

LOS SUSCRITOS JURADOS CALIFICADORES Y OBSERVADORES DESIGNADOS MEDIANTE RESOLUCION REC No 0623-25, RESOLUCION REC No 0246-26, RESOLUCION REC No 247-26 Y RESOLUCION REC No 250-26 PARA EL DESARROLLO DE LA EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS ABSTRACTAS E INTERPERSONALES DENTRO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS CONVOCADO A TRAVES DE LA RESOLUCIÓN REC-0592-25, el día 29 de mayo de 2026 una vez terminado el plazo fijado en la Resolución No 211 del 17 de abril de 2026 para la aplicación de los instrumentos de evaluación de competencias abstractas e interpersonales, manifiestan que cada una de los instrumentos aplicados se desarrollaron conforme las rubricas previamente estructuradas, estandarizadas y aprobadas, garantizando la transparencia y objetividad de las mismas.

La prueba realizada **en relación con las competencias abstractas** consistió en la aplicación de la prueba psicotécnica Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), instrumento de análisis computarizado diseñado para evaluar aspectos generales de la personalidad.

La prueba estuvo compuesta por 132 preguntas de respuesta múltiple tipo Likert y permite identificar cinco dimensiones principales de la personalidad:

- Energía: relacionada con una actitud dinámica, segura y entusiasta en diferentes ámbitos de la vida.
- Afabilidad: asociada a la empatía, cooperación y apoyo hacia los demás.
- Tesón: vinculado con la responsabilidad, perseverancia y organización.
- Estabilidad emocional: capacidad para manejar situaciones de tensión, frustración o ansiedad.
- Apertura mental: disposición frente a nuevas ideas, experiencias e intereses.

Adicionalmente, el instrumento incorporó una escala de deseabilidad social (escala L), orientada a identificar la tendencia de la persona a responder de manera socialmente aceptada.

El tiempo de aplicación de la prueba se estableció en 30 a 45 minutos y esto dependió del ritmo de respuesta de cada participante.

La prueba se diseñó para responderse de manera espontánea, priorizando la primera reacción frente a cada afirmación, lo que favorece la validez de los resultados. Debido a que utiliza una escala de respuestas tipo Likert, la dinámica de contestación es ágil una vez comprendida la metodología que fue previamente explicada o socializada por parte de la profesional en psicología.

La aplicación se realizó de manera grupal, organizado en 3 grupos de 20 concursantes por sesión, en un salón que dispuso de equipos de cómputo para el desarrollo de la actividad, para un total de 58 participantes. Cada grupo contó con un tiempo aproximado de una hora, contemplando la explicación inicial, el diligenciamiento del cuestionario y el cierre de la actividad.



SC5544-1



La rúbrica de interpretación del instrumento Big Five se encuentra integrada y preestablecida dentro de la herramienta desarrollada en EXCEL y permite evaluar de manera sistemática el componente abstracto de la personalidad, considerando las dimensiones principales del modelo y sus respectivas subdimensiones.

En relación con las competencias interpersonales se dio aplicación a la etapa de entrevistas individuales como parte del proceso de selección.

Las entrevistas se realizaron a partir del día siguiente a la aplicación de las pruebas psicotécnicas, esto es, el 15 de junio de 2026 y se contó según el cronograma con una disponibilidad de 10 días hábiles para desarrollar la totalidad del proceso.

En total, se entrevistaron 58 candidatos, programando sesiones individuales con una duración aproximada de 30 minutos por persona. Durante la entrevista se validó por parte de tres (3) evaluadores, la información relacionada con la experiencia laboral, competencias conductuales, habilidades de comunicación y demás aspectos asociados al perfil requerido para el cargo. Para el desarrollo de esta etapa, se tuvo en cuenta una rúbrica de evaluación estandarizada orientada a valorar aspectos según se describe a continuación:

	CRITERIOS Y ASPECTOS PARA CONSIDERAR	Deficiente (1)	Regular (2)	Bueno (3)	Excelente (4)
1	Presentación e impacto personal: apariencia de su presentación personal y manera de comportarse en la entrevista.				
2	Habilidad para comunicarse: Actitud para presentar oralmente en forma organizada, articulada, precisa y segura.				
3	Motivación e interés: Concordancia entre las aspiraciones con respecto a lo que el cargo y la institución puedan ofrecerle. Disposición para trabajar con energía y entusiasmo				
4	Compromiso con la creación de conocimiento y el humanismo : claridad sobre el rol de maestro-intelectual; evidencia de producción propia de conocimiento (publicaciones, investigaciones, ponencias); capacidad para inspirar el estudio como vocación; comprensión del valor social del saber y convencido de que todo conocimiento hace parte de la esencia de la humanidad.				
5	La responsabilidad espiritual e intelectual del profesor: comprensión profunda de la responsabilidad ética del docente; coherencia entre discurso y práctica; aprecio demostrable por la verdad; vínculo real entre saber académico y comunidad.				
6	La integralidad: articulación natural de docencia, investigación y proyección social: trayectoria real en investigación, docencia y proyección; capacidad de integrarlas sin verlas como funciones separadas; autoconfrontación crítica de su propio saber; propuesta concreta y viable.				
7	La racionalidad dialógica: persuadir con razones: apertura genuina al disenso; rigor argumentativo; capacidad de persuasión razonada; manejo del aula como espacio dialógico; coherencia entre convicción racional y práctica didáctica.				
8	La interdisciplinariedad integrando lo teórico con lo práctico: comprensión de los sistemas complejos; disposición real (no				



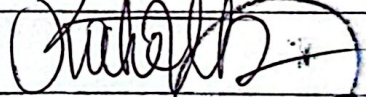
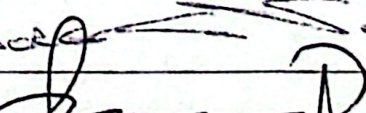
SC5544-1



	retórica) a colaborar entre disciplinas; capacidad propositiva concreta; visión de la sinergia como motor del avance científico. Convierte el aula en un laboratorio de experimentación y transformación del entorno de los estudiantes.				
9	La formación de ciudadanos en lo diverso: sensibilidad ante la diversidad estudiantil; estrategias pedagógicas diferenciadas; comprensión del aula como espacio de formación ciudadana, no solo técnica; sentido ético-político de la docencia.				
10	La sensibilidad a lo público y la autonomía con sentido colectivo: Criterios a observar: comprensión y valoración de la universidad pública; crítica constructiva, lúcida e ilustrada (no panfletaria); madurez en el ejercicio de la libertad de cátedra; sentido de pertenencia institucional; distinción clara entre autonomía y individualismo.				



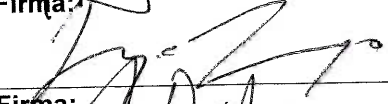

Conforme lo anterior se entiende terminada la fase de evaluación de las competencias abstractas e interpersonales y se expide por los jurados evaluadores y los observadores designados según resolución No REC 0623-25, resolución No REC 0246-26, resolución REC No 0247-26 y resolución REC No 0250-26, a los 29 días del mes de mayo de 2026, para efectos de su publicación en la pagina web institucional.

Los jurados evaluadores;

Psicol. KATHERYN VIVIANA MONROY SIDEROL	Firma: 
Doctor JAIME CORENA PARRA	Firma: 
Doctor OSCAR ORLANDO PORRAS ATENCIA	Firma: 
Mag. CARLOS AUGUSTO VASQUEZ ROJAS	Firma: 
Doctor NORBERTO VILLA DUQUE	Firma: 
Mag. JOSÉ RAFAEL ARRIETA VERGARA	Firma: 
Mag. JORGE HUMBERTO CONTRERAS CASTRO	Firma: 
Mag. JEMNYS BELTRAN BACCA	Firma: 

Los observadores ;



Ing. JHON JAIRO JIMENEZ ALVAREZ	Firma: 
Psicol. YULISA PAOLA JIMENEZ RODRIGUEZ	Firma: 
Abg. SERGIO ALEXANDER MANOSALVA CAMARGO	Firma: 
C.P. CARLOS AUGUSTO MARIN ORTIZ	Firma: 



SC5544-1

