

**RESPUESTA A OBSERVACIONES PRESENTADAS AL INFORME DE
EVALUACIÓN DEFINITIVO DE REQUISITOS QUE OTORGAN PUNTAJE
PROCESO DE SELECCIÓN ASESOR LEGAL
PROYECTO ALIANZA ORIENTE SOSTENIBLE**

Rionegro, 06 de Mayo de 2022

PROCESO:	Selección del asesor legal del proyecto.
OBJETO:	Planear, coordinar y dirigir los procesos contractuales del contrato de subvención CSO-LA/2020/421-001 y coordina y acompaña las actividades de formulación de políticas públicas desde el componente legal.

De conformidad con el cronograma general de selección, aperturado el 30 de marzo de 2022, se estableció la respuesta a observaciones del informe definitivo en la fecha del presente documento

NOTA: Todas las publicaciones del presente proceso se realizaron en la página web de la Alcaldía de Rionegro www.rionegro.gov.co/convocatorias

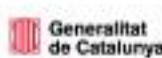
1. OBSERVACIÓN:

la única observación, fue presentada por MANUELA RENDON HERRERA el día 5 de mayo de 2022 y la misma se anexa al presente documento para mayor comprensión de la respuesta.

2. RESPUESTA:

Frente a lo manifestado por la observante quien participó del proceso en mención deben dejarse claros varios puntos:

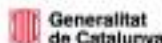
1. El proceso de selección que se encuentra realizando la entidad por parte de la ALIANZA ORIENTE SOSTENIBLE es para ejecutar el contrato de subvención donde la UNION EUROPEA aporta un 95% de los recursos del mismo, por lo cual las normas que lo rigen son las del país que en materia de cooperación internacional aporta más del 50% de los recursos del mismo, lo cual se encuentra establecido desde la ley 80 y la LEY 1150 de 2007, por lo que la afirmación de que *“conforme a lo dispuesto por nuestras normas y jurisprudencia frente al tema de las entrevistas se observa que la misma esta sesgada de un componente de animadversión (...)”* es improcedente toda vez que no es la normatividad colombiana la que aplica al proceso en observación.



2. Por otro lado si bien es claro que la normatividad que se aplica es la del órgano de cooperación que otorga la mayoría de los recursos, el municipio en aras de salvaguardar los principios constitucionales de nuestro País, implementó un documento orientador donde se especifican las normas y procedimientos de los procesos que se deban contratar para la ejecución del proyecto Alianza Oriente Sostenible, procedimientos que se encuentran configurados para realizar una selección completamente objetiva y acorde a las recomendaciones dadas por la misma UNION EUROPEA donde para los procesos de selección de personal se tienen establecidos NO SOLO COMO REQUISITO DE ELIMINACION LA ENTREVISTA, como afirma la observante sino unos requisitos habilitantes y de calificación como se desglosa a continuación:

- A. Un primer filtro de requisitos habilitantes: los cuales son requisitos básicos necesarios para que el proponente demuestre que tiene los conocimientos básicos, la formación y las habilidades para continuar con la fase 2 de calificación y pruebas. Estos requisitos en el presente proceso constaban de documentos que demostraban la capacidad jurídica para la ejecución del contrato por parte del proponente, experiencia mínima de 2 años relacionada con el proceso, títulos y formación académica básica para prestar el servicio, que en el presente caso era título en DERECHO, presentación de oferta económica y conocimiento de la región del Oriente Antioqueño. Una vez revisados estos requisitos si el proponente cumple estas condiciones básicas pasaba a la fase dos del proceso.
- B. Fase dos: en esta fase se iniciaba con una prueba psicotécnica realizada por una profesional en psicología, donde se arrojaba un resultado indicando quienes de los proponentes habilitados eran aptos para continuar con el otorgamiento de puntajes y quien resultara no apto simplemente no continuaba con el proceso.

Una vez los proponentes se encontrarán aptos, se iniciaba la evolución de los requisitos calificables los cuales TODOS EN CONJUNTO SEGÚN EL PUNTAJE FINAL OBTENIDO DABAN COMO RESULTADO AL PROPONENTE QUE QUEDARIA CON EL CONTRATO. Por lo que no es cierto indicar que solo la entrevista tuviera el poder perse de eliminar al proponente del proceso o que solo el puntaje obtenido en esta decidiría quien era el proponente con quien se suscribiría el contrato, toda vez que el puntaje se componía de 5 ítems o componentes que sumados arrojarían el proponente con mayor puntuación, quien sería el llamado a suscribir el contrato como se dijo, dichos componentes eran:



CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTOS	
FORMACIÓN ADICIONAL (NO ACUMULABLE) Máximo 20 puntos.		
Otros estudios: Especialización, maestría, diplomados, cursos, seminarios. (Si la especialización o maestría es en el exterior deberá contar con la convalidación del Ministerio de Educación Nacional).	Especialización Maestría.	15 puntos
	Diplomado o cursos - seminarios que sumados cumplan 120 horas de formación	5 puntos.
EXPERIENCIA ESPECÍFICA (NO ACUMULABLE) Máximo 40 puntos.		
Experiencia profesional	Dos (2) años	15 puntos
	Entre dos (2) años y tres (3) años	30 puntos
	Más de tres (3) años y un (1) día	40 puntos
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO		
Experiencia y conocimiento en la región del Oriente Antioqueño.	6 meses	10 puntos
PRUEBA TÉCNICA Máximo 15 puntos		
Prueba técnica		Hasta 15 puntos
ENTREVISTA Máximo 15 puntos		
Entrevista		Hasta 15 puntos
TOTAL		100 puntos

Se puede evidenciar que si bien la entrevista era el último componente a calificar la misma por sí sola no arrojaba al ganador ni solo de ella dependía el ganar o no el proceso, puesto que solo comportaba 15 puntos de los 100 que se tenían para calificar, puesto que el proponente podía obtener gran puntaje en los demás requisitos y no necesitar el máximo en la entrevista para resultar ganador. En el caso en cuestión se tuvo en cuenta la documentación presentada con la propuesta para verificar los estudios adicionales, la experiencia adicional y la experiencia en cuanto al conocimiento de la región; a continuación se realizaba una prueba técnica de conocimiento y por último la entrevista, la cual era grabada y estructurada según los conocimientos que debía tener el proponente para la prestación del servicio de manera objetiva y donde se realizaron las mismas preguntas a todos los participantes por lo que nada de preguntas particulares o personalísimas se realizaban en la misma.

En cuanto a los puntajes obtenidos por la observante es importante mostrarlos y resaltar que dentro de los mismo se evidencia, esto para continuar desvirtuando su manifestación de que la entrevista fuera punto definitivo para la obtención del contrato, que en ningún momento el puntaje obtenido en la misma era o fue la causal de eliminación del participante así:

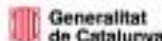
CRITERIO DE EVALUACIÓN	PUNTOS		CUMPLE		DETALLE	PUNTAJE
			SI	NO		
FORMACIÓN ADICIONAL (NO ACUMULABLE)						
Máximo 20 puntos.						
Otros estudios: Especialización, maestría, diplomados, cursos, seminarios. (Si la especialización o maestría es en el exterior deberá contar con la convalidación del Ministerio de Educación Nacional).	Especialización Maestría.	15 puntos	X		La oferente no acredita especialización	0
	Diplomado o cursos - seminarios que sumados cumplan 120 horas de formación	5 puntos.	X		La oferente no acredita diplomado, cursos o seminarios	0
EXPERIENCIA ESPECÍFICA (NO ACUMULABLE) Máximo 40 puntos.						
Experiencia profesional	Dos (2) años	15 puntos			La oferente no acredita experiencia adicional a la habilitante.	0
	Entre dos (2) años y tres (3) años	30 puntos				
	Más de tres (3) años y un (1) día	40 puntos	X			
EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO						
Experiencia y conocimiento en la región del Oriente Antioqueño.	6 meses	10 puntos	X		La oferente acredita experiencia laboral de más de 6 meses en la región del Oriente Antioqueño	10
PRUEBA TÉCNICA Máximo 15 puntos						
Prueba técnica		Hasta 15 puntos	X		La oferente se presentó a la prueba técnica y el comité evaluador define como puntaje	7,5
ENTREVISTA Máximo 15 puntos						
Entrevista		Hasta 15 puntos	X		La oferente se presentó a la	3,67

					entrevista y el comité evaluador define como puntaje	
TOTAL		100 puntos				21,17

Según el cuadro anterior es claro que la participante obtuvo los menores puntajes en todos los aspectos a revisar y es lo que conllevó a que la misma obtuviera un total de 21,17 puntos de los 100 a otorgar, donde es claro que los 15 puntos de la entrevista nunca fueron el único factor o el fundamental para que la observante fuera ganadora del proceso, todas vez que era perfectamente factible que si obtenía puntajes altos en los demás criterios, así obtuviera 0 en la entrevista, tenía la oportunidad de ganar el proceso como todos los demás oferentes.

3. En cuanto a su aseveración de que la entrevista no cumple con los principios valores y derechos constitucionales, lo cual sustenta en una manifestación realizada por la jurisprudencia del estado colombiano así:

“Para la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la prueba de la entrevista se aviene a los principios, valores y derechos constitucionales, siempre que su diseño y realización cumpla con las siguientes reglas generales:(i) La realización de la entrevista no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según la simpatía o animadversión personal que generen los aspirantes, lo cual significa, en criterio de esta Sala, que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, es decir, que los resultados de su realización, nunca pueden significar la exclusión de un concursante, aseveración que para esta Sección tiene el carácter de regla jurisprudencial;(ii) Pevia a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación;(iii) Las demás pruebas



o instrumentos de selección no pueden ser desconocidos a costa de los resultados que arroje la entrevista, ni puede la administración sobrevalorar la calificación en ella obtenida de tal manera que se distorsione o desconozca la relevancia de las demás pruebas, es decir, que la entrevista es una prueba accesoria y secundaria, lo que a juicio de la Sala también implica que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, porque lo contrario, implicaría desconocer los resultados de las demás pruebas a aplicar;(iv) No son admisibles preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad;(v) Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;(vi) Previo a la realización de la entrevista se deben publicar mecanismos idóneos de verificación y control del papel de los entrevistadores, de manera tal que estos no desarrollen de manera arbitraria, subjetiva e imparcial su rol; y (vii) Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista y pueden ser recusados si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad.(...)”

En el primer punto (i) indica la jurisprudencia que la entrevista no puede ser de carácter eliminatorio y que el resultado de su realización no puede significar la desclasificación de los proponentes: situación que no se da en el presente proceso, pues bien, como se dijo la misma no desclasifica a nadie puesto que aun sacando cero en la misma el proponente es calificado y podría ganar el proceso con los demás puntos obtenidos, dado que esta comporta solo 15 puntos de total de 100 a otorgar. Si se quisiera hablar de un elemento que desclasifique a los proponentes debería hablarse de los requisitos habilitantes o la prueba psicotécnica realizada por el profesional competente y que además tiene unos parámetros objetivos y científicos basados en test que se encuentran aprobados y efectivamente avalados por los competentes para ello.

Frente al segundo, sexto y séptimo punto (ii, vi, vii) desde los términos de referencia y demás documentos publicados del proceso es claro quien compone el comité evaluador y por ende entrevistador y las condiciones y puntajes que otorgaría dicha entrevista. En los mismos no se publican las preguntas a realizar toda vez que consta de 5 preguntas las cuales son exactamente iguales para todos los participantes y mal haría la entidad en permitir que alguno tenga oportunidad por encima de los demás de preparar las respuestas toda vez que mutaría la misma de entrevista a prueba técnica. Estas preguntas para evitar temas de subjetividad o arbitrariedad no se refieren a temas personalísimos del participante sino que son 5 preguntas iguales para todos los oferentes sobre los temas específicos a desarrollar dentro del Proyecto Alianza Oriente Sostenible enmarcados desde el rol a tener el participante dentro del mismo y que demuestran el conocimiento desde su área para el desarrollo de estos proyectos de cooperación internacional y como se desenvuelve el participante en los mismos desde su conocimiento profesional.

En cuanto al punto tres (iii) en ningún momento la entidad desconoce los demás criterios de evaluación y puntaje ni sobre valora la puntuación de la entrevista toda vez que se tienen mayor puntaje por todos los demás criterios que por la entrevista sola la cual solo comporta un 15% del 100% de los criterios a calificar.

En cuanto al punto cinco (v) tratado si bien no se deja una manifestación por escrito explicando la razón del puntaje otorgado por cada evaluador, si se deja acta escrita y firmada por cada evaluador donde expone los puntajes otorgados y se graba cada una de las entrevistas para que quien desee revisar la misma pueda constatar las preguntas realizadas y las respuestas dadas por el entrevistado. De igual forma como se pudo evidenciar se otorga a los participantes la oportunidad de observar el informe publicado sobre los puntajes donde se encuentra la entrevista y puede el mismo observar o refutar el puntaje obtenido en la misma.

Por todo lo anterior, encuentra el comité evaluador que las aseveraciones realizadas por la observante carecen de fundamento toda vez que si bien no es nuestra legislación la que aplica en el presente proceso si tuvo la entidad en cuenta la no vulneración de los valores y derechos constitucionales de Colombia y elaboró su procedimiento y particularmente incluyó las entrevistas con las recomendaciones dadas por la UNION EUROPEA, encontrándose que la entrevista no era un factor de descalificación y menos el único y fundamental para ganar el proceso u obtener el mayor puntaje.

Para constancia se firma por los que en ella intervinieron, el 06 de mayo de 2022.

ORIGINAL FIRMADO

CRISTEL JARAMILLO ÁLVAREZ
Subsecretaria de Contratación

CARLOS ALBERTO ZAPATA ZAPATA
Subsecretario Financiero

GERMÁN AUGUSTO GALLEGO CORREA
Director del Proyecto AOS

