

Señor(es):

MAGISTRADOS DEL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL VALLE DE CAUCA (TUTELA)

E.S.D.

Referencia: Acción de Tutela como mecanismo transitorio para proteger el derecho al trabajo, libre acceso a cargos públicos. Así como los principios del mérito, igualdad en el ingreso, transparencia, imparcialidad y los demás que se prueben en el desarrollo de la presente acción.

ACCIONANTE: DIEGO FERNANDO NIÑO MEJIA.

ACCIÓNADO: COMISION NACIONAL DEL ESTADO CIVIL - LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

MEDIDAS CAUTELARES URGENTES: Suspensión del concurso de méritos frente a la OPEC **200709** del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO 2022 y las demás que considere su despacho, ello hasta que se resuelva la presente acción

Acto vulnerador: acto administrativo de mero trámite (respuesta a reclamación) contra el cual no existe recurso o medios de defensa judiciales ante los jueces, por lo cual esta acción de tutela es principal, no mecanismo transitorio (artículo 6 del Decreto 2591 de 1991). El acto administrativo vulnerador, por medio del cual se da "Respuesta a reclamación del Proceso DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO de 2022" es **DE TRAMITE, contra el cual no procede recurso alguno y no es susceptible de ser controvertido en la jurisdicción contencioso-administrativa por vía ordinaria, por lo cual se torna procedente el estudio de fondo de esta acción de tutela, pues, no existe otro mecanismo para controvertirlo.**

DIEGO FERNANDO NIÑO MEJIA, persona natural, con domicilio principal en la ciudad de Santiago de Cali (Valle del Cauca), identificado con C.C. 1.118.297.335 de Yumbo - Valle, actuando en mi propio nombre y representación, invocando el artículo 86 de la Constitución Nacional, me permito promover ante su despacho ACCIÓN DE TUTELA, contra LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, la COMISION NACIONAL DEL ESTADO CIVIL, por los hechos, acciones y omisiones que tendré oportunidad de expresar en mi petición, toda vez que considero que me han sido violados derechos fundamentales, relacionados con el DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO AL LIBRE ACCESO Y EJERCICIO A CARGOS PÚBLICOS, petición que fundamento en los siguientes:

DERECHOS VULNERADOS O AMENAZADOS:

Con base a los fundamentos fácticos y jurídicos, encuentro vulnerado por parte de las accionadas, los siguientes derechos fundamentales:

- ✓ **PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA.** Frente al tema, la H. Corte Constitucional en **sentencia C-131 de 2004** estableció:

"PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LLEGÍTIMA-Concepto

En esencia, la confianza legítima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar. Para Müller, este vocablo significa, en términos muy generales, que ciertas expectativas, que son suscitadas por un

sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad jurídica en su conjunto, y que producen determinados efectos jurídicos; y si se trata de autoridades públicas, consiste en que la obligación para las mismas de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares, surgido en un acto o acciones anteriores, incluso ilegales, salvo interés público imperioso contrario. Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades. En tal sentido, no se trata de amparar situaciones en las cuales el administrado sea titular de un derecho adquirido, ya que su posición jurídica es susceptible de ser modificada por la Administración, es decir, se trata de una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente. De allí que el Estado se encuentre, en estos casos, ante la obligación de proporcionarle al afectado un plazo razonable, así como los medios, para adaptarse a la nueva situación.”

Dado lo anterior, es claro que la entidad al no resolver mi petición de eliminación de una pregunta que contiene un término o palabra que confunde al lector o participante, y que por dichas razones le quita la posibilidad de responder correctamente, genera una afectación en la calificación, vulnera la confianza del administrado en los procesos de selección para acceder a cargos públicos y a su vez, transgrede ese principio de confianza legítima.

- ✓ **DERECHO AL TRABAJO.** ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- ✓ **DERECHO AL LIBRE ACCESO Y EJERCICIO A CARGOS PÚBLICOS.** ARTICULO 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:
 1. Elegir y ser elegido.
 2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.
 3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna; formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas.
 4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley.
 5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas.
 6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.
 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Derechos que se encuentran íntimamente relacionados con el **MERITO** fundamento del **SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA** como pilar del **Estado Social de Derecho**, tal y como lo ha sostenido la doctrina constitucional en reiteradas providencias en especial en sentencia **C-588 de 2009 y Sentencia SU446/11, se determina lo siguiente:**

La H. Corte Constitucional precisó:

*"(...) se indicó que el sistema de carrera administrativa tiene como soporte principios y fundamentos propios de la **definición de Estado que se consagra en el artículo 1 constitucional, cuyo incumplimiento o inobservancia implica el desconocimiento de los fines estatales;** del derecho a la igualdad y la prevalencia de derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el acceso a cargos públicos y el debido proceso"*

Así mismo, ha sostenido que:

MERITO-Criterio para provisión de cargos públicos dentro de la administración/MERITO-Concepto/CONCURSO PUBLICO Mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito

*El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda **"contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública"**. Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público."*

En este orden de ideas, estos derechos se vulneran al realizar pruebas escritas sin evaluar en Prueba de Competencias Funcionales, el tema principal del cargo - **GESTIÓN DOCUMENTAL**, por lo que se hace necesario invocar la protección de estos derechos.

HECHOS DE LA TUTELA

1. Que el día 25/03/2023 me inscribí a la Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO de 2022, al cargo con código 302, denominación 3641 GESTOR II, nivel jerárquico Profesional grado 2, N.º de empleo 200709.
2. Que el 17 de septiembre de 2023 realicé Pruebas Escritas, mediante citación "Citación para la presentación de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección DIAN 2022, en las modalidades de Ingreso, al realizar la prueba de competencia funcionales, me doy cuenta que no pregunta nada del tema principal de la ficha de empleo, de las funciones y descripción en parte funcional de la vacante.
3. Que en el mes de octubre de 2023 presenté reclamación inicial, "Solicitud reclamación para acceso y revisión pruebas escritas".
4. Que el 7 de octubre de 2023 me presenté para el acceso a Pruebas Escritas, mediante citación "para el acceso a Pruebas Escritas del Proceso de Selección DIAN 2022, en las modalidades de Ingreso, corroborando en las pruebas funcionales que no se pregunta sobre el tema principal de la ficha de empleo, de las funciones y descripción en parte funcional de la vacante.
5. Que presenté ampliación de la reclamación del 10 de octubre de 2023 en SIMO,

The screenshot displays the SIMO web application interface. At the top, there is a navigation bar with the SIMO logo, a search bar containing the text "Escriba", and buttons for "Buscar empleo", "Aviso", "Términos y condiciones de uso", and "Cerrar sesión". Below the navigation bar, the user profile for "DIEGO FERNANDO" is visible on the left side, with a menu of options: "PANEL DE CONTROL", "Información personal", "Formación", "Experiencia", "Produc. intelectual", and "Otros documentos". The main content area is titled "Anexos" and shows a list of documents. The first document has the ID "743179963" and a "Consultar documento" button. The second document has the ID "743179962" and a "Consultar documento" button. Below the list, it indicates "1 - 2 de 2 resultados" and navigation arrows. At the bottom of the screenshot, the section "Respuestas" is partially visible.

De acuerdo con el derecho a la defensa establecido en la ley 1437 de 2014, toda vez que se evidencia lo siguiente:

los ejes temáticos publicados y evaluados en la prueba escrita no obedecen a la evaluación de competencias del cargo ofertado - Código de OPEC 200709 DIAN 2022, no corresponden a las funciones incorporadas en el MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**), ya que el propósito principal, funciones esenciales y competencias funcionales descritas en la descripción del empleo formato versión 4 – FT-THA-1824, describen el proceso de gestión documental, dicho conocimiento no fue evaluado en las pruebas funcionales (solo salió 1 de 66 en la prueba funcional).

Dado que el formato versión 4 – FT-THA-1824, es específico y describe el conocimiento de gestión documental como esencial para desempeñar el cargo, se considera que la Universidad, omitió evaluar un conocimiento esencial, el cual es una desventaja para mí, ya que me preparé conforme la descripción de los conocimientos descritos en el MEFCL.

Si es cierto que no es obligación ceñirse exclusivamente a las funciones del MEFCL, si optimo evaluar los conocimientos descritos en el MEFCL, más aún cuando el mismo describe en la parte funcional "**Gestión Documental**" y no tiene otra competencia funcional adicional.

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde.	27/01/2023	Hasta.	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						Código de la Ficha	AF-RA-3004
Competencias Funcionales								
1	Gestión Documental.			2				
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel		
Comportamiento ético		4		Innovación		3		
Adaptabilidad		3		Solución de problemas		3		
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio					
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones					
0010	27/01/2023	2	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020					

En los ejes temático y prueba escrita se evalúan otros conocimientos generales del proceso del MEFCL (contratación, derecho administrativo y gestión de procesos), pero no se tiene en cuenta el conocimiento esencial que requiere el MEFCL, que es **Gestión Documental**, lo cual es una clara desventaja para personas como yo, que elegimos el cargo de acuerdo con el MEFCL y a los conocimientos que contempla el mismo, que son fundamentales para desempeñar las funciones de la OPEC.

solicitando:

Se solicita ejecutar la prueba escrita funcional de la OPEC 200709 DIAN 2022, evaluando los conocimientos de "Gestión Documental" como lo describe el MEFCL y de acuerdo con la necesidad de la entidad para desempeñar estas funciones específicas.

DERECHO FUNDAMENTAL VIOLADO

Referente a los anteriores hechos estimo que la accionada está violando entre otros de mis derechos fundamentales, los consagrados en el artículo 25 y 40 de la Constitución Política de Colombia de 1991 "DERECHO AL TRABAJO Y DERECHO AL LIBRE ACCESO Y EJERCICIO A CARGOS PÚBLICOS.

PETICION

1. Con fundamento en los anteriores hechos expuestos, solicito formalmente que se ordene a **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** realizar nuevamente las pruebas escritas "Pruebas de Competencias Funcionales" a la OPEC **200709**, por considerar que no se evaluó el tema principal, exigido en el MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**), ya que el propósito principal, funciones esenciales y competencias funcionales descritas en la descripción del empleo formato versión 4 - FT-THA-1824, describen el proceso de gestión documental, dicho conocimiento no fue evaluado en las pruebas funcionales (66 preguntas en la prueba funcional).
2. Se ordene a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC** que aplique los procedimientos de calidad estipulados dentro del contrato con **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, debido a que en la oferta de empleo OPEC **200709**, No se evalúa el tema principal exigido por el MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**).
3. Reconvénir a esta entidad para que no comentan los mismos errores en futuros concursos.

PRUEBAS

Adjuntos:

MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**).

Reclamación Interpuesta

Respuesta de **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**

PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD

Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, 5 y 9 del Decreto 2591 de 1.991, ya que lo que se pretende es que se garantice mi derecho fundamental AL TRABAJO Y DERECHO AL LIBRE ACCESO Y EJERCICIO A CARGOS PÚBLICOS, y toda vez que, la petición consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela actúe o se abstenga de hacerlo según el inciso 2º art. 86 de la C.P.

Por otra parte, la corte Constitucional Estableció la **competencia directa del juez de tutela** para conocer los casos con respecto a la defensa de los derechos fundamentales para garantizar el empleo de carrera, por lo cual la acción de tutela es procedente por orden **Jurisprudencial con fuerza vinculante** y debe realizarse el estudio de fondo del asunto.

Así lo reiteró la Corte Constitucional en Sentencia T-329 de 2009 en la que discurrió de la forma que sigue: *"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen el carácter de fundamentales"*.

Igualmente la Sentencia de Unificación Jurisprudencial **SU-913 de 2009** estableciendo que "La Corte Constitucional ha señalado de manera recurrente que la acción de tutela es un mecanismo protector

De derechos fundamentales de naturaleza residual y subsidiaria, por lo cual solo puede operar para la protección inmediata de los mismos cuando no se cuenta con otro mecanismo judicial de protección, o cuando existiendo este, se debe acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sin embargo, la doctrina constitucional ha reiterado que al estar en juego la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y el debido proceso de quienes participaron en un concurso de méritos y fueron debidamente seleccionados, la Corte Constitucional asume competencia plena y directa, aun existiendo otro mecanismo de defensa judicial, al considerar que la tutela puede "desplazar la respectiva instancia ordinaria para convertirse en la vía principal de trámite del asunto".

Por lo tanto, no existe duda alguna que la presente acción es procedente para el caso concreto y cumple todos los requisitos de procedencia.

EFFECTO UTIL DE LOS CONCURSOS DE MERITO

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha enfatizado la importancia de garantizar el efecto útil de los concursos de méritos en virtud de que el querer del constituyente fue implantar un sistema que garantice los derechos de los ciudadanos que desean ingresar a la función pública en igualdad de condiciones, de tal forma que su vinculación dependa únicamente de sus cualidades intelectuales y psicotécnicas.

Así, la Sentencia **SU- 089 de 1999** expresó:

"No se requiere un profundo análisis de los términos usados por el Constituyente para concluir, entonces, que, salvo los casos expresamente definidos por el legislador o por la propia Carta, cuando alguien aspire a desempeñar un cargo al servicio del Estado, debe concursar; que los resultados del concurso son determinantes para los fines del nombramiento; que, por supuesto, la calificación obtenida dentro de aquél obliga al nominador, quien no podrá desatenderla para dar un trato inmerecido -a favor o en contra- a quienes han participado en el proceso de selección; y que, correlativamente, esos resultados generan derechos en cabeza de los concursantes que obtienen los más altos puntajes."

Esa misma posición se reiteró en la Sentencia **SU- 1140 de 2000**:

"La Corte ha reiterado, en innumerables decisiones que el acceso a la función pública y el ascenso dentro de ésta debe darse, por regla general, a través de un concurso de méritos en virtud del cual pueda seleccionarse al mejor candidato. Adicionalmente, ha establecido que quien ocupe el primer puesto en el concurso debe ser vinculado al cargo para el cual concursó. En consecuencia, para la designación de una persona en un determinado cargo judicial basta con que dicha persona reúna las calidades exigidas por la ley y ocupe el primer puesto del listado nacional de elegibles, siempre que no concurra ninguna causal de inhabilidad ni incompatibilidad para el ejercicio del cargo. De verificarse alguna de las mencionadas causales, deberá nombrarse a quien ocupe el segundo lugar en el concurso."

El concurso es el proceso que emprende la administración para garantizar una selección objetiva y transparente del aspirante a ocupar un cargo público. Su finalidad es identificar destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes al cargo con un fin específico: determinar su inclusión en la lista de aspirantes, al igual que fijar su ubicación en la misma.

En esta línea se ubica la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la Sentencia C-040 de 1995:

"Por tanto, quien ocupe el primer lugar, de acuerdo con el puntaje obtenido, será el ganador y excluirá a los demás, en orden descendente. Si se procede de otro modo, habría que preguntarse, como lo hace el demandante, ¿para qué el concurso de méritos y calidades, si el nominador puede elegir al candidato de sus preferencias? De este campo, es preciso desterrar la arbitrariedad y,

justamente, para ese propósito se ha ideado el concurso. En él, por tanto, se ha de calificar no sólo la idoneidad profesional o técnica del aspirante, sino también su solvencia moral, su aptitud física y su sentido social, de acuerdo con la categoría del empleo y las necesidades del servicio. Hay que hacer de la carrera administrativa el instrumento eficaz para lograr una administración pública en la que se garantice la eficiente prestación del servicio público, la idoneidad y moralidad de sus funcionarios y la prevalencia del interés general sobre el particular".

De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que las etapas de los concursos son cortas en el tiempo y no admiten reclamación adicional, sin embargo, cuando existe una respuesta a una reclamación, no ajustada a derechos no queda para el participante alguna etapa a la cual pueda acudir más que la acción de tutela. **Esto, considerando que dichas etapas son de corta duración en el término para reclamar. Por lo anterior, en temas de concursos de méritos, es procedente, de manera directa la acción de tutela, como en el caso que nos ocupa.**

PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

Colombia es un estado Social de Derecho, esto significa que la sociedad reconoce en el Estado y sus instituciones una legitimidad, lo que permite la regulación de las interacciones en todos los ámbitos de la vida, en contraprestación la sociedad y sus integrantes confían en el **buen actuar del Estado, esto es conocido como el principio de la Confianza Legítima.**

La Corte Constitucional en **sentencia C-131 de 2004** estableció:

PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LLEGÍTIMA-Concepto

En esencia, la confianza legítima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar. Para Müller, este vocablo significa, en términos muy generales, que ciertas expectativas, que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad jurídica en su conjunto, y que producen determinados efectos jurídicos; y si se trata de autoridades públicas, consiste en que la obligación para las mismas de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares, surgido en un acto o acciones anteriores, incluso ilegales, salvo interés público imperioso contrario. Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades públicas. En tal sentido, no se trata de amparar situaciones en las cuales el administrado sea titular de un derecho adquirido, ya que su posición jurídica es susceptible de ser modificada por la Administración, es decir, se trata de una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente. De allí que el Estado se encuentre, en estos casos, ante la obligación de proporcionarle al afectado un plazo razonable, así como los medios, para adaptarse a la nueva situación.

JURAMENTO

Para los efectos de que trata el artículo 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

ANEXOS

- a. MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**).
- b. Reclamación Interpuesta
- c. Respuesta de **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**

NOTIFICACIONES

ACCIONANTE: DIEGO FERNANDO NIÑO MEJIA

Carrera 5 No. 66-14 – BARRIO BRIDAS DEL GUABITO, SANTIAGO DE CALI – Valle del Cauca,

Correo electrónico: dfnegro@misena.edu.co

Celular: 3154601268

ENTIDAD ACCIONADA: COMISION NACIONAL DEL ESTADO CIVIL

Dirección: Carrera 16 No. 96 – 64

E- mail: notificacionesjudiciales@cns.gov.co.

línea Nacional: 601 3259700

ENTIDAD ACCIONADA: LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Dirección: Cl. 69 #15-40, Bogotá

E- mail: notificacionjudicial@areandina.edu.co

línea Nacional: 01-800-0180099

Sede Bogotá : +57 (601) 7449191

Sede Pereira : +57 (606) 3401516

Sede Valledupar : +57 (605) 5897879

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Diego Niño', with a long horizontal stroke extending to the right.

DIEGO FERNANDO NIÑO MEJÍA
C.C 1.118.297.335 de Yumbo

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato 4	FT-TAH-1824	
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde.	27/01/2023	Hasta.	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						Código de la Ficha	AF-RA-3004
Ubicación del empleo								
Proceso(s)	Administrativo y Financiero							
Subproceso(s)	Recursos administrativos					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
Propósito principal								
Desarrollar actividades relacionadas con la gestión de los recursos documentales y archivísticos que demande la Entidad, de acuerdo con la normativa, técnicas y políticas establecidas.								
Funciones esenciales								
1.	Ejecutar los planes, programas, proyectos y actividades que se le asignen, relacionados con la gestión documental y el ciclo vital del documento, presentando los informes de resultados e indicadores de gestión e impacto que el desarrollo de los mismos genere a la Entidad, atendiendo los lineamientos que sobre la materia tenga establecidos la UAE-DIAN.							
2.	Brindar capacitación y orientación a las diferentes dependencias de la UAE-DIAN, enfocadas a la correcta implementación de los instrumentos archivísticos y los procedimientos de gestión documental, adoptados por la institución.							
3.	Presentar propuestas de actualización o mejora de los instrumentos archivísticos y procedimientos de gestión documental de la Entidad, atendiendo los cambios normativos y regulatorios que se den a nivel nacional e internacional.							
4.	Realizar las actividades que se deriven de la articulación del Sistema de Gestión Documental con los demás sistemas de gestión de la Entidad, promoviendo su correcta aplicación, atendiendo los procedimientos vigentes sobre la materia.							
5.	Desarrollar las actividades que le asignen para garantizar la correcta ejecución de los contratos relacionados con la gestión documental, atendiendo las condiciones técnicas, legales y financieras establecidas en los mismos, la normativa y procedimientos vigentes.							
6.	Proyectar los planes de mejora, el PINAR, los planes operativos y estratégicos que sobre gestión documental requiera la Entidad, a fin de garantizar su coherencia y cumplimiento, atendiendo la normatividad y regulación vigente sobre la materia.							
7.	Proyectar respuesta a las consultas que sobre implementación de los instrumentos archivísticos y los procedimientos de gestión documental presenten las diferentes áreas de la UAE-DIAN, basado en la normatividad y los procedimientos vigentes.							
8.	Proyectar la matriz de riesgos de gestión documental, así como su actualización y verificación de la materialización de los mismos, atendiendo los procedimientos y lineamientos que sobre la materia haya adoptado la UAE-DIAN.							
9.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.							
Requisitos del empleo.								
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.							
NBC		Programas académicos.						
ADMINISTRACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
DERECHO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
ECONOMÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	Un (1) año de experiencia profesional.							
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley							
Equivalencias								
SI	X	NO	EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.					
Competencias Básicas u Organizacionales								
1	Comportamiento Ético.			2	Comunicación Efectiva.			
3	Trabajo en Equipo.			4	Adaptabilidad.			
5	Orientación al Logro			6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.			
7	Conceptos Evasión. Elusión y Contrabando Ley de transparencia.			8	Herramientas Informáticas.			
9	Gestión Documental.			10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.			
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.			12	Principios de la Función Pública. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).			
13	Sistema PQRSF.			14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.			
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.			16				

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año	2023	Versión de la ficha		0	2	Vigencia		
				Desde.	27/01/2023	Hasta.		
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						Código de la Ficha	
							AF-RA-3004	
Competencias Funcionales								
1	Gestión Documental.					2		
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre				Nivel		Nombre		Nivel
Comportamiento ético				4		Innovación		3
Adaptabilidad				3		Solución de problemas		3
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.		Fecha		Versión		Descripción del cambio		
060		11/06/2020		1		Por el cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones		
0010		27/01/2023		2		Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020		

Santiago de Cali, 09 de Octubre de 2023

Señores:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

Bogotá D.C.

Señores:

AREANDINA

Fundación Universitaria

Asunto: **Reclamación Pruebas Escritas de Convocatoria Dian 2022**

Cordial Saludo:

La presente es para interponer **Reclamación Pruebas Escritas de Convocatoria Dian 2022**, de acuerdo con el derecho a la defensa establecido en la ley 1437 de 2014, toda vez que se evidencia lo siguiente:

1. Los Ejes Temáticos publicado 15 días antes de presentar las pruebas escritas, no corresponden al cargo al cual me postule como aspirante - Código de OPEC 200709 DIAN 2022, por lo cual es una desventaja y desigualdad de condiciones y términos que el resto de los concursantes, respecto a estudio y preparación previa a las pruebas escritas.

los ejes temáticos publicados y evaluados en la prueba escrita no obedecen a la evaluación de competencias del cargo ofertado - Código de OPEC 200709 DIAN 2022, no corresponden a las funciones incorporadas en el MEFCL (**Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales**), ya que el propósito principal, funciones esenciales y competencias funcionales descritas en la descripción del empleo formato versión 4 – FT-THA-1824, describen el proceso de gestión documental, dicho conocimiento no fue evaluado en las pruebas funcionales (solo salió 1 de 66 en la prueba funcional).

Dado que el formato versión 4 – FT-THA-1824, es específico y describe el conocimiento de gestión documental como esencial para desempeñar el cargo, se considera que la Universidad, omitió evaluar un conocimiento esencial, el cual es una desventaja para mí, ya que me preparé conforme la descripción de los conocimientos descritos en el MEFCL.

Si es cierto que no es obligación ceñirse exclusivamente a las funciones del MEFCL, si optimo evaluar los conocimientos descritos en el MEFCL, más aún cuando el mismo describe en la parte funcional “Gestión Documental” y no tiene otra competencia funcional adicional.

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato 4	FT-TAH-1824	
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde	27/01/2023	Hasta	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						Código de la Ficha	AF-RA-3004
Competencias Funcionales								
1	Gestión Documental.			2				
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel		
Comportamiento ético		4		Innovación		3		
Adaptabilidad		3		Solución de problemas		3		
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio					
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones					
0010	27/01/2023	2	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020					

En los ejes temático y prueba escrita se evalúan otros conocimientos generales del proceso del MEFCL (contratación, derecho administrativo y gestión de procesos), pero no se tiene en cuenta el conocimiento esencial que requiere el MEFCL, que es Gestión Documental, lo cual es una clara desventaja para personas como yo, que elegimos el cargo de acuerdo con el MEFCL y a los conocimientos que contempla el mismo, que son fundamentales para desempeñar las funciones de la OPEC.

Dado a esta inconsistencia, se solicita ejecutar la prueba escrita funcional de la OPEC 200709 DIAN 2022, evaluando los conocimientos de “Gestión Documental” como lo describe el MEFCL y de acuerdo con la necesidad de la entidad para desempeñar estas funciones específicas.

2. Las siguientes respuestas a las preguntas funcionales se objetan dado que se salen del contexto normativo:
 - Pregunta 42: En el proceso de recepción de peticiones, se deben enviar y tramitar las comunicaciones al área y funcionario competente.

R// A – organizar dentro del termino de respuesta para remitir de acuerdo con la competencia, es la respuesta correcta, ya que según la ley 1755 de 2015, las solicitudes, requerimientos, derechos de petición, entre otros, se deben entregar al área o funcionario competente en el termino de respuesta para que a su vez se proyecte respuesta y se cumplan los tiempos de ley para responder al peticionario.

- Pregunta 45: Proceso de documentos de una misma actuación que permite la toma de decisiones, se debe realizar el debido tramite documental.

R// A – organizar cuadernos de manera alfabética para acceder a ellos de manera organizada, es la respuesta correcta, ya que según la ley 594 de 2000 – ley general de archivo, los documentos se deben incorporar a una unidad documental respetando el principio de orden original y procedencia, en este caso el orden alfabético respeta el principio de orden original dentro de la unidad documental, además de respetar la secuencia del trámite, pues la unidad documental puede constar de 1 o varios cuadernillos, carpetas o tomos, de acuerdo al trámite correspondiente.

De acuerdo con las justificaciones anteriores, se solicita validar estas opciones como correctas en las prueba funcional, dado que se respondió acorde a la normativa vigente.

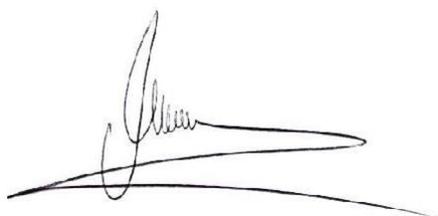
- **Preguntas erradas en las pruebas funcionales y Básicas Organizacionales:** De acuerdo con las preguntas erradas en la prueba funcional y básicas organizacionales, se solicita la sustentación normativa de las respuestas descritas en las claves proporcionadas por la CNCS en el acceso a pruebas del pasado sábado 07 de octubre de 2023.

Observación: Es de resaltar que de no tener una justificación satisfactoria del punto 1, con soportes normativos y necesidades de la Dian en la convocatoria, se procederá a elevar esta petición ante el contencioso administrativo para que defina el proceso, ya que se considera unas pruebas ejecutadas fuera del conocimiento esencial del MEFCL, que es fundamental para desempeñar las funciones del cargo a concurso.

Quedo atento a la respuesta.

Muchas Gracias.

Atentamente,



Diego Fernando Niño Mejía

Administrador de Empresas

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:
DIEGO FERNANDO NIÑO MEJIA
ID. 593931095
Proceso de Selección DIAN 2022

RECPE-DIAN2022-10862

TIPO DE ACTUACIÓN: Respuesta a reclamación.
ETAPA DEL PROCESO: Pruebas Escritas.

En el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC suscribió contrato No. 379 de 2023 con la Fundación Universitaria del Área Andina-FUAA para: “realizar la Verificación de Requisitos Mínimos, las Pruebas Escritas y la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección en las modalidades de ascenso e ingreso, y la Prueba de Ejecución del Proceso de Selección en la modalidad de ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”. El referido contrato establece dentro de las obligaciones específicas del contratista las de: “Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales, constitucionales y demás y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio y dentro de los límites normativos que abarque la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas contratadas del proceso de selección. (...)”.

A su vez, el numeral 4.4. del Anexo Técnico del Acuerdo de la Convocatoria del 29 de diciembre 2022, establece:

“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas. Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas deberán presentarse únicamente a través del SIMO, 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 y del artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o de la norma que los modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar, si lo considera necesario, 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 a través del SIMO 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, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo 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, únicamente a los aspirantes que en su reclamación inicial solicitaron dicho acceso a pruebas.

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 normativa 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 (Negrita Fuera de texto).

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 el enlace SIMO de su sitio web www.cnsc.gov.co y en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.”

En atención a lo anterior, la CNSC dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección DIAN 2022, a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, a partir de las 00:00 horas del día 27 de septiembre de 2023 y hasta las 23:59:59 del día 03 de octubre del presente año; es decir, **5 días hábiles** (Los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2023 no fue habilitado el Sistema-SIMO para interponer reclamaciones) conforme a los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Técnico; evidenciando que usted hizo uso del derecho a reclamar, donde manifestó:

OBJETO DE LA PETICIÓN.

“Santiago de Cali, 09 de Octubre de 2023 Señores: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC Bogotá D.C. Señores: AREANDINA Fundación Universitaria Asunto: Reclamación Pruebas Escritas de Convocatoria Dian 2022 Cordial Saludo: La presente es para interponer Reclamación Pruebas Escritas de Convocatoria Dian 2022, de acuerdo con el derecho a la defensa establecido en la ley 1437 de 2014, toda vez que se evidencia lo siguiente: Se adjunta documento PDF con la reclamación yOPEC 200709 DIAN 2022 como soporte de la reclamación. Muchas Gracias. Atentamente, Diego Fernando Niño Mejía Administrador de Empresas”

A efectos de atender su reclamación, y con el fin que la respuesta a la misma sea completamente clara, se debe traer a colación las siguientes disposiciones:

I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, específicamente en los artículos 17 y 18 del Acuerdo y en su Anexo; siendo este último el que detallada el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Teniendo en cuenta que, las definiciones y reglas contenidas en el artículo 17 del Acuerdo Rector y en el

numeral 4 del Anexo Técnico del presente Proceso de Selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

Así mismo, se debe indicar que, acorde a lo señalado en el artículo 7 del Acuerdo, para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, el aspirante debe:

3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.

En este sentido, es importante señalar que, el artículo 12 del Acuerdo, establece:

ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. *Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, 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.*

Por otra parte, el literal f del numeral 1.1. del Anexo, señala:

- 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.*

II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, establece:

ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. *De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, "(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)" de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, "(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa", con parámetros previamente establecidos.*

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibídem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

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, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30 y 56 al 59 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

(...)

TABLA No. 8
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
TOTAL		100%		

En el mismo sentido, en el numeral 4 del Anexo Técnico del Proceso de Selección, indica:

PRUEBAS ESCRITAS.

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

En este proceso de selección se van a aplicar a los admitidos, Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad según se especifica en el artículo 17 del correspondiente Acuerdo:

- a) **La Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.** Corresponden a aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).
- b) **La Prueba sobre Competencias Funcionales** evalúa los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar adecuadamente una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).
- c) **La Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales** evalúa el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).

- d) La Prueba de Integridad** evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.”

Con relación a estas Pruebas Escritas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.
- 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 sitio web www.cns.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.

a. Citación a Pruebas Escritas.

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) 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 fecha, hora y lugar de presentación de estas Pruebas Escritas. La CNSC podrá realizar en distintas fechas la aplicación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección.

Se reitera que a la aplicación de estas pruebas solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM.

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. (Subrayado y negrita fuera del texto).

Como ya se indicó, las Pruebas Escritas, se valoran “a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa”, con parámetros previamente establecidos.

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo Técnico que hace parte integral del Acuerdo este Proceso de Selección, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados. Las pruebas **eliminadoras** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y *Competencias Funcionales* y las Pruebas Clasificadoras *Competencias Conductuales o Interpersonales* y *Prueba de Integridad* se evaluarán en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superen el puntaje mínimo aprobatorio de setenta (**70.00**) en la *Prueba*

sobre *Competencias Básicas u organizacionales y Prueba de Competencias Funcionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificatorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad*.

De este modo, los resultados obtenidos por los concursantes en las pruebas se ponderaron por el respectivo peso porcentual de cada una, de conformidad con la tabla No. 8 del Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022, anteriormente citada.

III. DEL CASO EN CONCRETO.

La Fundación Universitaria del Área Andina, atendiendo única y exclusivamente los argumentos por usted expuestos en el escrito de reclamación, a continuación, se resolverá la misma en los siguientes términos:

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.

Ahora bien, esta delegada, en aras de garantizar su derecho a reclamar contra el resultado obtenido en la prueba escrita y de acuerdo a su solicitud, dispuso el pasado 07 de octubre del año en curso el acceso al material de la prueba con el fin que usted conociera la misma, su desempeño frente a ella y complementará su reclamación; situación que se puede evidenciar en la respectiva citación enviada a través del Sistema-SIMO en los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Rector modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Revisado el listado de asistencia se pudo constatar que usted fue **PRESENTE** al acceso programado; sin embargo, por lo que complementó su reclamación; es importante señalar que, el acceso al material de la prueba escrita se realizó con el objetivo que el aspirante identificara las posibles discrepancias que tiene con la calificación publicada, respuestas correctas e incorrectas y otros aspectos que pudieran generar duda o inconformidad y así presentar una reclamación con fundamentos concreto.

Así entonces, respecto de su reclamación se procedió a realizar una revisión técnica del resultado obtenido en la prueba y se determinó que no existe error en la calificación, por tanto, no es procedente modificar el puntaje publicado; adicionalmente es preciso indicar lo siguiente:

En primer lugar, se resalta que el proceso de construcción de pruebas busca a través de la creación de preguntas, evaluar de manera objetiva y discriminar dentro de un grupo, quien posee un atributo de quien no; proceso que debe contar con un procedimiento técnico y

metodológico que garantice que las pruebas sean instrumentos de medición confiables y válidos, basados en criterios objetivos dentro de un marco conceptual.

Bajo esta concepción una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
41	C	Esta opción es correcta de acuerdo a la ley 1437 de 2011, Artículo 19. Peticiones irrespetuosas, oscuras o reiterativas. Respecto de peticiones Reiterativas ya resueltas, la autoridad podrá remitirse a las respuestas anteriores, salvo que se trate de derechos imprescriptibles, o de peticiones que se hubieren negado por no acreditar requisitos, siempre que en la nueva petición se subsane.
45	C	Esta opción de respuesta es correcta de acuerdo a lo estipulado en el artículo 36 del código de procedimiento administrativo (Ley 1437 de 2011) "Formación y examen de expedientes. Los documentos y diligencias relacionados con una misma actuación se organizarán en un solo expediente, al cual se acumularán, con el fin de evitar decisiones contradictorias, de oficio o a petición de interesado, cualesquiera otros que se tramiten ante la misma autoridad"

Ahora bien, es pertinente aclarar que los indicadores a evaluar en las Pruebas Escritas se dispusieron en el link de la Guía de Orientación al Aspirante del presente proceso, en el cual podía consultarse con el número de inscripción los indicadores que se incluyeron en la prueba.

Los indicadores se seleccionaron en la fase de preparación a partir del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, los cuales han sido asociados a determinada OPEC y en conjunto, dichas competencias dan cuenta de las características necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público.

Ahora bien, vale mencionar que, en la etapa de planeación, la DIAN delimitó y definió los indicadores de las pruebas asociados a las Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. La CNSC supervisó a la Fundación Universitaria del Área Andina en el proceso de agrupación de la información de las competencias establecidos en los MERF.

La Fundación Universitaria del Área Andina, luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la DIAN y la CNSC, realizó la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas.

Como consecuencia, la estructura de las pruebas elaboradas evalúa los aspectos relacionados con el cargo, es decir, tienen en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel, propósito y funciones del cargo; respetándose los indicadores definidos por la DIAN y validados por la CNSC; para mayor claridad, se considera prudente identificar que todas y cada una de las preguntas aplicadas en su prueba correspondieron exclusivamente a los indicadores anteriormente señalados así:

PRUEBA	INDICADOR EVALUADO	ITEMS
Básicas u organizacionales	Constitución política - derechos fundamentales	1 a 9
Básicas u organizacionales	Herramientas informáticas	10 a 18
Funcionales	Administración de riesgos operacionales y de corrupción	19 a 33
Funcionales	Derecho administrativo	34 a 51
Funcionales	Derecho contractual	52 a 69
Funcionales	Gestión de procesos	70 a 84

De lo anterior, se logra determinar que la prueba escrita por usted presentada se encuentra acorde a las exigencias de conocimientos requeridas para el cargo al cual aspira y, en consecuencia, no se encuentra irregularidad alguna frente a los temas evaluados

De otro lado, la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales y de competencias Funcionales son de carácter ELIMINATORIO y la prueba sobre competencias Conductuales y la Prueba de Integridad tienen un carácter CLASIFICATORIO dentro del presente Proceso de Selección de conformidad con el artículo 17 del Acuerdo Rector. Se calificaron en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.

En el proceso de calificación las preguntas fueron sometidas a un análisis psicométrico, en el que se determinó con procesos estadísticos y análisis cualitativo los criterios técnicos de calidad; se identificaron los ítems que no cumplan dichos criterios y fueron eliminados para proceder a la calificación final. Ahora, el tamaño de la muestra (número de aspirantes que presentan cada una de las pruebas) se analizó con el fin de elegir los estadísticos que permitan la toma de decisiones, en relación con el modelo de calificación. El escenario de calificación se selecciona con base en criterios técnicos y siempre salvaguardando los principios de igualdad y mérito. El proceso de calificación es establecido, supervisado y acompañado por el equipo de expertos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido, el puntaje final no es el resultado del conteo de respuestas correctas o valor obtenido de la sumatoria de las respuestas dadas (Prueba de Integridad) sino la transformación a una escala que ubica el desempeño de cada aspirante con relación a la población que se presentó a la misma OPEC.

Frente a la calificación obtenida, es importante indicar que, revisada nuevamente su hoja de respuesta, se identifica que usted respondió 13 preguntas acertadamente de la prueba sobre **competencias Básicas u Organizacionales** y **33** preguntas correctas de la prueba sobre **competencias Funcionales**, y luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de **84,31** y **63,63**, respectivamente en las Pruebas de carácter eliminatorio.

Por otra parte, es preciso mencionar que la eliminación de preguntas es una actividad que se realiza como parte del proceso de análisis psicométrico de las Pruebas Escritas y tiene el objetivo de ayudar a mejorar las bondades métricas y la confiabilidad de las pruebas. Este procedimiento se realiza atendiendo a los resultados de los indicadores psicométricos de las preguntas y de las pruebas, de forma que solo se dejan aquellos ítems que aportan a que las pruebas sean más confiables, **es decir, solo se toman en cuenta los ítems que permiten que se evalúe de forma más precisa y consistente a los aspirantes en el constructo medido.**

Así las cosas, todas aquellas preguntas que, aunque cuenten con la calidad requerida para ser aplicadas en las pruebas escritas y las evidencias de validez suficientes que permiten determinar que el ítem mide el constructo a evaluar, son eliminadas si su comportamiento psicométrico no demuestra ayudar a mejorar la medición.

Para todos los efectos, este procedimiento técnico permite mejorar la prueba y evaluar de mejor forma el desempeño de los aspirantes y las diferencias existentes en el nivel de competencias de los mismos, esto por cuanto una vez realizada la eliminación, los ítems restantes cuentan con un mayor peso dentro de la prueba y, por tanto, los aciertos cuentan con un mayor valor para los aspirantes, evitando perjudicar las puntuaciones por incluir ítems que incumplen los aspectos anteriormente señalados.

Es importante aclarar que, la decisión de eliminar los ítems, es decir, no tenerlos en cuenta para la calificación de las pruebas, solo puede ser tomada una vez es aplicada la prueba puesto que el comportamiento psicométrico de los ítems depende de la población a la cual son aplicados. Lo anterior quiere decir que, **esta decisión se toma con base en los resultados de los ítems una vez son resultados por los aspirantes**, de forma que las decisiones tomadas sobre **la eliminación de preguntas responden a la evaluación del desempeño de los ítems para medir las competencias laborales de los aspirantes evaluados.**

Por último, se reitera que la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso, realizada por personas idóneas en los diferentes temas que se requieren y que se evaluaron en las pruebas del presente proceso de selección; dicha prueba es precisa en lo referente al resultado; resaltando que las preguntas fueron construidas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados; preguntas que posteriormente ingresaron a lectura detallada para revisión de redacción, ortografía, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en la materia.

Así entonces, conforme a los resultados publicados, usted **NO APROBÓ** las Pruebas Escritas de carácter eliminatorio, en este sentido, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos antes mencionados y se pudo determinar que la variación de estas fue nula, dejando como resultados definitivos el inicialmente publicado.

IV. DECISIÓN.

Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina se permite resolver lo siguiente:

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se **NIEGAN** las solicitudes de su reclamación.
2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación inicialmente publicada de **84,31** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.
3. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación inicialmente publicada de **63,63** en la Prueba de Competencias Funcionales.
4. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cns.gov.co, 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.
5. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ
Coordinador General
Proceso de Selección DIAN 2022
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: Y. Castro