenta dos categorías a saber: educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano (educación no formal).

**-Educación Formal:** -Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos, aprobados en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

La educación comprende los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas O privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en programas de pregrado en las modalidades de formación técnica, formación tecnológica y formación profesional y a nivel de posgrado los estudios correspondientes a especialización, maestría y doctorado.

**Certificación de la educación formal**: Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes o certificado de terminación de materias del respectivo pensum académico, cuando así lo permita la legislación vigente al respecto. Para su validez e requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia.

Los títulos y certificados obtenidos en el exterior, requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del ministerio de educación Nacional o de la Autoridad competente. Para efectos de la valoración de la educación formal, solo se tendrá en cuenta los estudios acreditados hasta el último día de inscripciones en la convocatoria

**Educación para el trabajo y Desarrollo Humano y/o Educación no formal:**

Es aquella que se imparte en las entidades públicas o privadas con el objeto de complementar, actualizar, renovar y profundizar conocimientos y formar en aspectos académicos sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano se acredita a través de certificados de participación en diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, a excepción de los cursos de inducción, cursos de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección de la entidad.

Los cursos específicos de educación para el trabajo y desarrollo humano, se deberán acreditar mediante certificados expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello.

Los certificados deberán contener como mínimo los siguientes datos: Nombre o razón social de la entidad, nombre y contenido del curso, fechas de realización, intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe indicar el número total de horas por día.

**experiencia**: Se entiende por experiencia los conocimientos, habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de una profesión, arte u oficio, para este proceso se tendrá en cuenta, para la asignación de puntaje en la prueba de valoración de antecedentes únicamente la experiencia profesional y docente debidamente acreditada.

Para efectos de la presente resolución la experiencia se definirá así:

**Experiencia Profesional**: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de pregrado de la respectiva formación profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

Para la contabilización de la experiencia profesional a partir de la fecha de terminación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa en la que conste la fecha de terminación y la aprobación del pensum académico. En caso de no aportarse, la misma se contabilizará a partir de la obtención del título profesional.

**Experiencia docente**: Es la adelantada en el ejercicio de actividades de divulgación del conocimiento en instituciones debidamente reconocidas. Esta experiencia debe acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del

título profesional.

**Experiencia laboral:** Es la adquirida en el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio diferente a la profesional. Esta clase de experiencia no generará puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.

**carácter y ponderación.** Se obtiene el puntaje con base a los documentos aportados y debidamente acreditados.

**valoración de estudios y experiencia**. La valoración de estudios y experiencia es un instrumento de selección, que evalúa el mérito, mediante el análisis de su historia académica y laboral. Esta tendrá carácter clasificatorio y tiene por objeto, la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el aspirante.

**factores de mérito para la valoración de estudios y experiencia**. Los factores de mérito para la prueba de valoración de estudios y experiencia de la presente convocatoria serán: Educación y Experiencia.

La puntuación de los factores que componen esta prueba, se realizará sobre los documentos presentados por los aspirantes, esta puntuación se realizará conforme al procedimiento y los parámetros establecidos por la Mesa Directiva del Concejo Municipal de los patios en la presente convocatoria.

Para efectos de la presente convocatoria, en la evaluación del factor Educación se tendrán en cuenta dos categorías: Educación Formal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo o Educación No Formal.

El factor de Experiencia se clasificará en: Profesional y docente; tales factores se tendrán en cuenta de acuerdo con lo establecido en la presente convocatoria.

Esta evaluación tendrá carácter clasificatorio y tiene por objeto la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el aspirante y se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba de conocimientos académicos.

El concejo municipal de los Patios, con base en los documentos allegados por los. aspirantes en la etapa de inscripción, procederá a valorarlos y se calificarán numéricamente en escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y un (1) decimales y su resultado será ponderado por el cinco (5%) asignado a esta prueba, según lo establecido en la presente convocatoria.

PARÁGRAFO. La valoración de las condiciones del aspirante en la prueba de valoración de estudios y experiencia, se efectuará exclusivamente con los documentos entregados oportunamente por el aspirante al momento de la inscripción al concurso.

**Criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de estudios y experiencia**.

Educación formal corresponderá a quince (15) puntos, B) Educación para el desarrollo para el trabajo y el desarrollo humano o Educación no formal corresponden a cinco (5) puntos y C) Experiencia corresponden a ochenta (80) puntos.

1. **educación formal:** Relacionada con la profesión de abogado, hasta quince (15) puntos que se podrán obtener así:

|  |  |
| --- | --- |
| EDUCACION FORMAL | |
| TITULO ACREDITADO | PUNTAJE MAXIMO |
| Por título de posdoctorado | Hasta 6 |
| Por título de Doctorado | Hasta 4 |
| Por título de maestría | Hasta 3 |
| Por título de especialización | Hasta 2 |
| TOTAL | 15 |

1. **Educación no formal**: Relacionada con la profesión del aspirante, hasta cinco (**5**) puntos que se podrán obtener así:

|  |  |
| --- | --- |
| INTENSIDAD POR HORAS | PUNTAJE |
| Mayor a 100 | 5 |
| De 60 a 99 | 5 |
| De 30 a 59 | 4 |
| De 10 a 29 | 3 |
| De 9 horas o menos | 2 |
| Hasta 59 | 1 |
| Eventos de capacitation | 1 |

En ningún caso la sumatoria de la puntuación establecida para calificar la educación formal y no formal no podrá superar el puntaje máximo establecido para ello.

**Criterios valorativos para puntuar la experiencia en la prueba de valoración de estudio y experiencia,**

**evaluación experiencia profesional y docente**: Hasta ochenta (80) puntos

|  |  |
| --- | --- |
| NUMERO DE AÑOS DE EXPERIENCIA | PUNTAJE |
| 1 | 1 |
| 2 | 5 |
| 3 | 10 |
| 4 | 15 |
| 5 | 20 |
| 6 | 30 |
| 7 | 40 |
| 8 | 50 |
| 9 | 60 |
| 10 años o más | 80 |

* Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea (tiempos traslapados), en una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.
* Cuando se indique una jornada laboral de medio tiempo, se contabilizará la mitad del puntaje determinado en la tabla anterior.
* Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a cuatro (4) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá tomando como referencia la jornada laboral de cuarenta y cuatro (44) horas semanales prevista para el sector público.
* Las horas cátedra dictadas en diferentes instituciones de educación superior, son acumulables para efectos de lo dispuesto en el presente artículo.
* La experiencia laboral definida en la presente convocatoria, no generará: puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.

,

1. Campos Arenas, Agustín. Pensamiento Crítico. Técnicas para su Desarrollo. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá: 2007 [↑](#footnote-ref-1)
2. Herrera, A. (2003) Algunas consideraciones técnicas sobre la construcción de ítems de pruebas objetivas según la clasificación de objetivos educativos de Bloom. Universidad Nacional de Colombia [↑](#footnote-ref-2)