Semilleros de Circo por la vida y la Paz 2025
Corporación Social Incluyamos
Fecha: 20/06/2025

1. Introducción

En el marco del proyecto *Semilleros de Circo Por la Vida y la Paz 2025*, que se lleva a cabo en calidad de convenio asociativo entre el Ministerio de Las Culturas y la Corporación Social Incluyamos, se adelantó un proceso de selección de profesionales para conformar los equipos de trabajo en nueve municipios, con el fin de implementar procesos de formación artística circense con enfoque psicosocial, comunitario y de construcción de paz.

2. Objetivo del proceso de selección

El objetivo de este proceso fue identificar a los/as profesionales idóneos para conformar los equipos territoriales en nueve municipios, integrados por un/a profesional psicosocial, un/a artista formador/a en circo y un/a responsable logístico/a.

La metodología de evaluación fue aplicada a los/as aspirantes preseleccionados/as por el Grupo Circo, con el fin de seleccionar perfiles con la experiencia, competencias y disposición necesarias para desarrollar procesos comunitarios y artísticos con enfoque diferencial, de derechos humanos y cultura de paz.

3. Metodología del proceso

- Revisión de hojas de vida y verificación de experiencias.
- Entrevistas estructuradas por perfil.
- Aplicación de matrices comparativas.
- Valoración cualitativa y cuantitativa.
- Revisión de documentación contractual.
- Selección final según criterios establecidos.

4. Resultados generales del proceso

Perfil	Postulados/as	Entrevistados/as	Seleccionados/as
Profesional Psicosocial	9	7	7
Artista Formador/a	10	10	7
Personal Logístico	7	5	5

5. Personas seleccionadas

a) Profesionales Psicosociales

Las personas seleccionadas cuentan con las habilidades, experiencia y competencias requeridas según los criterios establecidos para el perfil psicosocial. Demuestran claridad metodológica, sensibilidad territorial y adecuada articulación con el enfoque comunitario, artístico y psicosocial del proyecto.

Nombre	Municipio asignado
Yunet de la Cruz	Acandí – Chocó
Paola Molano	La Jagua – Huila
Yucelis Mena	Mingueo – La Guajira
Carolina Perdomo	Puerto Asís – Putumayo
Lorena Imbachy	Florencia – Caquetá
Lizbeth Navaja	Apartadó – Antioquia
Angie Barroso	Fortul – Arauca

b) Artistas Formadores/as

Las personas seleccionadas cuentan con experiencia pedagógica y comunitaria alineada con los objetivos del proyecto *Semilleros de Circo 2025* y los principios de la Corporación Social Incluyamos. Durante el proceso de selección, evidenció una adecuada comprensión del circo como herramienta de transformación social, así como la capacidad de diseñar estrategias formativas pertinentes a contextos comunitarios diversos.

Se valoró especialmente su habilidad para adaptar los contenidos artísticos a diferentes realidades territoriales, promoviendo la participación, la convivencia, el reconocimiento de la diferencia y el fortalecimiento del tejido social a través de prácticas creativas que aportan a la construcción de paz.

Nombre	Municipio asignado
Harol Naranjo	La Jagua – Huila
Daniel Torres	Ataco – Tolima
Diego Fajardo	Mingueo – La Guajira
Leni Mafla	Puerto Asís – Putumayo

Marcela Mopán	Tambo – Cauca
Camilo Pacheco	Florencia – Caquetá
Víctor Castaño	Apartadó – Antioquia
Mauricio León	Fortul – Arauca

Not : Se propone a **Marcela Mopan** para cubrir la vacante en El Tambo, aun cuando no figura en la lista de preseleccionados por el Grupo Circo. Marcela cumple plenamente con los requisitos del perfil: cuenta con sólida experiencia en liderazgo de procesos pedagógicos circenses, reside en el municipio y participó en la entrevista demostrando competencias alineadas con los criterios establecidos. Asimismo, en ejecuciones anteriores fue recomendada por el Grupo Circo para el XII Laboratorio Nacional de Circo en Popayán, donde obtuvo muy buenas referencias de sus empleadores. Estos antecedentes respaldan su capacidad para asumir la vacante con eficacia y coherencia con los objetivos del proyecto.

c) Personal Logístico

Las personas seleccionadas cuentan con las competencias organizativas, comunicativas y de trabajo en territorio necesarias para el rol. Demuestra responsabilidad, autonomía y disposición para apoyar la implementación de los talleres en articulación con los equipos interdisciplinarios.

Nombre	**Municipio asignado**
Andres David Lopez	Acandí – Chocó
Juan Carlos Palomino	Mingueo – La Guajira
Yirson Andrés Mendoza	Apartadó – Antioquia
Claudia Villalba	Fortul - Arauca
Jhon Alejandro Díaz	Florencia – Caquetá

6. Justificación de personas no seleccionadas

a) Profesionales Psicosociales

- **Andrés Navas:** fue preseleccionado para participar en el proceso de selección, con una propuesta de asignación territorial en el municipio de Ataco – Tolima. Sin embargo, al momento de socializar las condiciones contractuales, incluyendo el subsidio para viáticos y el monto de los honorarios, manifestó que el traslado no era viable económicamente para él, ya que los gastos superarían los ingresos proyectados. Por esta razón, decidió retirarse voluntariamente del proceso de selección.
- **María Fernanda Camacho:** Preseleccionada inicialmente para el municipio de Tambo según la asignación del Grupo Circo, la candidata expresó posteriormente su interés exclusivo por la vacante en el municipio de Fortul, la cual ya estaba cubierta. Al no aceptar la propuesta para el municipio asignado y manifestar falta de interés en la plaza disponible, decidió

retirarse voluntariamente del proceso. Dado que no fue posible evaluar su ajuste al perfil y el territorio previsto, su candidatura no avanza en esta fase de la selección.

b) Artistas Formadores/as

- **Jaime Andrés Gaitán:** Tras un análisis exhaustivo de su candidatura y la información recabada (entrevista, referencias laborales y criterios de selección previamente definidos), se concluye que Jaime Andrés Gaitán no cumple con varios aspectos esenciales del perfil de artista formador para los Semilleros de Circo 2025. A continuación se expone, de manera objetiva y fundamentada, la razón de esta decisión:

  Alineación con los valores y objetivos del proyecto: Durante la entrevista, no logró evidenciar estrategias pedagógicas concretas para incluir la perspectiva de género más allá de una dicotomía hombre/mujer, lo que contraviene el enfoque diferencial y de derechos humanos que guía nuestra intervención. El proyecto requiere formadores capaces de diseñar y adaptar procesos formativos sensibles a la diversidad de género y situaciones comunitarias diversas; la ausencia de apertura a estos enfoques representa un riesgo para la calidad y pertinencia de la intervención.

  Desempeño y comportamiento en referencias laborales previas: Según el concepto de referencia laboral proporcionado por la coordinación de su anterior contrato, se documentaron retrasos frecuentes en puntualidad, deficiencias en presentación personal y falta de disposición colaborativa con el equipo de apoyo.

  La gestión administrativa reflejó demoras significativas (informe final entregado con aproximadamente dos meses de retraso y solo tras reiteradas solicitudes), y fue necesario que la coordinación interviniera directamente en la organización y corrección de contenidos. Estas fallas afectan la confiabilidad operativa, elemento crítico cuando se trabaja en contextos territoriales donde la coordinación y el acompañamiento deben ser ágiles y responsables.

  Competencias de trabajo en equipo e interacción comunitaria: La falta de interés en procesos individuales de los participantes, el aspirante evidencia carencia de empatía y de enfoque centrado en las personas, imprescindible para promover la inclusión y el desarrollo de talento en la comunidad.

  Presentación profesional y confiabilidad: La observación de una presentación personal desorganizada, según la referencia, compromete la percepción de profesionalismo requerida en espacios de formación donde el formador debe ser ejemplo de cuidado y atención, especialmente cuando se acompaña físicamente a participantes en actividades circenses.

  La confianza institucional se basa en antecedentes de cumplimiento y profesionalidad. Aunque su trayectoria incluye experiencia en formación de circo, las incidencias descritas minan la seguridad de que pueda asumir responsabilidades con la consistencia y responsabilidad necesarias.

Balance entre fortalezas y riesgos: Si bien Jaime Andrés Gaitán cuenta con experiencia en procesos formativos de circo en otros territorios, los déficits documentados en términos de apertura a enfoques de género y derechos, cumplimiento de compromisos (puntualidad, entrega de informes) y actitud colaborativa superan las fortalezas técnicas.

Dada la naturaleza interdisciplinaria y sensible del proyecto —que requiere intervenciones coherentes con los principios de la Corporación Social Incluyamos y con los lineamientos de cultura de paz—, **estos riesgos no pueden ser asumidos sin comprometer la calidad y sostenibilidad de las actividades.**

Esta decisión se fundamenta exclusivamente en el análisis objetivo de la información recabada frente a los criterios de selección (habilidades pedagógicas adaptativas, inclusión de enfoque diferencial, responsabilidad operativa, trabajo en equipo, alineación con valores institucionales) y en evidencia documentada de desempeños previos.

No se consideran elementos ajenos a estos criterios (vinculaciones personales, preferencias informales, etc.), sino únicamente el grado de cumplimiento de los requisitos esenciales para el cargo.

Conclusión
Con base en lo anterior, y en coherencia con el marco de criterios establecido para los Semilleros de Circo 2025, se determina que Jaime Andrés Gaitán no reúne los elementos mínimos necesarios para su vinculación en calidad de artista formador. Esta decisión busca garantizar que el equipo mantenga altos estándares de calidad, profesionalismo y compromiso con los enfoques de género, derechos humanos y trabajo colaborativo que son centrales en el proyecto.

- **Diego Rueda**: Tras contrastar su trayectoria y el concepto referido con los criterios establecidos para el perfil de artista formador en el proyecto *Semilleros de Circo 2025*, se identifican varias áreas críticas que impiden su incorporación:

  Estrategia pedagógica y enfoque comunitario insuficiente: Durante la entrevista, sus referencias se limitaron a experiencias pasadas en semillereros previos, sin detallar metodologías o adaptaciones concretas a distintos contextos comunitarios. La ausencia de propuestas pedagógicas claras o innovadoras impide asegurar que pueda diseñar talleres alineados con los objetivos del proyecto y los principios de la Corporación Social Incluyamos. Asimismo, no mostró capacidad reflexiva ni proactividad para identificar mejoras en la experiencia de los participantes o ajustes según dinámicas locales.

  Actitud ante retos territoriales y de seguridad: El concepto de referencia laboral señala reiteradas manifestaciones de incomodidad y sensación de riesgo en contextos complejos, asociando su seguridad a la rapidez en el desembolso de honorarios. Esta conducta, persistente desde el inicio de su vinculación anterior, generó presión y tensiones en el equipo, lo cual revela una baja tolerancia a la incertidumbre propia de intervenciones en territorios con retos logísticos y de seguridad.

En la ejecución de *Semilleros de Circo 2025*, la capacidad de adaptación y la gestión serena de situaciones adversas son clave para garantizar la continuidad de los talleres y el bienestar de todos los involucrados. Las experiencias relatadas indican que el candidato no cumple con este requisito esencial.

Actitud ante condiciones contractuales y territoriales: En el proceso anterior, manifestó con frecuencia sensaciones de inseguridad en contextos complejos y vinculó su permanencia a la prontitud en el desembolso de honorarios y viáticos. Al presentar las condiciones de honorarios para la ejecución 2025, indicó que no se le informó con antelación, consideró que el monto era insuficiente y expresó insatisfacción continua, señalando que la falta de garantías económicas representaba un obstáculo. Estas reacciones evidencian una baja tolerancia a las condiciones previstas para intervención en territorios con retos logísticos y económicos.

En la ejecución de *Semilleros de Circo 2025*, la capacidad de gestionar expectativas económicas sin comprometer la cohesión grupal y la continuidad de los talleres es esencial; los antecedentes revelan que el candidato no ha demostrado flexibilidad ni disposición para articularse constructivamente bajo las condiciones del proyecto.

Colaboración y trabajo interdisciplinario: El informe previa evidencia que mostró baja receptividad a canales de comunicación más directos, restringiendo el diálogo exclusivamente a medios formales (correo electrónico), y presentó poca disposición a colaborar en la resolución conjunta de contingencias. Esto contrasta con el nivel de coordinación activa que demanda un equipo conformado por psicosociales, logísticos y otros artistas.

La falta de apertura al feedback y la necesidad de intervenciones externas para ajustar su trabajo sugieren dificultades para integrarse de manera fluida en un equipo interdisciplinario y para aportar constructivamente ante imprevistos.

Responsabilidad administrativa y cumplimiento de entregas: Se reportaron varias dificultades en la entrega de informes: baja receptividad a correcciones, inconsistencias en organización de evidencias y demoras en la entrega. El equipo debió intervenir sistemáticamente para subsanar y estructurar la documentación.

La capacidad de producir entregables claros, completos y oportunos es fundamental para la rendición de cuentas y el seguimiento de resultados en el proyecto; los antecedentes muestran que el candidato no ha mantenido estándares adecuados en estos aspectos.

Coherencia con valores institucionales: El enfoque de la Corporación exige profesionales con disposición constructiva, resiliencia y compromiso ético en contextos desafiantes. Los reportes indican que el señor Rueda generó tensiones adicionales al equipo y priorizó preocupaciones personales sin mostrar mecanismos internos de autorregulación o estrategias de afrontamiento colaborativo.

Dado que el rol implica liderar espacios de confianza y transformar realidades mediante el arte circense, se requiere que el formador mantenga una actitud proactiva y solidaria, aspectos que no se evidencian de manera consistente en su historial reciente.

En la fase final del proceso de selección se le solicitó la entrega de documentos complementarios dentro del plazo establecido; además, se le otorgó un tiempo adicional hasta la mañana del sábado para remitirlos, en consideración a circunstancias excepcionales. No obstante, dichos documentos no fueron recibidos. Esta falta de envío, a diferencia de los demás aspirantes que cumplieron puntualmente, constituye un incumplimiento de los requerimientos del proceso y refuerza la decisión de no avanzar su candidatura. Por otro lado, a pesar de su experiencia previa en semilleros, los hallazgos en entrevista, el concepto laboral referenciado y su reacción ante las condiciones de honorarios y viáticos para 2025 revelan insuficiencias en la definición de estrategias pedagógicas adaptadas, limitada resiliencia ante situaciones territoriales complejas, dificultades de colaboración interprofesional y deficiencias en el cumplimiento administrativo. Estas carencias comprometen la calidad, la sostenibilidad y la coherencia del proyecto Semilleros de Circo 2025.

Por tanto, se concluye que el señor Diego Rueda **no cumple con los estándares requeridos para el cargo y no procede su vinculación en esta fase del proceso de selección**.

c) Personal Logístico

- **Diana Milena Perdomo:** A pesar de haber confirmado su asistencia por vía telefónica, no se presentó a la entrevista programada y no fue posible establecer comunicación para reprogramarla. Esta ausencia y la falta de respuesta impidieron evaluar sus competencias y ajuste al perfil logístico, por lo cual se concluye que su candidatura no cumple con los requisitos del proceso y no procede su continuidad en esta fase de selección.
- **Darwin Tovar:** Al establecer contacto, manifestó que no estaba disponible ni interesado en la propuesta, por lo que decidió retirarse voluntariamente del proceso. Dado que no fue posible evaluar su ajuste al perfil en el territorio previsto, su candidatura no avanza en esta fase de selección.

7. Conclusiones

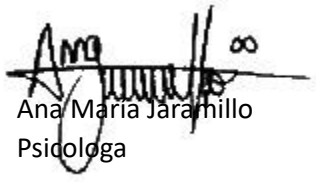
El proceso de selección se desarrolló conforme a la metodología acordada: partiendo de la preselección realizada por el Grupo Circo, se aplicaron entrevistas estructuradas y matrices comparativas a los/as aspirantes en cada perfil. En total, se registraron las siguientes cifras:

- Profesional Psicosocial: 9 postulados/as, 7 entrevistados/as, 7 seleccionados/as.
- Artista Formador/a: 10 postulados/as, 10 entrevistados/as, 7 seleccionados/as.
- Personal Logístico: 7 postulados/as, 5 entrevistados/as, 5 seleccionados/as.

La preselección garantizó que quienes pasaron a entrevista cumplieran requisitos básicos de experiencia y ajuste al proyecto. Las entrevistas y la aplicación de criterios específicos permitieron

evaluar con objetividad competencias técnicas, actitudes y alineación con los principios de la Corporación Social Incluyamos y el Grupo Circo.

Realizó:



Ana María Jaramillo
Psicóloga

Revisó y aprobó:



Sara Cristina Quintero
Coordinadora Conv. Circo