

Señor

**JUEZ DE TUTELA (REPARTO)**

Rionegro, Antioquia.

E. S. D.

**ASUNTO:** ACCIÓN DE TUTELA

**ACCIONANTE:** LUIS FERNANDO BURGOS GUZMAN CC 10.012.258

**ACCIONADO.** COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER.

Luis Fernando Burgos Guzmán, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 10.012.258, actuando en nombre propio **y en ejercicio del** Artículo. 86 de la Constitución Política de Colombia de 1.991 y los Decretos Reglamentarios. 2591 de 1.991, 306 DE 1992 Y 1386 DE 2000, interpongo ante su despacho la presente Acción de Tutela, con el fin de que se protejan mis derechos fundamentales de Petición, debido proceso, igualdad, al trabajo, derecho al acceso al desempeño y funciones de cargos públicos, la dignidad humana, la seguridad social, el mínimo vital, los cuales han sido amenazados, violados y/o vulnerados por la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER;** solicitud de amparo Constitucional que fundamenta en los siguientes:

**I. HECHOS**

**PRIMERO:** Me inscribí y participé en la Convocatoria del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020, específicamente para las vacantes regidas bajo las disposiciones contenidas en el Acuerdo No 0264 de 2020 del 03-09-2020 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare. Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020" para el cargo Profesional Especializado OPEC:1445673, Código Empleo 2028, Grado 19

**SEGUNDO:** Presenté PRUEBA ESCRITA para el mencionado Proceso de selección el 12 de septiembre de 2021, obteniendo un puntaje de 63,88 en las Competencias Funcionales y de 77,77 en las Competencias Comportamentales. Siendo requisito obtener 65 puntos en las Competencias Funcionales (Eliminatoria) para continuar en el Proceso.

**TERCERO:** El 5 de diciembre de 2021 me presenté a las instalaciones definidas por **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** para Acceder a las Pruebas y obtener de allí información que me permitiera realizar Reclamación a las preguntas para las cuales yo considerara tuviera argumentos

para sustentar que la respuesta seleccionada por mí el día de la PRUEBA ESCRITA era la correcta y así obtener el puntaje requerido para continuar en el Proceso. Esto es: 65 puntos como mínimo en Competencias Funcionales (con un peso del 60% del total) y así fuera sumado a ello el puntaje obtenido para las Competencias Comportamentales (20% del total). Esta es condición para continuar en el Proceso para el cual falta la Prueba de Valoración de Antecedentes (20% del total).

**CUARTO:** El 7 de diciembre del presente reclamé a las Pruebas Escritas en la plataforma dispuesta para ello llamada SIMO, siguiendo con las pautas dadas por la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**. Reclamos dirigidos a revisar las preguntas numero: 9, 20, 23, 24, 30, 41, 58, 73, 74, 84, 98 y 101 conforme a los argumentos presentados por mí.

**QUINTO:** El día de hoy 30 de diciembre del presente, recibí respuesta a la reclamación hecha por mí el pasado 7 de diciembre -arriba mencionado-, siendo negadas todas mis pretensiones por parte de la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**, en cuanto a que ninguna de las respuestas dadas por mí a las mencionadas preguntas fueran correctas. Se indica en la misma respuesta que no procede recurso alguno.

**SEXTO:** Anunció la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** que el mismo 30 de diciembre del presente también se publicarían los *resultados definitivos* de las Pruebas Escritas, restringiendo la posibilidad de controvertir dichos resultados, por ejemplo, por medio de la presente tutela.

**SEPTIMO:** En los argumentos brindados por mí en la reclamación del 7 de diciembre para las preguntas 9, 20, 23, 24, 30, 41, 58, 73, 98 y 101 evidencié con referencia a normas (Ley 819 de 2003, Decreto 815 de 2018, Resolución 0667 de 2018) y la Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas, razones suficientes para apoyar mis reclamos, lo cual, al ser negado por las accionadas, es un claro desconocimiento de dicha normativa, quedando sin resolver el reclamo y además contrariando los "criterios de objetividad e imparcialidad" -en ese particular- y que las mismas accionadas invocan mencionando el *artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015*; en consecuencia están perjudicando mi puntaje y posibilidad de continuar en el Proceso.

**OCTAVO:** Las accionadas pretenden estar dando respuesta de fondo a mis reclamos parafraseando apartes de los *Acuerdos del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020 y su Anexo* -lo que les toma 10 paginas antes de responder en materia de los reclamos mismos en el punto *VI. Del caso en concreto*. Además, en todas las preguntas se tiene un párrafo introductorio que reza:

*"Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada*

*la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:”*

Lo anterior solo para dar una respuesta sin soporte en la misma normativa por ellos citada y la propia expuesta por mí. Esto es: lo que rige el Proceso de Selección mismo y lo específico de las Pruebas escritas. Por ejemplo, no se encuentra en las respuestas de las accionadas mención a las **Competencias Comportamentales** regidas por el Decreto 815 de 2018 y Resolución 0667 de 2018 - que son el fundamento de las Pruebas - y en su lugar en varias de se hace referencia a *Definiciones dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil* u otras referencias que no van al caso, dejando al margen la verdadera discusión en torno a las respuestas “Clave” según la formulación de la pregunta de la Prueba Escrita.

**NOVENO:** No responden las accionadas a los reclamos de las preguntas 73, 74 y 84, quedando sin resolver de fondo los mencionados reclamos.

**DECIMO:** Al ser publicado los *resultados definitivos*, no se está dando un debido proceso, pues no se han resuelto de fondo todas mis reclamaciones -todas las preguntas controvertidas- lo cual perjudica grandemente mi aspiración a seguir en el proceso de selección, generándome un perjuicio irremediable pues estoy siendo eliminado del proceso de selección y que, de continuar sin ser resueltos de fondo mis reclamos se agravaría con la publicación de las Pruebas de Valoración de Antecedentes anunciado por la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** en la plataforma SIMO y que tendrá lugar el próximo 4 de enero de 2022 (apenas 3 días hábiles después de la publicación de los *resultados definitivos de los que yo estoy excluido*). Lo que genera la urgencia de que mis pretensiones sean resueltas de fondo antes de que esto se materialice -lo que parece inminente-, esto es, quedando vulnerados los derechos por mi invocados, lo que sería irreversible.

**ONCEAVO:** Acudo a esta herramienta constitucional, puesto que requiero se ORDENE a la **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** a dar respuesta de fondo a los reclamos de las preguntas y además, se requiere la intervención del Juez Constitucional por tratarse de un asunto de relevancia Constitucional y sea emitido un juicio, al ser evidente la vulneración de Derechos Fundamentales, situación que conlleva a la materialización de perjuicios irremediables.

## II. DERECHOS AMENAZADOS VIOLADOS O VULNERADOS

Considero que la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** deben responder de forma completa, congruente y oportuna las peticiones respetuosas radicadas en su Sede en los términos de la Ley, sin dilaciones. Con su actuar está vulnerando lo establecido en la Constitución Política de Colombia, en los Artículos 5, 13, 29 y 40.7.

En cuanto al debido proceso, la Honorable Corte Constitucional, a través de múltiples sentencias se ha referido al debido proceso en las actuaciones administrativas y judiciales, en los siguientes términos, tal como fue señalado en la Sentencia C-341 de 20141, así:

*“DERECHO AL DEBIDO PROCESO-Definición/DEBIDO PROCESO-Garantías.-*

*La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. Hacen parte de las garantías del debido proceso: (i) El derecho a la jurisdicción, que a su vez conlleva los derechos al libre e igualitario acceso a los jueces y autoridades administrativas, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior, y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) el derecho al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad o aptitud legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la ley; (iii) El derecho a la defensa, entendido como el empleo de todos los medios legítimos y adecuados para ser oído y obtener una decisión favorable. De este derecho hacen parte, el derecho al tiempo y a los medios adecuados para la preparación de la defensa; los derechos a la asistencia de un abogado cuando sea necesario, a la igualdad ante la ley procesal, a la buena fe y a la lealtad de todas las demás personas que intervienen en el proceso; (iv) el derecho a un proceso público, desarrollado dentro de un tiempo razonable, lo cual exige que el proceso o la actuación no se vea sometido a dilaciones injustificadas o inexplicables; (v) el derecho a la independencia del juez, que solo es efectivo cuando los servidores públicos a los cuales confía la Constitución la tarea de administrar justicia, ejercen funciones separadas de aquellas atribuidas al ejecutivo y al legislativo y (vi) el derecho a la independencia e imparcialidad del juez o funcionario, quienes siempre deberán decidir con fundamento en los hechos, conforme a los imperativos del orden jurídico, sin designios anticipados ni prevenciones, presiones o influencias ilícitas.*

*DEBIDO PROCESO-Cumplimiento de las garantías consagradas en la Constitución, tiene diversos matices según el derecho de que se trate*

*El cumplimiento de las garantías del debido proceso consagradas en la Constitución, tiene diversos matices según el derecho de que se trate “dado que no todo derecho es de orden penal, sino que es posible encontrar “reglas y*

*procedimientos” de otros órdenes como el civil, el administrativo, el policivo, el correccional, el disciplinario o el económico, entre otros, que no son comparables o asimilables directamente al ordenamiento penal y que comportan decisiones y sanciones de diversa categoría, matices que deberán ser contemplados en la regulación de sus propias reglas.”*

Con relación al Derecho a la igualdad consagrado en el Art. 13 superior, dijo la Corte Constitucional en sentencia C- 221 de 1992: “(...) *el principio de igualdad de oportunidades para el acceso a la salud es una especie del principio de igualdad genérico consagrado en el artículo 13 de la Constitución. Es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente formación a supuestos distintos.”*

### III. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La Acción de Tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que hayan violado, viole o amenacen violar cualquiera de los Derechos Constitucionales Fundamentales. La procedencia de la Tutela en ningún caso está sujeta a que la acción de la autoridad o del particular se haya manifestado en un acto jurídico escrito. La palabra autoridad pública debe entenderse en un sentido más amplio, esto es, como semejantes de los organismos del Estado y de todos los funcionarios o servidores públicos. Una interpretación restrictiva contraría los fines esenciales del precepto supremo mencionado.

Así mismo señor Juez, esta solicitud de amparo Constitucional cumple con todos los requisitos de procedibilidad formales y sustanciales que se han fijado por la Honorable Corte Constitucional especialmente en tratándose de acciones de Tutela en el marco de Concursos Públicos de Méritos, señalándose una clara línea Jurisprudencial respecto de la procedencia de la protección Constitucional, como por ejemplo lo referido en Sentencia T-059/192, siendo evidente que se cumplen los requisitos de subsidiariedad, inmediatez, relevancia Constitucional y los demás allí establecidos, por lo que se invoca dicha decisión como Precedente Constitucional.

**En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un concurso público**, el Consejo de Estado Sección Segunda, Subsección A, en la sentencia No. 76001-23-33- 000 2016-00984-01, Consejero ponente (E): GABRIEL VALBUENA HERNÁNDEZ, señala lo siguiente:

*El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 60 del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración -las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular mediante los medios de control señalados en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, **también lo es que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.***

*Bajo este contexto, el criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, **su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial**, dada la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados. En tal sentido, la Sala procederá a analizar el caso sub examine.*

En este sentido en sentencia T-059 de 2019, la Corte Constitucional indicó:

1. *“Debido a ello, pese a la existencia de medios de defensa ordinarios que puedan ser idóneos para la protección de los derechos fundamentales invocados, lo cierto es que la acción de tutela puede ser procedente, de manera excepcional, con la finalidad de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.*

En la misma providencia, en cuanto a las medidas cautelares en las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho, que deciden situaciones particulares en los procesos de selección, indicó:

*“Ahora bien, recientemente, mediante la sentencia SU-691 de 2017, la Sala Plena tuvo la posibilidad de pronunciarse nuevamente respecto de la eficacia de los medios de defensa previstos en el ordenamiento jurídico ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y de las medidas cautelares que pueden ser decretadas por el juez. En esa providencia, esta Corte consideró que estas nuevas herramientas permiten garantizar la protección de los derechos de forma igual o, incluso superior a la acción de tutela en los juicios administrativos, **pero ello no significa la improcedencia automática y absoluta de la acción de tutela como mecanismo de protección subsidiario de los derechos fundamentales, ya que los jueces constitucionales tienen la obligación de realizar, de conformidad con el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, un juicio de idoneidad en abstracto y otro de eficacia en concreto de los medios de defensa alternos y, en ese sentido, están obligados a considerar: “(i) el contenido de la pretensión y (ii) las condiciones de los sujetos involucrados”.***

Siguiendo con lo anterior, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia<sup>1</sup>, frente al cumplimiento de las decisiones judiciales, ha señalado que:

*“(...) El cumplimiento de las decisiones judiciales es una de las más importantes garantías de la existencia y funcionamiento del Estado Social y Democrático de Derecho (CP art. 1º) que se traduce en la sujeción de los ciudadanos y los poderes públicos a la Constitución. El incumplimiento de esta garantía constituye grave atentado al Estado de Derecho, ya que conllevaría restarle toda fuerza coercitiva a las normas jurídicas, convirtiendo las decisiones judiciales y la eficacia de los derechos en ellas reconocidos, en formas insustanciales, carentes de contenido (...)”<sup>2</sup>.*

De tener que tramitar esta petición de amparo a mis derechos por vía de lo Contencioso Administrativo, imposibilitaría ser oportuno en la reparación o prevención de la afectación misma, dada la velocidad del proceso de selección, en cuanto es requerida la protección inmediata para evitar un perjuicio irremediable.

---

<sup>1</sup> Sentencias T-554 de 1992, T-487 de 1996, T-777 de 1998, T-779 de 1998, T-1686 de 2000, T-1222 de 2003 y T-735 de 2006, T-937 de 2007

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-832-08

#### IV. PRETENSIONES:

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, le solicito señor Juez, que se tutelen mis derechos fundamentales invocados como amenazados, violados y/o vulnerados y, en consecuencia:

**PRIMERO: TUTELAR** a mi favor mis derechos fundamentales de Petición, debido proceso, igualdad, al trabajo, derecho al acceso al desempeño y funciones de cargos públicos, la dignidad humana, la seguridad social, el mínimo vital, plasmados en la Carta Política, según los hechos referidos en el acápite pertinente, por cuanto están siendo vulnerados por la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**, que en forma **INMEDIATA** proceda a resolver de fondo de forma completa, congruente y sin dilación la reclamación presentada por mí el 7 de diciembre de 2021 conforme a la normativa que rige para las preguntas motivo de mi reclamación -12 preguntas-.

**TERCERO:** Le ruego señor Juez, ponderar los argumentos dados por mí en la reclamación hecha a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**, en contraste con lo que responden las accionadas en torno a la formulacion de las preguntas de la Prueba Escrita que fueron reclamadas por mí y sus respuestas "Clave". Para la cual ellas deberían suministrar la Prueba misma.

**CUARTO:** ORDENAR a **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** publicar la admisión de la presente acción constitucional dentro del proceso de la Convocatoria del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020, específicamente para las vacantes regidas bajo las disposiciones contenidas en el Acuerdo No 0264 de 2020 del 03-09-2020 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare. Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020". Lo anterior con el propósito de que los terceros interesados, si así lo desean, puedan intervenir y ejerzan su derecho de defensa y contradicción a través del Despacho Judicial.

**QUINTO:** Prevenir a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER** para que en adelante no vulnere los principios Constitucionales y Legales, y se abstenga de incurrir en conducta lesivas de los Derechos fundamentales violentados.

**SEXTO:** Que se ordene el amparo de aquellos derechos fundamentales no invocados como amenazados, violados y/o vulnerados y que Usted, en su función de guardián de la Constitución, pueda establecer como violados, amenazados y/o vulnerados.

## **V. MEDIDA PROVISIONAL Y PREVENTIVA**

Honorables Magistrados, de conformidad con lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2591 de 1991 y demás normas concordantes, respetuosamente le solicito: Que conjuntamente con el auto de admisión de la presente tutela, se ordene **LA SUSPENSIÓN INMEDIATA del CONCURSO DE MÉRITOS** - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare ? Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020” especialmente en lo que tiene que ver con el cargo: Profesional Especializado OPEC:1445673, Código Empleo 2028, Grado 19, hasta tanto se decida de fondo la presente acción, pues se trata de una urgencia para evitar un perjuicio irremediable.

En consecuencia de lo anterior le solicito, se oficie a las entidades accionadas con el fin de comunicar la medida provisional adoptada y así se verifique su estricto cumplimiento.

## **VI. COMPETENCIA**

Señor Juez, Usted tiene la competencia para conocer del asunto y emitir juicio por la naturaleza de estos y por tener Jurisdicción en el domicilio de la Entidad Accionada, Artículo. 37 del Decreto. 2591 de 1.991 y además en virtud de lo dispuesto en el Decreto 333 de 2021 y lo expuesto en aparte de la **Procedencia de la Acción de Tutela**.

## VII. MANIFESTACIÓN JURADA

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 38 del Decreto 2591 de 1991 manifiesto bajo la gravedad del juramento que por estos mismos hechos, no se ha promovido acción de tutela ante otra autoridad.

## VIII. PRUEBAS

Con fundamento a lo anterior me permito anexar las siguientes pruebas:

- Copia de cédula de ciudadanía
- Solicitud Medida Previa
- Copia **Acuerdo No 0264 de 2020 del 03-09-2020**
- Copia reclamación realizada el 7 de diciembre de 2021
- Copia de respuesta emitida por Universidad Francisco de Paula Santander el 30 de diciembre de 2021

## IX. NOTIFICACIONES

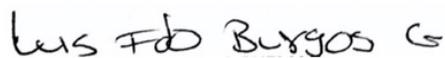
ACCIONANTE: Las notificaciones que tengan lugar pueden ser enviadas a mi correo electrónico [burgosguzman@gmail.com](mailto:burgosguzman@gmail.com) CELULAR: 310 430 0106

ACCIONADAS:

Comisión Nacional del Servicio Civil: [notificacionesjudiciales@cns.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co)

Universidad Francisco de Paula Santander: [notificacionesjudiciales@ufps.edu.co](mailto:notificacionesjudiciales@ufps.edu.co)

**Cordialmente,**



**Luis Fernando Burgos Guzmán**

C.C. No. 10.012.258

REPUBLICA DE COLOMBIA  
 IDENTIFICACION PERSONAL  
 CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **10.012.258**

**BURGOS GUZMAN**  
 APELLIDOS

**LUIS FERNANDO**  
 NOMBRES

*Luis Fernando Burgos Guzman*  
 FIRMA




INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **01-SEP-1979**

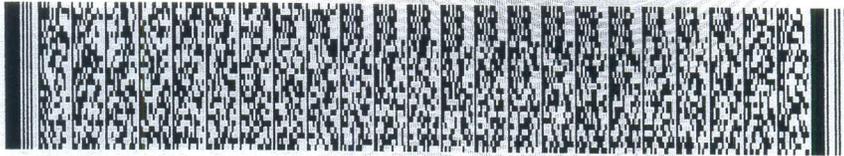
**CARTAGO**  
 (VALLE)

LUGAR DE NACIMIENTO

**1.80**      **O+**      **M**  
 ESTATURA      G.S. RH      SEXO

**11-SEP-1997 PEREIRA**

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION *Carlos Ariel Sanchez Torres*  
 REGISTRADOR NACIONAL  
 CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



R-2400100-00158709-M-0010012258-20090606      0012229296A 1      7000013415

SECRETARIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

**Señor**  
**JUEZ DE TUTELA (REPARTO)**  
**Rionegro, Antioquia. E. S. D.**

**REFERENCIA. MEDIDA PREVIA**

Luis Fernando Burgos Guzmán, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía número 10.012.258 de la ciudad de Pereira, actuando en nombre propio, de la manera más respetuosa, Señor Juez, me permito solicitarle a través de esta Medida Previa que se ordene **a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Francisco de Paula Santander, LA SUSPENSIÓN INMEDIATA del CONCURSO DE MÉRITOS** - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020, No. 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare. Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020" especialmente en lo que tiene que ver con el cargo: Profesional Especializado OPEC:1445673, Código Empleo 2028, Grado 19.

Esta Medida Previa, teniendo en cuenta derechos fundamentales, tratándose de los de Petición, debido proceso, igualdad, al trabajo, derecho al acceso al desempeño y funciones de cargos públicos, la dignidad humana, la seguridad social, el mínimo vital plasmados en la Carta Política, en conexidad con lo establecido en el preámbulo, Art. 2, 20, 74, 87 de la misma obra y los demás que a juicio del Juez Constitucional resulten transgredidos.

Del Señor Juez

Atentamente,



Luis Fernando Burgos Guzmán  
CC 10.012.258



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**ACUERDO No 0264 DE 2020**  
**03-09-2020**



*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960 de 2019 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

**CONSIDERANDO:**

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Adicionalmente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Más adelante, el artículo 209 ibídem determina que *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (...)* y *“Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

El artículo 28 de la ley precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

Por su parte, el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)”*, precisando que el de ascenso *“(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”*.

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la *Convocatoria*, el *Reclutamiento*, las *Pruebas*, las *Listas de Elegibles* y el *Período de Prueba*, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *“(...) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”*.

Además, el numeral 4 del artículo ibídem, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que

*4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.*

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También les manda que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar estos concursos.

De igual forma, el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *“(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo”*.

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. Este análisis concluyó, en primer lugar,*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

*que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las referidas entidades deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación. Adicionalmente, en el Parágrafo 2, determina que

*Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.*

*El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.*

Con relación a esta última obligación, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, establece que *“la administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019”*.

El Decreto 2365 de 2019, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)”*, establece los *“(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”*.

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesiones del 31 de marzo y 16 de julio de 2020, decidió la no realización de la prueba de Valoración de Antecedentes, además de hacerla extensiva a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

*A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC *“(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”.*

A través del Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento *“(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional”.*

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

**ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias.** *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.*

*(...)*

*El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).*

**Parágrafo 1°.** *La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*

**Parágrafo 2°.** *En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).*

Finalmente, el artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena *“(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”*, precisando en sus artículos 3 y 6:

**Artículo 3°. Definiciones.** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*

*(...)*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

**Artículo 6°. Certificación.** *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó conjuntamente con delegados de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare, en adelante CORNARE, la *Etapas de Planeación* para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de su planta de personal.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para el presente proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal y enviada a la CNSC mediante correo electrónico institucional del 2 de septiembre de 2020. En esta certificación de la OPEC, los referidos servidores igualmente certificaron que *“(...) la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente”*, el cual también enviaron a esta Comisión Nacional mediante correo electrónico institucional del 25 de marzo de 2020.

Además, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos servidores públicos, mediante correo electrónico institucional del 28 de abril de 2020, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tales empleos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, en los términos señalados en la Circular Externa de la CNSC No. 0006 de 2020.

En cuanto al amparo consagrado en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, la entidad reportó la existencia de servidores públicos en condición de pre-pensionados.

Respecto de la aplicación del Decreto 2365 de 2019 en el presente Proceso de Selección, la entidad reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de experiencia.

Con relación a la aplicación del Decreto 498 de 2020, la entidad no reportó la existencia de servidores públicos del nivel Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 3 de septiembre de 2020, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

## ACUERDA:

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar a proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los ríos Negro y Nare – CORNARE, que se identificará como *“Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*.

**PARÁGRAFO.** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

**ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección estará bajo la directa responsabilidad de la CNSC, quien en virtud de sus competencias legales podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas “(...) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por [la misma CNSC] para [este] fin”, conforme lo reglado en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección tendrá las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**ARTÍCULO 4. PERÍODO DE PRUEBA.** La actuación administrativa relativa al *Período de Prueba*, es de exclusiva competencia del nominador, la cual debe seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el MEFCL vigente de CORNARE, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección serán las siguientes:

**1. A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para los Niveles Asesor y Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 12 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

**2. A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

**PARÁGRAFO.** Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN.** Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

6. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
7. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
8. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
9. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
10. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
11. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva entidad que ofrece en esta modalidad el empleo de su interés.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 1.** El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normatividad serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

**PARÁGRAFO 2.** En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

**PARÁGRAFO 3.** En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas Escritas previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

## CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	6	6
Técnico	4	5
Asistencial	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

**TABLA No. 2  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	18	18
Técnico	5	8
Asistencial	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>30</b>

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”

**TABLA No. 3**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO**  
**EMPLEOS DE LOS NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL**  
**QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	0	0
Técnico	0	0
Asistencial	2	4

**PARÁGRAFO 1.** La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo fue registrada en SIMO y certificada por CORNARE y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad del Representante Legal de la entidad pública informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los poseionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no puede modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

**PARÁGRAFO 3.** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad, con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en la página web de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**CAPÍTULO III**  
**DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en la página web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 1.** En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección, la publicación en su página web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de dar inicio a la *Etapas de Inscripciones*, la *Convocatoria* podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la *Convocatoria* inicial.

Iniciada la *Etapas de Inscripciones*, la *Convocatoria* solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

**PARÁGRAFO 1.** Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA.

**PARÁGRAFO 2.** Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

**ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** Los aspirantes a participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES.** La CNSC informará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapas de Inscripciones* para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), con las alertas que se generan en SIMO y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

#### **CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**

**ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.** La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última “*Constancia de Inscripción*” generada por el sistema. Se aclara que la *VRM* no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

**PARÁGRAFO.** El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

**ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM.** Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Solamente serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) *para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales, y la Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 4  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES  
DE ASCENSO Y ABIERTO\***

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

\* Con excepción de los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial que no requieren Experiencia.

**TABLA No. 5  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y  
ABIERTO PARA LOS EMPLEOS DE LOS NIVELES PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL QUE NO  
REQUIEREN EXPERIENCIA**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

**ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las *Pruebas Escritas* se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Solamente se va a aplicar a los aspirantes a los empleos especificados en el artículo 16 del presente Acuerdo que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la Valoración de Antecedentes de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

**ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 21. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

## **CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES**

**ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la *Convocatoria* del presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos del Acuerdo No. CNSC 0165 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 1.** En el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* los correspondientes elegibles para los empleos ofertados en esta modalidad tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en el mismo proceso.

**PARÁGRAFO 2.** Los conceptos de *Lista Unificada del mismo empleo* y *Lista General de Elegibles para empleo equivalente*, de los que trata el Acuerdo No. CNSC 0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, serán aplicables en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

**PARÁGRAFO 3.** Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo No. CNSC 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, o del que lo modifique o sustituya.

**ARTÍCULO 25. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales*.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Valoración de Antecedentes*. (Cuando para el empleo se haya aplicado dicha prueba).
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Competencias Comportamentales*.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

**ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una *Lista de Elegible*, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al interesado para que intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

**PARÁGRAFO.** Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

**ARTÍCULO 31. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

**ARTÍCULO 32. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las *Listas de Elegibles* tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre-pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nare - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1437 de 2020”*

**PARÁGRAFO.** Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por empleados en condición de pre-pensionados, los respectivos nombramientos en *Periodo de Prueba* se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento.

**ARTÍCULO 33. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 03 de septiembre de 2020



**FRÍDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente CNSC



**JAVIER PARRA BEDOYA**  
Representante Legal CORNARE

*Aprobó: Jorge A. Ortega Cerón - Comisionado*  
*Revisó: Rafael Ricardo Acosta Rodríguez - Asesor del Despacho*  
*Revisó: Diana Carolina Figueroa Meriño - Asesora del Despacho*  
*Revisó: Edwin Arturo Ruiz Moreno - Gerente del Proceso de Selección*  
*Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño - Profesional Gerencia del Despacho*

Rionegro, 7 de diciembre de 2021

Señores:

**Universidad Francisco de Paula Santander y Comisión Nacional del Servicio Civil**

Asunto: Reclamación sobre las **Pruebas Básicas, Funcionales y Comportamentales**

Respetados,

A continuación relaciono las preguntas sobre las que quiero realizar reclamación.

Basaré mis reclamos en el Decreto 815 de 2018 y la Resolución 0667 de 2018. Lo anterior en el marco de las **Competencias Comportamentales** evaluadas en la vacante en la cual concurso. Las siguientes son las mencionadas **Competencias** que son el **fundamento de las Pruebas** y son el soporte con el cual hago esta reclamación:

VII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
• <b>COMUNES:</b>	Aprendizaje Continuo, Orientación a resultados, Orientación al usuario y al ciudadano, Compromiso con la Organización, Trabajo en equipo, Adaptación al cambio.
• <b>POR NIVEL JERÁRQUICO:</b>	Aporte técnico – profesional, Comunicación efectiva, Gestión de procedimientos, Instrumentación de decisiones, Dirección y desarrollo de personal, Toma de decisiones.
• <b>DE PROCESOS TRANSVERSALES:</b>	Capacidad de Análisis, Transparencia, Atención de requerimientos, Vinculación Interpersonal, Aprendizaje Permanente, Gestión de Procedimientos de Calidad.

Es de aclarar que, aunque referencio varias de estas **Competencias** en el argumento que defiende mi posición para varias de la preguntas objeto del reclamo -asumiendo que mis respuestas son las correctas- lo hago con apego a la **Definición de la Competencia**, las **conductas asociadas** o ambas.

La siguiente es la estructura de la descripción de las mencionadas **Competencias** dentro del Decreto mencionado:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
-------------	------------------------------	---------------------

Lo otro que debe tenerse en cuenta es que me ceñiré a dar argumentos objetivos y, solo en aquellos casos en los que deba darse algún contexto a dichos argumentos, haré alguna referencia a la **situación** y/o al **enunciado de la pregunta (no textual)**; dicho contexto no debe ser tomado como una opinión personal sino como soporte al respectivo reclamo.

Para el reclamo de la pregunta 9 he citado la **Ley 819 de 2003** y para la pregunta 30 cito la **Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas**, la cual fue publicada por el **Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP**

La siguiente es la descripción de las **Competencias Comportamentales** arriba señaladas según el Decreto y la Resolución ya mencionados:

### Competencias Comportamentales (Comunes)

ARTÍCULO 2.2.4.7. *Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos.* Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio</li> <li>· Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación</li> <li>· Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje</li> </ul>
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>· Adopta medidas para minimizar riesgos</li> <li>· Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>· Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>· Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</li> <li>· Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>· Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>· Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>· Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>· Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>· Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>· Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>· Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas</li> <li>· Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades</li> <li>· Apoya a la organización en situaciones difíciles</li> <li>· Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones</li> <li>· Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas</li> </ul>
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Cumple los compromisos que adquiere con el equipo</li> <li>· Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo</li> <li>· Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros</li> <li>· Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales</li> <li>· Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad</li> <li>· Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo</li> </ul>
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones</li> <li>· Responde al cambio con flexibilidad</li> <li>· Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos</li> <li>· Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones</li> </ul>

Fuente: Decreto 815 de 2018

## Competencias Comportamentales (Por Nivel jerárquico)

### 3. Nivel Profesional

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aporte técnico-profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>· Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>· Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li> <li>· Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles</li> </ul>
Comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor</li> <li>· Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión</li> <li>· Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida</li> <li>· Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato</li> </ul>
Gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>· Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>· Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</li> </ul>

Fuente: Decreto 815 de 2018

Instrumentación de decisiones	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo</li> <li>· Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa</li> <li>· Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas</li> <li>· Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece</li> </ul>
-------------------------------	--	--

Nivel Profesional con Personal a Cargo

Se adicionan las siguientes competencias:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo</li> <li>· Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas</li> <li>· Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad</li> <li>· Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización</li> </ul>
Toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad</li> <li>· Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla</li> <li>· Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad</li> <li>· Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada</li> </ul>

Fuente: Decreto 815 de 2018

## Competencias Comportamentales (De Procesos Transversales)

Competencias laborales para el área o proceso Control interno

Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Norma de Competencia Laboral		
		Función	Actividades Claves	Competencias Comportamentales
<b>CONTROL INTERNO</b>	Directivo, Asesor, Profesional	Asesorar el desarrollo del sistema de control interno de acuerdo con la normatividad vigente.	Establecer estrategias de sensibilización y capacitación sobre la cultura de la prevención. Promover la aplicación y mejoramiento de controles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad e innovación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>
	Directivo, Asesor, Profesional	Orientar a la entidad hacia la efectividad de los controles, de acuerdo con las metas y objetivos.	Acompañar a las áreas en los temas de control interno. Recomendar las acciones de mejoramiento en el desarrollo de los roles de control interno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano</li> <li>• Transparencia</li> </ul>
	Directivo, Asesor, Profesional	Examinar la efectividad de la gestión del riesgo de acuerdo con las metodologías establecidas.	Apoyar la gestión del riesgo a través de herramientas y técnicas para su análisis. Hacer el seguimiento a los mapas de riesgos y la efectividad de los controles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo y colaboración</li> <li>• Resolución y mitigación de problemas</li> </ul>
	Directivo, Asesor, Profesional	Auditar los procesos y proyectos institucionales, de acuerdo con el programa anual de auditorías y las normas generalmente aceptadas.	Preparar la auditoría y seguimientos Determinar la conformidad de las evidencias. Reportar los resultados de la auditoría. Evidenciar el cumplimiento y efectividad de las acciones de planes de mejoramiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> </ul>
<b>CONTROL INTERNO</b>		Cumplir con los requerimientos de las	Resolver las solicitudes de los entes de control.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a resultados</li> </ul>

38

Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Norma de Competencia Laboral		
		Función	Actividades Claves	Competencias Comportamentales
	Directivo, Asesor, Profesional	entidades externas, de acuerdo con los parámetros y la normatividad vigente.	Presentar los avances al plan de mejoramiento suscrito con los entes de control.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vinculación interpersonal</li> </ul>
	Directivo, Asesor, Profesional	Gestionar los informes requeridos de acuerdo con la normatividad vigente.	Recopilar la información de las áreas. Presentar el informe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de requerimientos</li> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>
	Directivo, Asesor	Facilitar el flujo de información de acuerdo con las necesidades y requerimientos del Nominador y la Alta Dirección.	Resolver las solicitudes de información al Nominador y la Alta Dirección Establecer comunicación permanente con el Nominador y la Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de requerimientos</li> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>
	Directivo, Asesor, Profesional	Proporcionar recomendaciones estratégicas al Nominador y la Alta Dirección, de acuerdo con los resultados de los seguimientos a los diferentes procesos.	Analizar estratégicamente la información generada por la entidad. Realizar seguimiento a la implementación de las estrategias establecidas por el Nominador y la Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>

Fuente: Resolución 0667 de 2018

Dicho lo anterior, las siguientes son las preguntas sobre las cuales realizo reclamos:

#### PREGUNTA 9

Se señala como correcta la respuesta con relación a: verificar que el presupuesto futuro se afecta sin que se cuente con la apropiación en la vigencia inicial que se los autoriza (Opción B). Siendo en cambio correcta la respuesta relacionada con que: como mínimo se debe contar con 15% de la apropiación inicial (Opción C). Para ser mas exacto cito textualmente el literal b) del Artículo 10 de la **Ley 819 de 2003** donde se lee que: *“Como mínimo, de las vigencias futuras que se soliciten se deberá contar con apropiación del quince por ciento (15%) en la vigencia fiscal en la que estas sean autorizadas.”*

Por lo tanto mi respuesta es la correcta.

#### PREGUNTA 20

La **infografía** debe referir previamente el factor de riesgo por el cual tiene lugar la secuencia de las imágenes. Es decir, se debe referenciar el virus, de lo contrario queda fuera de lugar. Por eso la secuencia la correcta es:

- Imagen del virus (porque alrededor del 90% de las personas sin vacuna -están expuestas al virus-) **Figura 2**.
- Luego, la imagen de las personas unidas alrededor de la vacuna contra el virus -Conteniéndolo- (figura 4).
- Luego, la inmunidad que se supone obtiene la población por haberse vacunado -Todos unidos en comunidad bajo el manto de la protección de la vacuna- (figura 1)
- Al final, la referencia a los centros médicos donde se aplicará -o se aplica- la vacuna.

Esta información está en el texto del enunciado de donde resulta la indicación de seleccionar una secuencia.

Por tanto la respuesta correcta es la secuencia 2, 4, 1, 3 (Opción C). Comenzar con la figura 4 (Opción B) ya distorsiona la secuencia, pues hace referencia a la unidad en torno a combatir el virus, sin siquiera haber señalado al virus mismo. Cosa que está explícita en el texto del cual piden derivar la **infografía**.

#### PREGUNTA 23

La palabra *software* en cursiva no indica que el texto haga énfasis en el aspecto de si se trata de un extranjerismo o no, no es relevante y en lugar de ello dicha palabra **señala el eje de la idea principal del mensaje**. Además, porque en el párrafo donde se encuentra esta palabra se menciona una Guía con la información requerida para las propuestas del

**software institucional**. Las propuestas solicitadas en torno al software institucional es la razón de ser del comunicado y no tiene relevancia que se use un extranjerismo.

Es evidente que lo que se quiere es recibir propuestas en torno a una necesidad de la organización, y no será el centro de las propuestas discutir en torno a la palabra software, sea o no extranjerismo. No es central, como si lo es, recibir **propuestas** para el software institucional.

Por lo anterior mi respuesta es la correcta.

#### **PREGUNTA 24**

El lenguaje del correo es **marcadamente impersonal** por el uso predominante de la partícula 'se' -que es la opción mas acorde para responder a la pregunta-. Además, el mensaje está dirigido de manera abierta (masiva) y no se dirige personalmente a nadie en particular. No se hace alusión personal a nadie. Si fuera así, conoceríamos los nombres o cargos a los cuales se dirige el mensaje, pero no es así.

No se encuentra en el mensaje alguna referencia personal para nadie en específico y por tanto no hay lugar para afirmar que hay en el comunicado referencias personales e impersonales, sino **solo impersonales**.

Por lo anterior mi respuesta es la correcta.

#### **PREGUNTA 30**

¿Si me piden aclarar mi rol como **Jefe de Auditoría Interna**, por qué se habría de responder con un Programa de Aseguramiento y mejora continua de la calidad? Con esto no se da respuesta a: **dar claridad del rol de Jefe de Auditoría**. En cambio, con la aprobación del **Estatuto de Auditoría Interna** si se define el **rol**, dando respuesta a la pregunta.

Nota: Téngase en cuenta que en el enunciado se indica que la alta dirección decide conformar el **Área de Auditoría Interna** y en consecuencia se debe aprobar el **Estatuto de Auditoría Interna** para, en este caso, dar respuesta a la pregunta por el **rol** de **Jefe de Auditoría**.

Si bien es cierto que el **Jefe de Auditoría Interna** tendría funciones relacionadas con llevar a cabo Planes de Aseguramiento y mejora continua de la calidad -y además al hacerlo cumpliría con lo establecido en la Resolución 0667 de 2018 para el Área o Proceso Transversal (Control Interno) como se ve en la imagen de abajo\*- **lo primero que debe aprobarse es el Estatuto de Auditoría Interna para que pueda hacerlo**. Así está establecido en **Guía de Auditoría Interna Basada en Riesgos para Entidades Públicas**, la cual fue publicada por el **Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP** en el año 2020 y que para esta vacante es de **suma relevancia**, pues la misma se enfoca

en todo lo relacionado con **Control Interno**, que es el empleo a proveer en esta convocatoria.

En todo caso, la pregunta por el rol de **Jefe de Auditoría Interna** NO se responde con el hecho de pasar a realizar Planes de Aseguramiento y mejora continua de la calidad. Por lo que se evidencia en los extractos de la mencionada **Guía**, se concluye que lo primero que debe ocurrir es la aprobación del **Estatuto de Auditoría Interna**.

Competencias laborales para el área o proceso Control interno

Tabla 3. Competencias laborales área o proceso Control interno				
Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Norma de Competencia Laboral		
		Función	Actividades Claves	Competencias Comportamentales
CONTROL INTERNO	Directivo, Asesor, Profesional	Asesorar el desarrollo del sistema de control interno de acuerdo con la normatividad vigente.	Establecer estrategias de sensibilización y capacitación sobre la cultura de la prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad e innovación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>
			Promover la aplicación y mejoramiento de controles.	
	Directivo, Asesor, Profesional	Orientar a la entidad hacia la efectividad de los controles, de acuerdo con las metas y objetivos.	Acompañar a las áreas en los temas de control interno.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano</li> <li>• Transparencia</li> </ul>
			Recomendar las acciones de mejoramiento en el desarrollo de los roles de control interno.	
Directivo, Asesor, Profesional	Examinar la efectividad de la gestión del riesgo de acuerdo con las metodologías establecidas.	Apoyar la gestión del riesgo a través de herramientas y técnicas para su análisis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo y colaboración</li> <li>• Resolución y mitigación de problemas</li> </ul>	
		Hacer el seguimiento a los mapas de riesgos y la efectividad de los controles.		
CONTROL INTERNO	Directivo, Asesor, Profesional	Auditar los procesos y proyectos institucionales, de acuerdo con el programa anual de auditorías y las normas generalmente aceptadas.	Preparar la auditoría y seguimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparencia</li> </ul>
			Determinar la conformidad de las evidencias.	
			Reportar los resultados de la auditoría.	
			Evidenciar el cumplimiento y efectividad de las acciones de planes de mejoramiento.	
CONTROL INTERNO		Cumplir con los requerimientos de las	Resolver las solicitudes de los entes de control.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación a resultados</li> </ul>

38

Tabla 3. Competencias laborales área o proceso Control interno				
Área o Proceso Transversal	Nivel Jerárquico	Norma de Competencia Laboral		
		Función	Actividades Claves	Competencias Comportamentales
	Directivo, Asesor, Profesional	entidades externas, de acuerdo con los parámetros y la normatividad vigente.	Presentar los avances al plan de mejoramiento suscrito con los entes de control.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vinculación interpersonal</li> </ul>
			Recopilar la información de las áreas.	
	Directivo, Asesor, Profesional	Gestionar los informes requeridos de acuerdo con la normatividad vigente.	Presentar el informe.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de requerimientos</li> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>
			Resolver las solicitudes de información al Nominador y la Alta Dirección	
Directivo, Asesor	Facilitar el flujo de información de acuerdo con las necesidades y requerimientos del Nominador y la Alta Dirección.	Establecer comunicación permanente con el Nominador y la Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención de requerimientos</li> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>	
		Analizar estratégicamente la información generada por la entidad.		
Directivo, Asesor, Profesional	Proporcionar recomendaciones estratégicas al Nominador y la Alta Dirección, de acuerdo con los resultados de los seguimientos a los diferentes procesos.	Realizar seguimiento a la implementación de las estrategias establecidas por el Nominador y la Alta Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de análisis</li> </ul>	

\*Tomado de Resolución 0667 de 2018

Con respecto al rol del **Jefe de Auditoría Interna**, en la mencionada **Guía del DAFP** se lee en diferentes apartes lo siguiente:

Ahora bien, para hacer que todo esto sea una realidad en las entidades públicas, la función de auditoría interna debe ser respaldada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, por lo que se debe implementar un **Estatuto de Auditoría Interna**, que, bajo los lineamientos de las normas internacionales para la práctica profesional de auditoría interna, se define como:

### **1000 – Propósito, Autoridad y Responsabilidad**

Interpretación:

El estatuto de auditoría es un documento formal que define el propósito, la autoridad y la responsabilidad de la actividad de auditoría interna. El estatuto de auditoría interna establece la posición de la actividad de auditoría interna dentro de la organización, incluyendo la naturaleza de la relación funcional del Director Ejecutivo de auditoría con el Consejo; autoriza su acceso a los registros, al personal y a los bienes relevantes para el desempeño de los trabajos; y define el alcance de las actividades de auditoría interna. La aprobación final del estatuto corresponde al Consejo. (Instituto de Auditores Internos IIA GLOBAL. Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna. 2017, p.40).

El rol de liderazgo estratégico, así como el de enfoque hacia la prevención, tiene como objetivo principal promover el mejoramiento continuo de los procesos de la entidad para ayudar a la Alta Dirección en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales. Cabe señalar que el *Marco internacional para la práctica profesional de auditoría interna* define este rol como:

Las actividades de asesoramiento y servicios relacionados para clientes, cuya naturaleza y alcance se acuerdan con el cliente y se diseñan para agregar valor y mejorar los procesos de gobierno, gestión de riesgos y control de la organización sin que el auditor interno asuma responsabilidades por la gestión. La facilitación y la capacitación son algunos de los ejemplos. (Instituto de Auditores Internos (IIA) global. marco internacional para la práctica profesional de la auditoría interna. Actualizado enero de 2017)

En este sentido, un factor clave de éxito para lograr que estos roles se cumplan de manera óptima es la buena relación y comunicación entre el auditor interno y la Alta Dirección de la entidad, dicha relación se refleja en un trabajo conjunto que permita identificar fácilmente las necesidades en esta materia. Es importante precisar que las actividades que se acuerden entre las dos partes se delimiten claramente en cuanto a su alcance, objetivos, actividades y tiempo de ejecución, de manera que no se vea afectado el ejercicio de evaluación independiente, es esencial que estos aspectos se incluyan dentro del Plan Anual de Auditoría.

Dado que el auditor interno debe conservar su independencia y objetividad permanentemente en el ejercicio de sus funciones, incluso cuando desarrolla su rol de asesoría y acompañamiento, las actividades a desarrollar se deben enfocar en la orientación técnica sobre metodologías y buenas prácticas en materia de control interno orientadas a mejorar e incrementar la efectividad del sistema de control interno a lo largo de toda la organización.

En este sentido, es preciso que en el estatuto de auditoría interna se incluya un aparte que declare la salvaguarda relacionada con los trabajos de consultoría que desarrollan las oficinas de control interno, a través de los roles "liderazgo estratégico", "relaciones con entes externos"

y "enfoque hacia la prevención", donde se subraye que es a través de tales actividades que la Oficina de Control Interno pretende ofrecer asesoramiento y recomendaciones a solicitud de la administración, pero sin asumir responsabilidades de diseño, ejecución, revisión, supervisión o aprobación, que puedan condicionar el principio de objetividad en su rol fundamental evaluador independiente.

En relación con la asistencia a comités, los jefes de control interno pueden asistir como invitados (con voz, pero sin voto), toda vez que no deben participar en la toma de decisiones, solamente puede emitir opiniones en términos de asesoramiento o recomendación, las cuales no revisten de obligatoriedad en la decisión que adopte el comité respectivo.

Se resalta lo establecido en el Decreto 338 de 2019, "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Control Interno y se crea la Red Anticorrupción" el Artículo 2.2.21.7.3 establece lo siguiente:

Artículo 2.2.21.7.3. Asistencia a comités: los representantes legales de las diferentes entidades deberán invitar a los comités directivos o instancia que haga sus veces, con voz y sin voto a los jefes de control interno, con el fin de brindar las alertas tempranas sobre acciones u omisiones que pueden afectar el manejo de los recursos de la entidad.

La anterior disposición permite que el jefe de control interno asista a los comités directivos como invitado, con voz y sin voto, considerando que dicho servidor cuenta con información clave producto de sus auditorías internas, así como de sus seguimientos, con dicho conocimiento puede generar alertas de carácter preventivo relacionadas con las decisiones de la administración sobre temas de alto impacto y donde se estén dando importantes inversiones de recursos y así promover la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión pública.

Es claro que para su participación el jefe de control interno debe considerar información sobre los temas de direccionamiento estratégico, proyectos, programas u otros, sus niveles de riesgo y aquellos aspectos a ser tratados en estos escenarios, de manera que pueda generar recomendaciones que agreguen valor y con alcance preventivo.

Ahora bien, en el **Glosario** de la mencionada **Guía del DAFP** se lee para **Director Ejecutivo de Auditoría y Estatuto**, lo siguiente:

**“Director ejecutivo de auditoría:** El director ejecutivo de auditoría tiene funciones de una persona en un puesto de alto directivo (senior) responsable de la gestión efectiva de la actividad de auditoría **de acuerdo con el estatuto de auditoría interna** y los elementos obligatorios del Marco internacional para la práctica profesional. El director ejecutivo de auditoría u otros a su cargo tendrán las certificaciones y cualificación apropiadas. *El nombre del puesto específico y/o las responsabilidades del director ejecutivo de auditoría puede variar según la organización.*”

Nótese que se indica que el “El nombre del puesto específico y/o las responsabilidades del director ejecutivo de auditoría puede variar según la organización”, esto para que no exista confusión con respecto al cargo del cual hablamos, el cual es **Jefe de Auditoría Interna**.

**“Estatuto:** El estatuto de la actividad de auditoría interna es un documento formal que define el propósito, autoridad y responsabilidad de la actividad de auditoría interna dentro de la organización, autoriza el acceso a los registros, al personal y a los bienes pertenecientes para la ejecución de los trabajos y define el ámbito de actuación de las actividades de auditoría interna.”

Por lo tanto, y según se ha argumentado, no cabe duda que la respuesta mía es la correcta pues es CLAVE para responder por el **rol del Jefe de Auditoría Interna** que es por lo que se está preguntado.

#### **PREGUNTA 41**

Se plantea que existen 20 No conformidades, 8 de ellas relacionadas con documentos sin firmar y 5 relacionadas con información registrada en documentos obsoletos.

¿Por qué se habrían de gestionar cambios en documentos de mayor complejidad y luego en aquellos de complejidad media y baja? No se está pidiendo cambio de documentos (pues no hace parte de los hallazgos) sino dar respuesta a los requerimientos en 2 semanas (es decir, subsanar los hallazgos con ese factor tiempo como condición).

En el caso de los documentos obsoletos, presupone que existen unos documentos vigentes -con los cambios requeridos ya incorporados- y no que no existan dichos documentos, con lo cual se subsanarían los 5 hallazgos traspasando la información en el documento actual (pasar la información del documento obsoleto al vigente). Debe tenerse en cuenta que pasar la información de un documento a otro NO es lo mismo que cambios de, o en dichos documentos. En ningún caso (ningún hallazgo) tiene relación con cambio de documentos complejos o de complejidad media o baja.

Al tratarse de subsanar los hallazgos -en 2 semanas, lo cual es CLAVE- es evidente que se está evaluando la **Competencia Comportamental** de Orientación a Resultados y Gestión de Procedimientos.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación a resultados	Realizar las funciones y <u>cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>· Trabaja con base en <u>objetivos claramente establecidos y realistas</u></li> <li>· Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</li> <li>· <u>Adopta medidas para minimizar riesgos</u></li> <li>· Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</li> <li>· Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</li> <li>· <u>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</u></li> <li>· Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>· Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>· Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</li> </ul>

Gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en <u>el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</u></li> <li>· Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</li> <li>· <u>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</u></li> </ul>
---------------------------	--	---

Por lo tanto la respuesta mía es la CLAVE para dar respuesta a los hallazgos de manera oportuna, que es lo esperado por un funcionario a cargo de este trabajo, en los tiempos y la calidad esperada.

### PREGUNTA 58

¿Por qué proponer la actividad N al principio si el posible retraso es de 5 días, mientras que con la actividad T el retraso es de 15 días, teniendo mayor importancia tramitar esta última de manera prioritaria?

### Pregunta 73

Si se tiene una “*baja irregular*” de cifras y por tanto se requiere mejorar los indicadores y además, yo debo realizar un Plan de Contingencia para **corregirlo**, por qué habría de solamente resaltar resultados (se sabe que son deficientes) en lugar de actualizar metas acorde con la situación actual?

Mi respuesta es la CLAVE pues además de dar respuesta al enunciado, responde a las **Competencias Comportamentales**: Aporte Técnico-profesional, Gestión de Procedimientos y Orientación a Resultados.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aporte técnico-profesional	<u>Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas,</u> gestionando la actualización de sus saberes expertos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</u></li> <li>· Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>· Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li> <li>· Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles</li> </ul>
Gestión de procedimientos	<u>Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos</li> <li>· <u>Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas</u></li> <li>· <u>Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos</u></li> </ul>
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación a resultados	<u>Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Asume la responsabilidad por sus resultados</li> <li>· Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas</li> <li>· <u>Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos</u></li> <li>· <u>Adopta medidas para minimizar riesgos</u></li> <li>· <u>Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados</u></li> <li>· <u>Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados</u></li> <li>· <u>Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad</u></li> <li>· Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos</li> <li>· Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad</li> <li>· <u>Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos</u></li> </ul>

#### Pregunta 74

¿Por qué no se relaciona esta pregunta en la hoja de respuesta correctas? Viene relacionada con la pregunta 75 en donde se indica que *se proporcionan recursos que mejoran la productividad maximizando resultados*. Por tanto esta pregunta debe estar buena y por tanto ser sumada a mi puntaje

#### Pregunta 84

¿Por qué no se relaciona en la hoja de respuesta correctas?

#### Pregunta 98

¿Por qué se habrían de: *proponer actos basados en los intereses de las partes implicadas* cuando puedo **presentar acciones centradas en los Principios de la institución**, que para el caso son rectores para todos los empleados? De esta manera se evitan sesgos subjetivos y de una manera objetiva -con los Principios como norma- tramitar la problemática en bien de todos.

En lugar de hacer una interpretación (subjetiva por demás) de lo que conviene o no en este caso en particular -tal vez vulnerando los mencionados intereses y la normativa interna de la organización- lo que se debería hacer es dar cumplimiento a lo ya establecido.

Mi respuesta es la CLAVE pues responde a las **Competencias Comportamentales** Compromiso con la Organización e Instrumentación de Decisiones

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas</u></li> <li>· Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades</li> <li>· <u>Apoya a la organización en situaciones difíciles</u></li> <li>· Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones</li> <li>· Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas</li> </ul>
Instrumentación de decisiones	<u>Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo</li> <li>· Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa</li> <li>· <u>Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas</u></li> <li>· Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece</li> </ul>

Lo anterior sin menoscabo de la conducta asociada de la Competencia Comportamental de Orientación al Usuario y al Ciudadano que reza: “Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente” Pues el enunciado plantea una situación en la que yo debo tomar una decisión en cuanto a la forma de vestir adecuada de alguien por lo que, para justamente no estigmatizar, debo remitirme a un concepto objetivo que en este caso son los Principios institucionales ya establecidos. Es decir, no es de mi competencia decidir directamente sobre el asunto propuesto en el enunciado, y como no hay opción asociada a la Competencia Comportamental relacionada con la Instrumentación de Decisiones -específicamente a la conducta asociada de “Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo”- pues la respuesta CLAVE es la seleccionada por mi.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</li> <li>· Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</li> <li>· Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</li> <li>· Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</li> <li>· Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</li> <li>· Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</li> </ul>

Pregunta 101

La situación detectada por los funcionarios en cuanto a que hay poblaciones con mayor necesidad que otras, amerita validar con las mismas poblaciones las mencionadas necesidades y poder así particularizar para dar un trato diferenciado, en lugar de administrar los recursos sin hacer distinción de ellas en cuanto a sus necesidades.

En este caso se requiere, en virtud de la efectividad (impacto), lograr destinar los recursos, siempre escasos, a aquellas poblaciones con mayores necesidades sociales insatisfechas, y en este caso, a las cuales se les debe destinar mayores recursos, si así se confirma con la indagación con dichas poblaciones.

Lo anterior basado en las **Competencias Comportamentales** Orientación al Usuario y al Ciudadano, Trabajo en Equipo, Aporte Técnico-profesional e Instrumentación de Decisiones.

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Orientación al usuario y al ciudadano	<u>Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna</u></li> <li>· <u>Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros</u></li> <li>· <u>Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos</u></li> <li>· <u>Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo</u></li> <li>· <u>Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente</u></li> <li>· <u>Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano</u></li> </ul>
Trabajo en equipo	<u>Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Cumple los compromisos que adquiere con el equipo</u></li> <li>· <u>Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo</u></li> <li>· <u>Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros</u></li> <li>· <u>Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales</u></li> <li>· <u>Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad</u></li> <li>· <u>Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo</u></li> </ul>
Instrumentación de decisiones	<u>Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <u>Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo</u></li> <li>· <u>Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa</u></li> <li>· <u>Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas</u></li> <li>· <u>Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece</u></li> </ul>

Aporte técnico-profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos</li> <li>· Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad</li> <li>· Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista</li> <li>· <u>Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles</u></li> </ul>
----------------------------	--	---

Finalmente, si llegase a confirmarse la corrección de las respuestas -señaladas por mí- se deberían revisar las mismas preguntas -y sus respectivas respuestas- en las Pruebas presentadas por las personas con quienes disputaría los primeros puestos en la convocatoria que nos ocupa. Esto es, si una pregunta a la que le he realizado reclamo resulta ser confirmada, esa misma pregunta debe ser eliminada como correcta de los puntajes de los que ostentan los primeros lugares en la convocatoria si acaso ellos hubieran seleccionado la cuestionada pregunta con la respuesta equivocada.

Nótese que he justificado mis reclamos con apego a la **normativa vigente** y los términos de la convocatoria, por ejemplo al citar apartes de **Leyes, Decretos o Resoluciones**. De la misma manera les solicito así sean refutados mis reclamos y evitar que puedan ser interpretadas de una manera subjetiva.

Por todo lo anterior agradezco dar respuesta de fondo y fundamentada en argumentos objetivos.

Con gratitud,

*Luis Fd Burgo G*  
Luis Fernando Burgo Guzmán  
CC 10.012.258

---

Bogotá D.C., diciembre 30 de 2021.

Señor

**LUIS FERNANDO BURGOS GUZMAN**

Aspirante modalidad de Abierto.

ID inscripción: 379365112

Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020.

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Respuesta a reclamación No. 440663865 y 440663775 y a su respectiva complementación.

**ETAPA DEL PROCESO:** Pruebas escritas.

Respetado Señor LUIS FERNANDO BURGOS GUZMAN, reciba un atento saludo.

Procede la Universidad Francisco de Paula Santander a dar respuesta a su reclamación identificada con el consecutivo No. 440663865 y 440663775 y a su respectiva complementación, presentadas con relación a los resultados de las pruebas escritas, en los siguientes términos:

#### **I. Competencia para resolver la reclamación**

En el marco del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribió Contrato No. 529 de 2020 con la Universidad Francisco de Paula Santander, cuyo objeto es *“Desarrollar el proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes a los sistemas general y específico de carrera administrativa de la planta de personal de algunas entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y corporaciones autónomas regionales 2020, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la etapa de valoración de antecedentes y prueba de ejecución, cuando esta aplique”*.

El referido contrato establece dentro de las obligaciones específicas del contratista las de *“(…) 3) Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las*

---

*reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas del proceso de selección (...).*

Así mismo, el numeral 4.4 del Anexo, establece:

***“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución***

*Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.*

*En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.*

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiéndole que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el fin de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.*

*A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.*

*En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación, se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normatividad vigente.*

*Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004*

---

*proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.*

*Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.*

*En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en su página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.”*

## **II. Antecedentes**

En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 18 de los Acuerdos del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y CAR 2020 y de lo dispuesto en el numeral 4.3 del anexo de dichos acuerdos, la CNSC y la UFPS realizaron el 3 de noviembre de 2021 la publicación de los resultados de las pruebas escritas sobre competencias funcionales y comportamentales, para lo cual los aspirantes debían ingresar a la página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) / enlace SIMO - Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, con su usuario y contraseña.

Se tiene entonces que Usted obtuvo como resultado de las pruebas escritas, el siguiente puntaje: para el componente funcional 63,88 y para el componente comportamental 77,77.

En atención a lo expuesto, se dio apertura a la etapa de reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020 a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, durante los días hábiles 4, 5, 8, 9 y 10 de noviembre de 2021 hasta las 23:59, en los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo de los acuerdos que rigen el presente proceso y evidenciando que usted hizo uso del derecho a reclamar

En virtud de lo anterior, la Universidad Francisco de Paula Santander, procede a dar respuesta de fondo a la reclamación presentada, contra los resultados de la etapa de pruebas escritas de competencias funcionales y comportamentales, en los siguientes términos:

### III. Normativa aplicable sobre las pruebas escritas

Sea lo primero señalar, que las Pruebas Escritas se llevaron a cabo dando cumplimiento al artículo 2 del Decreto 1754 de 2020 expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho, por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.

Ahora bien, las normas que aplican para las Pruebas Escritas, se encuentran establecidas en los Acuerdos del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020, en especial los artículos 16, 17 y 18 y en su Anexo, siendo este último el que detalla el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Tenga en cuenta, que las definiciones y reglas contenidas en el artículo 16 del Acuerdo rector del proceso de selección y en el numeral 4 del Anexo, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

Así mismo se debe indicar que, acorde a lo indicado en el artículo 7 de los Acuerdos, para participar en el proceso de selección, los aspirantes deben:

***“ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.***

- *Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección (...)*

**3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.** (...)” (Subrayas y negrita fuera del texto).

Entretanto, el artículo 11, ibídem, establece:

***“ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta***

---

**las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.** (Subrayas y negrita fuera del texto)

Acorde e con lo anterior, tenemos que los términos y condiciones para participar en el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales Nos. 1419 a 1425, 1427 a 1460 y 1493 a 1496, están contenidas en los Acuerdos de Convocatoria y el Anexo de la misma, las cuales son aceptadas por los aspirantes con su inscripción, tal y como lo prevé también el literal f) del numeral 1.1 el cual estableció:

*“f) Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección.”*

#### **IV. Pruebas aplicadas, carácter y ponderación**

Con el fin que la respuesta a su reclamación sea completamente clara, se debe traer a colación las siguientes disposiciones:

Sobre el particular, los Acuerdos del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020, disponen lo siguiente:

**“ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

*En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Solamente serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.*

*Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas (impresas o informatizadas) para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales, y la Valoración de Antecedentes,(...)"*

Acorde a lo dispuesto por la normatividad previamente referenciada, la guía de orientación al aspirante para la aplicación de pruebas escritas del presente proceso de selección, muestra la ponderación y los puntajes aprobatorios de las Pruebas Escritas (impresa o informatizada) propios de este Proceso de Selección, de la siguiente manera:

Tabla 1.

Pruebas a aplicar en el proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto, con excepción de empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos) y los de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial que no requieren Experiencia

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje mínimo aprobatorio
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A

En el mismo sentido, el Anexo que hace parte integral del Acuerdo del proceso de selección, estableció lo siguiente:

#### ***"4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN***

*Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o construidos para tal fin.*

*En este proceso de selección se van a aplicar a todos los admitidos Pruebas Escritas (impresas o informatizadas) para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y, además, una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos), que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).*

**a) La Prueba sobre Competencias Funcionales mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.**

---

*b) **La Prueba de Ejecución** evalúa competencias específicas del aspirante mediante la observación de la ejecución que debe hacer de una serie de tareas propias del empleo por el cual se encuentra concursando, que en este proceso de selección corresponde a los empleos anteriormente especificados.*

*c) **La Prueba sobre Competencias Comportamentales** mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.*

*Todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.*

*Con relación a las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:*

- Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo (u online).*
- Todos los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.*
- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el "PUNTAJE MINIMO APROBATORIO" en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.*

#### **4.1 Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución**

*La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informarán en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales y la Prueba de Ejecución.*

*Se reitera que a la aplicación de las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM y*

---

*a la aplicación de la Prueba de Ejecución los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico, Conductor o a los otros referidos anteriormente, que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).*

*Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) Guía(s) de orientación para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente”*

Como ya se dijo, las Pruebas Escritas, se califican “(...) con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos”.

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo que hace parte integral de los Acuerdos del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales 2020, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

## **V. Reclamación**

La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Francisco de Paula Santander, publicaron los resultados de las pruebas escritas sobre competencias funcionales y comportamentales el 03 de noviembre del año en curso, recibiendo reclamaciones, a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, siendo este aplicativo el UNICO medio idóneo para dicha finalidad según lo dispone el Anexo del acuerdo que regula el proceso de selección, del 04 al 10 de noviembre de 2021, termino en el cual, Usted presentó reclamación en los siguientes términos:

**“Asunto:**

*Acceso a Pruebas*

**Detalle:**

*Cordial saludo, Agradezco me permitan el acceso a las Pruebas. Muchas gracias.”*

[sic]

---

Ahora bien, la Universidad Francisco de Paula Santander y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC informa que citó a los aspirantes que manifestaron en su reclamación la necesidad de acceder a sus pruebas escritas, a la jornada de acceso a dicho material, programada para el día 05 de diciembre de 2021.

En virtud de lo anterior y en cumplimiento de lo establecido en el numeral No. 4.4 del anexo de los Acuerdos reguladores del proceso de selección, la UFPS y la CNSC permitieron durante la jornada de acceso a material de pruebas, que los aspirantes que en su reclamación solicitaron tener acceso a dicho material, consultaran una copia del cuadernillo, hoja de respuestas y hoja de operaciones como también conocer la hoja “de respuestas clave” mediante la cual se pueden evidenciar las respuestas que la UFPS considera como opciones de respuesta válida para cada uno de los ítems. Estas actividades se realizaron conforme a las condiciones establecidas en el Acuerdo No. CNSC 20161000000086 de 2016 y al protocolo definido y publicado en las páginas web oficiales de la UFPS y de la CNSC.

Además de lo enunciado, dada la oportunidad del acceso al material de pruebas, los aspirantes tuvieron la oportunidad de complementar su reclamación, conforme a lo establecido en numeral No. 4.4 del anexo de los acuerdos reguladores del Proceso de Selección.

Es importante resaltar que la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-180 de 2015 indicó que el material de las pruebas escritas no puede ser reproducido por ningún medio y solo se permitirá el acceso a los documentos según lo dispuesto por la respectiva normatividad vigente, que en el presente caso es el Acuerdo No. CNSC 20161000000086 de 2016 *“Por el cual se deroga el Acuerdo No. 545 del 04 de agosto de 2015 y se establece el procedimiento para el acceso a pruebas y a reclamación”* además del protocolo para el acceso al material de pruebas publicado en la página web de la CNSC [“www.cnsc.gov.co”](http://www.cnsc.gov.co) y en la de la UFPS en el enlace [“https://historico.cnsc.gov.co/index.php/guias-1419”](https://historico.cnsc.gov.co/index.php/guias-1419) establece las condiciones y lineamientos para la consulta del material por parte de los aspirantes en el marco del proceso de selección - entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y CAR 2020.

Ahora bien, en cumplimiento de lo anteriormente mencionado, la UFPS y la CNSC dieron a conocer con la debida antelación y mediante aviso informativo publicado

---

en las páginas web oficiales del presente proceso de selección, la fecha en la cual cada aspirante podía consultar la citación a la jornada de acceso al material de pruebas ingresando con su usuario y contraseña al aplicativo SIMO.

De esta manera, atendiendo a la citación remitida, se evidencia que Usted asistió a la jornada de acceso al material de pruebas escritas y complementó su primera reclamación, por lo que se procede a responder tanto el primer escrito como la respectiva complementación.

La complementación allegada después de asistir a la jornada acceso a material de pruebas, fue presentada a través del aplicativo SIMO, en los siguientes términos:

***“Asunto:***

*Cordial saludo, Adjunto reclamo a varias de las preguntas después del Acceso a Prueba. Muchas gracias.*

***Detalle:***

*Reclamo despues de acceso a las Pruebas” [sic]*

## **VI. Del caso en concreto**

Previo a dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por Usted reclamadas, es importante señalar que todas y cada una de las actividades llevadas a cabo en la fase de Pruebas Escritas van orientadas al cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialidad de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes, eficacia y eficiencia en cumplimiento estricto del artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

Continuando con la respuesta, la UFPS se permite realizar las siguientes claridades, frente a su inconformidad respecto a los ítems de la prueba por Usted presentada y que corresponden según su escrito de reclamación a las siguientes preguntas:

### **Pregunta No. 9**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha

---

superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque, "Las vigencias futuras de carácter excepcional son aquellas que el CONFIS autoriza para que se asuman obligaciones que afectan el presupuesto de vigencias futuras sin que, y a diferencia de las vigencias futuras ordinarias, se cuenten con apropiación en la vigencia inicial en que se las autoriza. Este tipo de vigencias futuras aplica para obras de infraestructura, energía, comunicaciones, aeronáutica, defensa y seguridad, así como para las garantías a las concesiones. Sin embargo, en la fijación de su monto máximo, plazo y demás condiciones deben también tener en cuenta las metas plurianuales del MFMP." (CGR, pág. 10)

### **Pregunta No. 20**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque el orden adecuado con base en el texto, es:  
4: la relación 10 a 1 personas es suficiente para indicar el porcentaje de no vacunados (90 %)

1: El paraguas es un buen recurso para apoyar el término protección, en tanto la diversidad de personas de la imagen representa al resto de población.  
2: La imagen de un virus refiere una enfermedad que puede ser de alto riesgo.  
3 El calendario representa mejor el orden progresivo y el momento inicial de vacunación; ideas con las que cierra el texto.

### **Pregunta No. 23**

---

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque la cursiva se aplica principalmente en las voces que resultan ajenas al español por su ortografía, fonética o significado.

#### **Pregunta No. 24**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque puede determinar que la partícula se en varios apartes indica formas impersonales, pero no así en los que la conjugación del verbo deber en tercera persona señalan precisamente una forma personal. De tal forma que el correo se ha escrito con dos formas de tratamiento. Por lo tanto, demuestra la habilidad para identificar y entender las formas de tratamiento del lenguaje.

#### **Pregunta No. 30**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y

---

dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque El director ejecutivo de auditoría debe desarrollar y mantener un programa de aseguramiento y mejora de la calidad que cubra todos los aspectos de la auditoría interna, acorde con lo establecido en el documento Capítulo V Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna, norma 1300- Programa de aseguramiento y mejora de la calidad.

#### **Pregunta No. 41**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque al seleccionar los documentos, acorde a su complejidad, se identifica la atención selectiva en la ejecución de la tarea, focalizando un estímulo a pesar de muchos en el ambiente (Carpio, 2020). Esto se puede ver representado en la gestión que el funcionario realiza en cada uno de los documentos. La definición de la Comisión Nacional de Servicio Civil identifica esta capacidad cognitiva como aquella que permite elegir una tarea entre varias y centrar su atención en ella, sin que estímulos, internos o externos, interrumpan la tarea.

#### **Pregunta No. 58**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

---

Esta es la respuesta correcta, ya que al recomendar la aplicación de la actividad N al inicio, el candidato demuestra la habilidad de Valoración de Riesgos, pues identifica que estos se definen por la magnitud de la consecuencia (ICONTEC, 2009), en este caso, expresada en la pérdida o el retraso en días, por lo que la actividad apropiada para iniciar el programa, según el criterio definido de evitar consecuencias negativas, es la de menor riesgo (N), porque es la que tiene un menor número posible de días de retraso en su ejecución. Con esta acción el candidato busca mitigar el riesgo y las consecuencias negativas, como se indica en el enunciado.

De esta forma, se cumple con la definición de la habilidad Valoración de Riesgos, que según la Comisión Nacional del Servicio Civil es: Habilidad para identificar, analizar y evaluar el riesgo en diferentes contextos y proponer alternativas para mitigarlo. Además, también se cumple la siguiente definición: es un proceso global de identificación, análisis y evaluación del riesgo (ICONTEC, 2009).

### **Pregunta No. 98**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de efectuada la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

Esta respuesta es correcta porque el funcionario exhibe un comportamiento neutral basado en hechos libres de prejuicios y distante de opiniones que protege de toda discriminación a los trabajadores, asimismo reconoce y acepta las perspectivas y opiniones de las partes involucradas sin mostrar favorecimiento hacia ninguna. Lo cual es coherente con la definición del rasgo Neutralidad o imparcialidad establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil).

### **Pregunta No. 101**

Respecto a este ítem se informa que el mismo, además de cumplir con todos los estándares de calidad dispuestos para asegurar su confiabilidad y validez, ha superado la etapa de validación de pruebas como también se evidencia que la respuesta correcta Sí corresponde a una de las 3 opciones de respuesta contempladas en el cuadernillo de preguntas. Adicionalmente, después de

---

efectuado la respectiva revisión del ítem, la UFPS se permite informar también que la respuesta clave mostrada para esta pregunta en la “hoja de respuestas clave” y dispuesta en el acceso al material de pruebas Sí corresponde a la opción de respuesta acertada, por la siguiente razón:

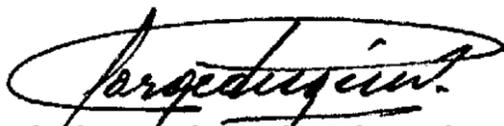
Esta respuesta es correcta porque implica actuar basándose en hechos libres de prejuicios y distante de opiniones al no basar su decisión en la opinión de los funcionarios ni de la población, puesto que no hay evidencia de que cuenten con la información suficiente para hacer una distribución diferencial, lo anterior según la definición de la CNSC para este rasgo, la cual afirma que se debe actuar basándose en hechos libres de prejuicios y distante de opiniones.

## **VII. Respuesta a la reclamación**

Realizada la verificación se permite decidir lo siguiente:

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación inicialmente publicada y que corresponde a un puntaje para el componente funcional de 63,88 y para el componente comportamental de 77,77, dentro del Proceso de Selección 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales.
2. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC, en el enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del proceso de selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
3. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo de los acuerdos que rigen el presente proceso de selección.

Suscrita por:



**JORGE ELIECER RODRIGUEZ GUZMÁN**  
Coordinador General.

---

Universidad Francisco de Paula Santander.  
Proceso de Selección 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama  
Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales.

Aprobada por:



**Cristina Botello Tabares**

Coordinadora de Pruebas.  
Universidad Francisco de Paula Santander.  
Proceso de Selección 1419 a 1460 y 1493 a  
1496 de 2020 - Entidades de la Rama  
Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones  
Autónomas Regionales.



**WILLIAM ARCOS PEREZ**

Coordinador Jurídico y de Reclamaciones.  
Universidad Francisco de Paula Santander.  
Proceso de Selección 1419 a 1460 y 1493 a  
1496 de 2020 - Entidades de la Rama  
Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones  
Autónomas Regionales..