



**Concejo  
de Bogotá**

Concurso público de méritos para proveer el cargo de  
Personero o Personera de Bogotá, D.C. 2024-2028

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE  
PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBAS DE  
CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS Y  
COMPETENCIAS LABORALES**



Formando líderes para la construcción  
de un nuevo país en paz

## CONTENIDO

CONTENIDO.....	2
1. FUNDAMENTOS LEGALES.....	3
2. OBJETO DE MEDICIÓN DE LA PRUEBA.....	3
3. POBLACIÓN OBJETO .....	3
4. CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA .....	4
ASPECTOS TÉCNICOS: DIMENSIONES COGNITIVAS.....	4
NIVEL DE DIFICULTAD DE LAS PREGUNTAS O ÍTEMS.....	5
ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA PRUEBAS.....	6
SESIONES DE APLICACIÓN Y DURACIÓN DE LA PRUEBA .....	6
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN PARA LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.....	6
TIPO DE PREGUNTAS .....	7
EJEMPLOS DE PREGUNTAS .....	7
PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES.....	8
¿QUÉ EVALÚA LA PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES?.....	9
CRITERIOS DE CALIFICACIÓN PARA LA PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES ...	12
5. PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA .....	12
DOCUMENTOS DE IDENTIDAD VÁLIDOS.....	12
OTRAS CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE IMPEDIR EL INGRESO.....	12
ELEMENTOS QUE NO DEBE LLEVAR AL EXAMEN .....	13
FECHA, LUGAR Y HORARIO .....	13
CAUSALES DE ANULACIÓN.....	13
OTRAS RECOMENDACIONES.....	14
6. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	14
7. REFERENCIAS.....	14

## 1. FUNDAMENTOS LEGALES

Dentro del proceso de selección denominado “CONCURSO PÚBLICO Y ABIERTO DE MÉRITOS PARA PROVEER EL CARGO DE PERSONERO(A) DE BOGOTÁ D.C.” reglado en la Resolución No 0063 del 24 de enero de 2024 de manera específica, la etapa del proceso de selección correspondiente a la aplicación de la prueba escrita sobre conocimientos académicos y competencias laborales, identifica como principal referente normativo para su estructuración al 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.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto Único de la Función Pública 1083 de 2015 título 4, y en la Resolución No 0063 del 24 de enero de 2024 se convocó a convocatoria pública para proveer el Cargo de Personero Municipal; en el cual se evaluará con el nivel directivo.

El artículo 2.2.4.2. del Decreto 1083 de 2015, define la competencia laboral como: “*La capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poder y demostrar el empleado público*”. Tales competencias para efectos de la presente convocatoria serán clasificadas en básicas y funcionales, constituyendo el objeto de evaluación de las pruebas escritas del proceso de selección.

## 2. OBJETO DE MEDICIÓN DE LA PRUEBA

El objetivo de esta prueba es medir los conocimientos y competencias específicas que deben tener los aspirantes que se presenten al concurso público para proveer el cargo de Personero(a) de Bogotá D.C.

## 3. POBLACIÓN OBJETO

La prueba será presentada por los aspirantes admitidos después de la etapa de verificación de requisitos mínimos al cargo de Personero(a) de Bogotá D.C.

## 4. CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA

De acuerdo con los *Estándares para Pruebas Educativas y Psicológicas* (AERA, APA & NCME, 2014), “una prueba es un dispositivo o procedimiento en el cual se obtiene y posteriormente se evalúa y califica una muestra del comportamiento de un individuo examinado en un dominio especificado, a través de un proceso estandarizado” (p. 2). Durante el proceso de prueba, lo que se hace es obtener del examinado una muestra del comportamiento que se desea evaluar, en este caso, el instrumento evaluará el conocimiento que los candidatos tienen sobre los siguientes temas:

EJE TEMÁTICO	CANTIDAD DE ÍTEMS
Gerencia Pública	28
Relación Estado Ciudadano	
Organización y Funcionamiento de la Personería de Bogotá.	
Adquisición de Bienes y Servicios (Gestión Contractual)	
Defensa, Protección y Promoción de los Derechos Humanos	52
Veeduría Ciudadana y Mecanismos de protección de derechos (acción de tutela, acción popular, etc.)	
Ministerio Público y Derecho Disciplinario	
<b>TOTAL ÍTEMS</b>	<b>80</b>

### ASPECTOS TÉCNICOS: DIMENSIONES COGNITIVAS

Los ítems incluidos en pruebas para la evaluación de conocimientos académicos se diseñaron de acuerdo con los requerimientos del cargo a proveer, con opciones de respuesta que funcionan como evidencias de las capacidades de los evaluados para demostrar un óptimo desempeño en el cumplimiento del propósito y las funciones asociadas a su rol dentro de un contexto laboral específico. Dicho en otras palabras, la finalidad de los ítems de las pruebas de conocimientos académicos es la medición del conjunto de procesos cognitivos que permiten a un empleado utilizar saberes técnicos para resolver diferentes situaciones laborales que pueden presentarse en el contexto de la administración pública, en general y/o en un determinado empleo público

Para identificar de los procesos cognitivos involucrados en conductas de utilización de conocimientos para la solución de problemas un determinado ámbito laboral, se ha establecido el modelo jerárquico de procesos cognitivos derivado de la Taxonomía de Bloom (Revisada por Anderson & Krathwohl, 2001). En este modelo, cada proceso cognitivo se mueve en un continuo que va desde lo más concreto hacia lo más abstracto, lo cual implica que el nivel de complejidad de procesos cognitivos y dominios de conocimiento aumenta progresivamente.



La Taxonomía de Bloom identifica y define los procesos cognitivos de conocimiento/recuerdo, comprensión, aplicación, análisis, evaluación y creación; pero para la prueba de conocimiento académicos que nos convoca, en la evaluación de esta dimensión cognitiva se considerará medir las habilidades de comprensión, aplicación y análisis, que deben activarse al momento de responder una pregunta o ítem en un contexto funcional específico dentro de la prueba.

**Comprensión:** Dentro de esta categoría se incluyen comportamientos o respuestas que implican la interrelación y fraccionamiento de la información. Operacionalmente se define como cualquier conducta que vaya desde la presentación de una proposición con palabras distintas a las del enunciado original, hasta la aplicación de un principio en una situación nueva para el examinado, pasando por la ejemplificación. Se busca que el aspirante entienda una situación o caso real o hipotético del ejercicio laboral y genere una conclusión o tome una decisión al respecto.

**Aplicación:** Se refiere a la capacidad para aplicar teorías, principios, métodos o ideas en la solución de un problema práctico real o hipotético. Es la habilidad para aplicar principios y generalizaciones a nuevos problemas y situaciones. Comprende entonces tareas como a) identificar los principios o generalizaciones apropiados para resolver un problema o reformularlo para lograr tal identificación, b) especificar los límites dentro de los cuales un principio o generalización es verdadero o relevante y reconocer las excepciones a los mismos y las razones para ello, c) explicar nuevos fenómenos a partir de principios o generalizaciones conocidas, predecir lo que sucederá en una situación nueva mediante el uso de principios y generalizaciones apropiadas, y d) determinar o justificar una decisión o acción en una situación usando principios o generalizaciones e indicar el razonamiento que apoya la utilización de los mismos ante un determinado problema. (Herrera, 1996).

**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. Este es un proceso complejo, que implica las categorías anteriores, recuerdo, comprensión y aplicación, pero va más allá de ellas.

## NIVEL DE DIFICULTAD DE LAS PREGUNTAS O ÍTEMS

Así mismo, las preguntas o ítems que componen la prueba tendrán tres niveles de dificultad: bajo, medio y alto.

**Nivel de Dificultad Bajo:** El tipo de preguntas correspondientes a este nivel, implica la consideración de un contenido básico de conocimientos, en los que éste tiene aplicación en un número reducido de actividades, por lo general rutinarias y predecibles; la habilidad cognitiva requerida es el recuerdo. (Herrera, 1996).

**Nivel de Dificultad Medio:** Los ítems de este nivel se caracterizan porque requieren al aspirante un nivel de conocimientos amplio y variado que le permita establecer relaciones entre informaciones, normatividad, recursos tecnológicos en diferentes contextos; se caracterizan por demandar procesos cognitivos como son la comprensión y la aplicación. (Herrera, 1996).

**Nivel de Dificultad Alto:** Se requiere para la resolución de estos ítems capacidad de construir elementos nuevos, solución de problemas, generar hipótesis o conclusiones. Se considera el análisis de dos o más variables al mismo tiempo o análisis interdisciplinarios.

## ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA PRUEBAS

La prueba estará compuesta 80 preguntas para competencias básicas y funcionales y 40 para competencias comportamentales y tendrá el siguiente carácter:

COMPONENTES	CARÁCTER	No PREGUNTAS
COMPETENCIAS BÁSICAS Y FUNCIONALES (CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS)	ELIMINATORIO	80
COMPETENCIAS LABORALES (COMPORTAMENTALES)	CLASIFICATORIA	40

## SESIONES DE APLICACIÓN Y DURACIÓN DE LA PRUEBA

La prueba de conocimientos académicos y competencias laborales será aplicada en una sola sesión. Los aspirantes dispondrán de un tiempo máximo tres (3) horas y 30 minutos para responder el contenido de las pruebas.

## CRITERIOS DE CALIFICACIÓN PARA LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Teniendo en cuenta que la prueba de conocimientos académicos se compone de 80 ítems en total, para la calificación, se ha determinado una escala que oscila entre 0 y 100 puntos; quien obtenga 60 puntos o más aprueba el examen de conocimientos. Es decir que con 48 preguntas contestadas correctamente aprobará la prueba por tener un carácter eliminatorio.

## TIPO DE PREGUNTAS

El banco de preguntas con las que se evaluarán los conocimientos estará compuesto en su totalidad por preguntas Tipo I, más conocidas como Preguntas de Selección Múltiple con Única Respuesta.

Este tipo de preguntas están conformadas por un enunciado y tres (3) opciones de respuesta; el enunciado puede contener una frase incompleta, una interrogación, un texto o una gráfica; las opciones de respuesta aparecen identificadas con las letras A, B, y C. Una sola de las opciones responde correctamente el enunciado, por tanto, el aspirante deberá marcar aquella que, a su juicio, considere es la respuesta correcta.

### Instrucciones para responder este tipo de preguntas:

A continuación, encontrará preguntas que constan de un enunciado y tres (3) opciones de respuesta (A, B y C). Sólo una de estas opciones responde correctamente la pregunta. Señale en la hoja de respuesta la opción que considere correcta.

## EJEMPLOS DE PREGUNTAS

A continuación, se muestra un ejemplo de pregunta, que por su estructura y contenido son similares a las que se incluirán en la prueba de conocimientos.

### Caso

El presupuesto de la Personería constituye un aspecto fundamental para asegurar su autonomía presupuestal y administrativa, permitiéndole ejercer sus funciones de manera independiente y eficiente. En este sentido, el Personero se encuentra en el proceso de aprobación del presupuesto de la Personería para el próximo año, debiendo garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y llevar a cabo acciones específicas para el fortalecimiento de la Personería.

### Enunciado

De acuerdo con la Ley 136 de 1994 y sus modificaciones, para llevar a cabo el proceso de aprobación del presupuesto de la Personería, una vez este haya sido elaborado, el Personero debe

## Opciones de Respuesta

- A. acudir directamente al Concejo Distrital para solicitar la aprobación del presupuesto.
- B. presentar el presupuesto de su dependencia al Alcalde Mayor dentro del término legal.
- C. asumir la función de aprobar el presupuesto, en virtud de la autonomía presupuestal.

La opción A es incorrecta, de acuerdo con el ARTICULO 168 de la Ley 136 de 1994 la “Las personerías del distrito capital, distritales y municipales, cuentan con autonomía presupuestal y administrativa. En consecuencia, los Personeros elaborarán los proyectos de presupuesto de su dependencia, los cuales serán presentados al Alcalde dentro del término legal, e incorporados respectivamente al proyecto de presupuesto general del municipio o distrito, el cual sólo podrá ser modificado por el Concejo y por su propia iniciativa. (...)” Por lo anterior, la respuesta es incorrecta ya que es el Alcalde Mayor quien debe incorporarlo en su presupuesto y presentarlo al Concejo.

La opción B es correcta, pues el Personero debe elaborar el proyecto de presupuesto de la Personería y presentarlo al Alcalde dentro del término legal, como se establece en el Artículo 168 de la Ley 136 de 1994. Esta acción garantiza el ejercicio de la autonomía presupuestal de la Personería.

La opción C es incorrecta, ya que de acuerdo con el ARTICULO 168 de la Ley 136 de 1994: Las personerías del distrito capital, distritales y municipales, cuentan con autonomía presupuestal y administrativa. En consecuencia, los Personeros elaborarán los proyectos de presupuesto de su dependencia, los cuales serán presentados al Alcalde dentro del término legal, e incorporados respectivamente al proyecto de presupuesto general del municipio o distrito, el cual sólo podrá ser modificado por el Concejo y por su propia iniciativa. (...)” Por lo anterior, la respuesta es incorrecta, ya que el hecho de contar con autonomía presupuestal no significa que no deba presentar el presupuesto para ser aprobado.

## PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales hacen referencia al conjunto de actitudes valores, intereses y motivaciones con las que los empleados cumplen sus funciones. Según el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, las competencias laborales de tipo comportamental 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. De esta manera, a diferencia de las competencias evaluadas en la prueba de conocimientos académicos, las competencias laborales de tipo comportamental abarcan las capacidades, habilidades, rasgos, actitudes y aptitudes que sostienen la motivación



de un empleado para adaptarse a las exigencias de un contexto laboral concreto y que potencian su desempeño laboral en el cumplimiento de las funciones del cargo al que aspira.

## ¿QUÉ EVALÚA LA PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES?

El Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.4.8., establece las mínimas competencias que deben instituir las entidades para cada nivel jerárquico de empleo y que se evaluarán de forma específica acorde al nivel jerárquico del empleo al que nos convoca:

EJES TEMÁTICOS	CANTIDAD DE ÍTEMS
Orientación a Resultados	40
Orientación al Usuario y Ciudadano	
Compromiso con la organización	
Trabajo en Equipo	
Adaptación al Cambio	
Liderazgo Efectivo	
Toma de Decisiones	
Gestión del Desarrollo de Personas	
Pensamiento Sistémico	
Resolución de Conflictos	
<b>TOTAL ÍTEMS</b>	

*Nota: De acuerdo con las competencias comportamentales del Decreto 815 del 2018*

Se plantearán algunas situaciones reales o hipotéticas y un listado de tres posibles formas de actuación frente a las mismas. Todas las opciones podrían ser adecuadas, pero solo una de ellas se relaciona con la competencia o conducta asociada definida para el cargo. Su labor es responder de manera sincera cuál corresponde con su forma usual de actuar y de pensar en el contexto laboral público. Debe seleccionar solo una opción de respuesta.

### EJEMPLO:

#### Caso

Recientemente, su equipo de trabajo centrado en derecho urbanístico, planificación de la ciudad y derechos civiles ha recibido un caso controversial relacionado con varios proyectos de desarrollo urbano que están siendo cuestionados por su impacto potencial en el patrimonio público y los derechos de los ciudadanos. Hay presiones tanto para avanzar con los proyectos por los beneficios económicos que traerían como para revisarlos o detenerlos debido a posibles

violaciones legales y daños al patrimonio cultural. Las presiones provienen de diferentes grupos, incluyendo líderes empresariales, ciudadanos preocupados y autoridades políticas. Debido a esto, en su rol como personero de Bogotá, se encuentra en una posición compleja que implica establecer acciones que tendrán consecuencias significativas para la ciudad.

Enunciado:

Para determinar las acciones a realizar frente a los proyectos mencionados, usted decide

- A. compilar las posturas sobre el proyecto para obtener un panorama amplio, ayudando a formar una idea de la opinión general antes de establecer un curso de acción.
- B. negociar con las partes interesadas con el fin de desarrollar un compromiso equilibrado, teniendo en cuenta los intereses económicos y políticos del proyecto en juego en la resolución del caso.
- C. consultar con los expertos de su equipo, considerando su análisis técnico sobre las implicaciones legales y urbanísticas de los proyectos con el propósito de basarse en este al tomar una decisión.

**A.**

Esta opción es incorrecta, pues, aunque recopilar diversas posturas puede ofrecer una visión general útil, este enfoque no garantiza una toma de decisiones informada y técnica. La compilación de opiniones no implica necesariamente un análisis profundo de las implicaciones legales y urbanísticas, aspectos cruciales en casos de desarrollo urbano que pueden tener impactos significativos en el patrimonio público y los derechos de los ciudadanos. Sin el análisis técnico del equipo especializado, se podría pasar por alto información vital, llevando a decisiones que no consideren completamente los riesgos legales y patrimoniales.

Por lo anterior, al elegir esta alternativa no se dan muestras de la competencia de toma de decisiones descrita como “Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión”. Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia, en tanto no se “Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla”. Lo anterior, según el Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.8.

**B.**

Esta opción es incorrecta, pues, si bien la negociación propuesta busca equilibrar intereses políticos y económicos, desconoce el análisis técnico y legal de su equipo. Como tal, este enfoque apunta a establecer acuerdos que solucionen conflictos de intereses, pero no aborda

adecuadamente los aspectos técnicos complejos del caso, como las posibles violaciones legales o los impactos en el patrimonio cultural. Al no priorizar el análisis técnico, la negociación podría resultar en decisiones que, aunque políticamente viables, no estén suficientemente informadas por una comprensión técnica y legal detallada.

Por lo anterior, al elegir esta alternativa no se dan muestras de la competencia de toma de decisiones descrita como “Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión”. Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia, en tanto no se “Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla”. Lo anterior, según el Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.8.

### C.

Esta opción es correcta, pues representa de manera precisa la conducta de tomar en cuenta la opinión técnica del equipo en la toma de decisiones, lo cual es fundamental para garantizar decisiones informadas y consecuentes, acordes con los principios de la entidad y las responsabilidades del personero como defensor del interés público y los derechos ciudadanos. En este caso, las decisiones tomadas por el personero no solo afectan el desarrollo económico y la infraestructura de la ciudad, sino que también tienen implicaciones significativas en términos de legalidad, cumplimiento de normativas, protección del patrimonio cultural y respeto de los derechos de los ciudadanos. Siendo así, la complejidad de estos proyectos requiere una comprensión técnica que trascienda la mera opinión pública o los intereses económicos inmediatos; de ahí que la perspectiva crítica de los expertos del grupo, que cuentan con conocimientos en derecho urbanístico, planificación de la ciudad y derechos civiles, posibilita identificar riesgos legales, sugerir alternativas viables y anticipar los efectos de largo alcance de las decisiones tomadas. En últimas, al basar la decisión en el análisis técnico del equipo, se asegura que la solución elegida esté respaldada por un conocimiento especializado y una comprensión completa de todas las dimensiones del problema, incluidas implicaciones legales, urbanísticas y de derechos civiles. Esto es esencial no solo para tomar una decisión legalmente sólida y éticamente responsable, sino también para garantizar que las acciones tomadas sean sostenibles y beneficiosas a largo plazo para la ciudad y sus habitantes.

Por lo anterior, al elegir esta alternativa se evidencia la competencia de toma de decisiones descrita como “Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión”. Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia, en tanto se “Toma en cuenta la

opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla”. Lo anterior, según el Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.8.

## CRITERIOS DE CALIFICACIÓN PARA LA PRUEBA DE COMPETENCIAS LABORALES

El carácter clasificatorio implica que NO hay un puntaje mínimo que el aspirante deba de obtener para evitar la eliminación del proceso de selección, de tal manera que la puntuación obtenida por cada candidato se pondera y se suma a su porcentaje de avance en el concurso de méritos.

## 5. PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA

Para la presentación de la prueba escrita se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

### DOCUMENTOS DE IDENTIDAD VÁLIDOS

Los únicos documentos que se admitirán para presentar la prueba escrita de conocimientos son:

- Original de la cédula de ciudadanía con holograma (documento vigente) cedula digital.
- Contraseña expedida por la Registraduría Nacional del Estado Civil con foto
- Pasaporte.
- Denuncio de pérdida de documento: en el caso de que usted no cuente con los documentos anteriormente mencionados, bajo ningún motivo podrá presentar la prueba escrita, debido a que no es posible acreditar legalmente su identidad.

### OTRAS CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE IMPEDIR EL INGRESO

Se impedirá el ingreso al aula donde se aplicará la prueba de acompañantes (a no ser que usted se encuentre en situación de discapacidad, y que lo haya registrado en la fase de inscripción), igualmente está prohibida la entrada de personas bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas.

## ELEMENTOS QUE NO DEBE LLEVAR AL EXAMEN

Al ingresar al aula los aspirantes no podrán llevar consigo audífonos, manos libres, celulares, dispositivos electrónicos de cualquier índole, calculadoras, libros, hojas, entre otros. Si porta cualquiera de estos elementos, le serán retirados; si se niega a acatar estas disposiciones, no se le permitirá presentar la prueba.

## FECHA, LUGAR Y HORARIO

La prueba de conocimientos académicos y competencias laborales será aplicada en la ciudad de Bogotá, el domingo 18 de febrero de 2024, en una sola sesión de 08:00 a.m. a 11:30 a.m. el lugar de aplicación se indicará en la citación que a cada aspirante habilitado recibirá conforme al cronograma del proceso.

El aspirante deberá presentarse al sitio de aplicación de la prueba a las 7:30 am, momento en el cual se impartirá las instrucciones pertinentes y se dará inicio oficialmente a la prueba a las 8:00 am. En caso de presentarse después de las 8:30 am, **BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA** le será permitido el ingreso al aula de aplicación.

La prueba de conocimientos académicos y competencias laborales está diseñada para ser diligenciada en un tiempo aproximado de tres (3) horas y 30 minutos, contadas a partir del momento en que el jefe de salón autoriza a abrir el cuadernillo de preguntas. Una vez agotado este tiempo, el jefe de salón recogerá los cuadernillos, la hoja de respuesta, la hoja de operaciones y en general todo el material que se le entregó.

## CAUSALES DE ANULACIÓN

La prueba escrita será anulada en los siguientes casos:

- Intento de fraude
- Intento de copia
- Sustracción del material de examen
- Suplantación de personas
- Desacato a normas vigentes como contestar el celular en el salón de aplicación o en cualquier lugar dentro del sitio de aplicación, aún si ya ha entregado la prueba

**Por favor evítese molestias.** En caso de presentarse cualquiera de estas situaciones, el responsable asignado, acompañado del aspirante y un testigo, diligenciará el formato establecido



para tal fin (Acta de Anulación) tomando también las huellas dactilares del aspirante y firmando todos los implicados.

## OTRAS RECOMENDACIONES

- Lea atentamente las instrucciones del cuadernillo y verifique que este completo
- En el momento de diligenciar la hoja de respuestas, tenga cuidado de que el número de la pregunta y la respuesta coincidan.
- Tenga precaución de no dañar, doblar, arrugar las hojas de respuesta.
- Diligencie exclusivamente la hoja de respuesta, no consigne anotaciones en el cuadernillo
- Conteste todas las preguntas.

## 6. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Cada una de estas etapas se hará en las fechas establecidas en las Resolución No 0063 del 24 de enero de 2024 expedida por el Concejo de Bogotá, los cuales podrán ser consultadas por el aspirante en la página web del Concejo <http://www.concejodebogota.gov.co/> , y en la página web de la Universidad de Pamplona <http://www.unipamplona.edu.co/personerobogota>

## 7. REFERENCIAS

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2018). *Estándares para pruebas educativas y psicológicas* (M. Lieve, Trans.). Washington, DC: American Educational Research Association. (Original work published 2014).
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives: complete edition*. Addison Wesley Longman, Inc.
- Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Mayo 26 de 2015. Diario Oficial No. 49523.
- Decreto 815 de 2018. *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*. Mayo 8 de 2018. Diario Oficial No. 50587.

- Herrera, A (1996) *Algunas consideraciones técnicas sobre la construcción de ítems de pruebas objetivas según la clasificación de objetivos educativos de Bloom*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Resolución 0063 de 2024 [Concejo de Bogotá D.C.]. *Por medio de la cual se convoca y reglamenta el concurso público de méritos para proveer el cargo de personero o personera de Bogotá, D.C. 24 de enero de 2024.*