



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

San Juan de Pasto, 25 de enero de 2023

**Señor
Juez del Circuito de Pasto Nariño (REPARTO)
E.S.D.**

REFERENCIA:	ACCIÓN DE TUTELA - <u>SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL</u>
ACCIONANTE:	DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS
ACCIONADOS:	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Cordial saludo,

BERNARDA URIBE CERÓN, identificada con c.c. 34.318.324, y portadora de Tarjeta profesional No. 191.412 expedida por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando en representación de la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, identificada con c.c. 1096948463, acudo ante Ustedes para instaurar ACCIÓN DE TUTELA en contra del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, ICBF, UNIVERSIDAD DE PAMPLONA y la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CNSC, con fundamento en los siguientes:

I. HECHOS.

A. PRESUPUESTOS ESTABLECIDOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2149 DE 2021.

1. Mediante el **Acuerdo No. CNSC20212020020816 del 21 de septiembre de 2021**, la Comisión Nacional del Servicio Civil convocó y estableció 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 del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, **Proceso de Selección No. 2149 de 2021**.
2. Dentro del anexo del precedente acuerdo, en su numeral 3.1.2. la CNSC estableció las condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes, con el fin de valorar la Educación y la Experiencia acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer:



**Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados**

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje EP = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EP * \left(\frac{15}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 13 a 24 meses	$Puntaje EP = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EP * \left(\frac{15}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 25 a 36 meses	$Puntaje EP = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EP * \left(\frac{15}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
37 o más meses	$Puntaje EP = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EP * \left(\frac{15}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje EPR = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EPR * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 13 a 24 meses	$Puntaje EPR = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EPR * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 25 a 36 meses	$Puntaje EPR = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EPR * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje EPR = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EPR * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

En esta medida, la CNSC determinó que “Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de Experiencia Profesional Relacionada del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, **el excedente se le contabilizará para puntuar en la Experiencia Profesional (no al revés). Igual procede con relación a la Experiencia Relacionada frente a la Experiencia Laboral.**” así:



**Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados**

5.1. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje Máximo	40	15	25	5	10	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje Máximo	40	10	20	5	5	20	100

5.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Laboral (Niveles Técnico y Asistencial)

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje Máximo	10	40	20	5	5	20	100

5.3. Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores dos numerales de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al Factor de Educación Informal se valorarán solamente las certificaciones de cursos, cuya duración

- Adicionalmente, sobre la **certificación de la educación** informal señaló en el literal c) que "(...) se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte." y para su valoración fijó los siguientes criterios de evaluación:

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL							
Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Maestría	25	24-47	0,5	1	5	1 o más	5
Especialización	10	48-71	1,0	2 o más	10		
Profesional	15	72-95	1,5				
		96-119	2,0				
		120-143	2,5				
		144-167	3,0				
		168-191	3,5				
		192-215	4,0				
		216-239	4,5				
		240 o más	5,0				

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

B. YERROS DE LA VALORACIÓN DE LA ETAPA DE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE LA SEÑORA DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS, INCURRIENDO EN UN FLAGRANTE INCUMPLIMIENTO A LOS TÉRMINOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2149 DE 2021.

- La señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS** participó en el mencionado proceso de selección para el empleo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CODIGO 2044, NUMERO OPEC 166326**.

Conforme a lo anterior, realizó la inscripción en la plataforma SIMO, efectuando la presentación respectiva de todos los soportes pertinentes para acreditar los requisitos de experiencia y formación que exigía la convocatoria



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

dentro de los términos y condiciones fijados para tal fin. (Anexo Ficha técnica del empleo).

2. En la etapa de inscripción aportó los siguientes documentos, entre otros, para que sean considerados en la etapa de **Prueba de Valoración de Antecedentes**:
 - a. Certificado de experiencia laboral, cargo de **PROFESIONAL UNIVERSITARIO Código 2044 Grado 07**, en el ICBF Regional Nariño, desempeñado desde el 3 de octubre de 2017 hasta el 2 de septiembre de 2021. **Cabe resaltar que el cargo al cual la señora DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS se inscribió al Proceso de Selección N° 2149 de 2021, guarda la misma identificación al que se encuentra desempeñando desde el 3 de octubre de 2017 a la fecha.**
 - b. Certificado de educación informal denominado “**Sistema Integrado de Gestión**”, 90 horas de duración.
3. La señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS** fue admitida al proceso de selección y convocada a la presentación de la prueba escrita. Mi poderdante superó la prueba escrita, momento hasta el cual tenía una posición privilegiada con relación a los demás participantes.
4. Una vez superadas las etapas iniciales previstas para el desarrollo de la convocatoria, la ACCIONADAS publicó los resultados de la etapa de Prueba de Valoración de Antecedentes, sin embargo, **las accionadas incurrieron en un yerro en dicha valoración de mi poderdante, cometiendo un flagrante incumplimiento a los términos del Proceso de Selección No. 2149 de 2021**, tal cual como queda en evidencia en la siguiente exposición:

- **Valoración de experiencia:**

Experiencia						
Listado la valoración de los certificados de experiencia						
Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de experiencia profesional relacionada y experiencia profesional, toda vez que, indica que actualmente ocupa el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7, siendo imposible determinar desde qué momento ejerce el cargo referenciado.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
ASOCIACION MADRES COMUNITARIAS FAMILIAS DEL FUTURO MODALIDAD FAMILIAR	NUTRICIONISTA	2017-06-11	2017-06-30	No válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje, toda vez que, tal y como se establece en el numeral 5.4 del anexo técnico, la experiencia se contabilizará en meses completos.	



**Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados**

- **Valor de educación formal e informal:**

Formación				
Listado de resultados de verificación de las pruebas de formación				
Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	NORMAS DE BIENESTAR FRENTE AL COVID-19	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación informal, toda vez que, su duración es inferior a 24 horas; tal y como se establece en el numeral 5.3 del anexo técnico.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	RE INDUCCIÓN AL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación, toda vez que, el certificado en RE INDUCCIÓN AL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR no se encuentra relacionado con la OPEC.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación, toda vez que, el certificado en Sistema Integrado de Gestión no se encuentra relacionado con la OPEC.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	CATEDRA JOSE ANTONIO CARRALLO CARRERA	No Válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación informal, toda vez que, su duración es inferior a 24 horas; tal y como se establece en el numeral 5.3 del anexo técnico.	
UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	ESPECIALIZACIÓN EN AUDITORIA DE SALUD	Válido	El documento aportado es válido para la asignación de puntaje en el ítem de educación formal.	
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	Válido	Documento válido para acreditar el cumplimiento del Requisito Mínimo de educación, por lo tanto, no genera puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes.	
ESCUELA NORMAL SUPERIOR FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	BACHILLER CON PROFUNDIZACIÓN EN EDUCACIÓN	No Válido	El documento aportado corresponde a un tipo de educación que no se encuentra prevista para este nivel, por lo tanto, no genera puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes.	

1 - 7 de 7 resultados

- **Consolidada valoración de la prueba de antecedentes**

Secciones		
Listado secciones de las pruebas		
Sección	Puntaje	Peso
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)	0.00	100
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	0.00	100
Experiencia Profesional Relacionada	13.33	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Laboral)	0.00	100
Educación Informal (profesional)	0.00	100
Educación Formal (Profesional)	10.00	100

No hay resultados asociados a su búsqueda

1 - 1 de 0 resultados

Resultado prueba	23.33
Ponderación de la prueba	20
Resultado ponderado	4.67

5. En virtud de las anteriores irregularidades, mi poderdante presentó dentro de los debidos términos la reclamación frente a los anteriores resultados, la cual se fundó en los siguientes argumentos:

a. **Sobre la valoración de educación informal certificado “Sistema Integrado de Gestión”**

- **Argumentos presentados por la señora DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS en la reclamación:**

“(…) es importante dar claridad que dicha certificación está relacionada directamente con la OPEC, ya que el Sistema integrado de gestión hace parte inherente a los cargos tal y como se señala en el Artículo 4 de la



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

resolución 1818 de 2019, además de cumplir con una duración mayor a 24 horas y tener una vigencia menor de 5 años.”

- **Respuesta otorgada por las ACCIONADAS frente a la reclamación:**

“(…)respecto a su petición expresa de validar el certificado en Sistema Integrado de Gestión, nos permitimos indicarle que, durante la etapa que nos concierne, se procedió a realizar el respectivo análisis, en el cual se efectuó la comparación entre el documento aportado, con las funciones del empleo con No. de OPEC 166326, denotando que, **no fue posible evidenciar similitud alguna que permita inferir que la formación en educación informal adquirida por el concursante**, guardase relación con el empleo a proveer, toda vez que, realizada la búsqueda del contenido programático en los sistemas de la información, no fue posible encontrar resultado alguno del curso anteriormente mencionado.” (Negrilla fuera del texto).

- **Yerros incurridos en la etapa de Prueba de Valoración de Antecedentes- Educación Informal:**

Las ACCIONADAS incurrieron en un yerro en la valoración del certificado que nos ocupa, toda vez que, internamente el ICBF en el artículo 4° de la **Resolución N° 1818 de 2019** “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de fa planta global del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”, señaló que “Adicional a las funciones señaladas en el Anexo “Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras” y **con el fin de articular el Sistema Integrado de Gestión**, los servidores públicos cumplirán las siguientes funciones:”

ARTÍCULO CUARTO. FUNCIONES SIGE. Adicional a las funciones señaladas en el Anexo “Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras” y con el fin de articular el Sistema Integrado de Gestión, los servidores públicos cumplirán las siguientes funciones:

NIVEL	FUNCIONES FRENTE AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN
NIVEL ASESOR	<ol style="list-style-type: none">1. Asesorar la implementación del modelo de planeación y gestión de la entidad de acuerdo con las metodologías, procedimientos y normativa vigente.2. Asesorar en la gestión de riesgos en los procesos que son de su competencia.3. Orientar la mejora continua optimizando y aumentando la calidad en los procesos que son de su competencia.
NIVEL PROFESIONAL	<ol style="list-style-type: none">1. <u>Implementar y monitorear el modelo de planeación y gestión de la entidad de acuerdo con las metodologías, procedimientos y normativa vigente.</u>2. Gestionar los riesgos en los procesos que son de su competencia.3. Contribuir a la mejora continua optimizando la calidad en los procesos que son de su competencia.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

Seguidamente en el Anexo "Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras" que especifica los **Conocimientos Básicos y Esenciales** para la denominación de empleo **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7**, (cargo para el cual mi poderdante se encuentra concursando), señala como componente el "Sistema Integrado de Gestión" así:

RESOLUCIÓN No. 1818 DE 13 DE MARZO DE 2019

"Anexo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de La Fuente de Lleras"

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO			
Nivel:	Nacional y/o Regional		
Denominación del Empleo:	Profesional Universitario		
Código:	2044	Grado:	07
Número de Cargos:	3.028 (Planta Global)		
Dependencia:	Donde se ubique el Cargo		
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la supervisión directa		

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
<ul style="list-style-type: none">• Políticas públicas• Normatividad de infancia y adolescencia• Seguridad alimentaria y nutricional• Sistema Nacional de Bienestar Familiar

<ul style="list-style-type: none">• Prestación del servicio público de bienestar familiar• Restablecimiento de derecho• Adopciones• Servicio y atención al ciudadano• Conocimiento básico del Estado e Institucional• Elementos de la comunicación• Sistema Integrado de Gestión• Manejo de herramientas ofimáticas
--

Conforme a lo anterior, consideramos que los argumentos esbozados por las accionadas en la respuesta de reclamación son arbitrarios y caprichosos, pues tal como queda en evidencia el certificado en **Sistema Integrado de Gestión sí guarda relación estrecha con las funciones de la OPEC**, porque así establecido en el Anexo al *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del ICBF*.

En esta medida, el curso que del Sistema Integrado de Gestión debe ser valorado de acuerdo a los parámetros establecidos para la educación informal, tal como lo señala el ANEXO al ACUERDO No. CNSC-20212020020816 DE 2021 en los siguientes términos:

"d) Educación Informal: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. **Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.** Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y **solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.** Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación)”

Teniendo en cuenta que el curso de Sistema Integrado de Gestión tuvo una **duración de 90 horas virtuales, de acuerdo al numeral 5.3. Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes** el puntaje que debe otorgarse a la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS** es el siguiente:

Educación informal		N° de Horas del Certificado de Sistema Integrado de Gestión	Puntaje que se debe otorgar	Puntaje otorgado por las ACCIONADAS
Horas certificadas	Puntaje	90 horas	1,5	0
72-95	1,5			

Así las cosas, la actuación de las ACCIONADAS incumple los parámetros establecidos en el **Proceso de Selección No. 2149 de 2021** y, su actuación se configura en una actuación arbitraria y caprichosa, ocasionando un perjuicio irremediable a la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, pues el actuar de las accionadas coloca a mi poderdante en una situación de desventaja del resto de los aspirantes al cargo, toda vez que con la omisión del certificado aportado la coloca en una situación de desventaja en la lista de elegibles.

b. Sobre la valoración de la EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA.

- Argumentos realizados por la señora DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS en la reclamación:

*“En la imagen (2) se evidencia, que en la fila 2, 3 y 4, se hace referencia a que: “El documento aportado ya fue valorado en el ítem de experiencia”, sin embargo, estos meses no se observan contabilizados puesto que en solo dicho documento se aporta una experiencia cuantificada de 46 meses, por otra parte, sobre el mismo certificado de experiencia, se observa en fila 1, la siguiente observación: “El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de experiencia profesional relacionada y experiencia profesional, toda vez que, indica que actualmente ocupa el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7, **siendo imposible determinar desde qué momento ejerce el cargo referenciado.**” (cursivas y negrita fuera de texto original); observación que no es coherente con el certificado presentado, pues como se evidencia en la imagen (3), en la segunda fila, de los documentos adjunto en la plataforma SIMO, para acreditar la experiencia profesional relacionada, se puede observar la fecha de vinculación, que dice exactamente: “Que la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, identificada con cedula de ciudadanía N. 1.096.948.463, labora en el ICBF Regional Nariño desde el 3-10-2017”*



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

- **Respuesta otorgada por las ACCIONADAS frente a la reclamación:**

*“En concordancia con lo descrito, es preciso indicar que la certificación por usted aportada, expedida por el ICBF, **no muestra con exactitud los periodos en los cuales usted desempeñó el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7**, siendo imposible identificar el tiempo real laborado en el empleo certificado. Ahora bien, aun cuando el documento indica un periodo de experiencia comprendido entre el 03/10/2017 y el 02/09/2021, de esa información no es predicable que el cargo en mención efectivamente fue ejercido desde la fecha inicial, pues se hace claridad que dicho empleo lo ejerce al momento de expedición del certificado, sin especificar desde qué fecha o momento exacto fue asumido. En ese orden de ideas, el certificado no puede ser tenido como válido para acreditar experiencia Profesional o Profesional Relacionada en la presente Prueba de Valoración de Antecedentes.*

*Así las cosas, el folio No 1 de experiencia se invalida por las razones anteriormente mencionadas y **los folios No. 2, 3 y 4, correspondientes a la misma certificación laboral, se invalidan indicando** que dicho documento ya fue objeto de valoración o análisis en el folio No. 1.”*

- **Yerros incurridos en la etapa de Prueba de Valoración de Antecedentes- Experiencia Laboral Relacionada:**

- a. El certificado laboral aportado por mi poderdante en el proceso de inscripción textualmente señala lo siguiente:

“Que la Señora DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.096.948.463, labora en el ICBF Regional Nariño desde el 3-10-2017 hasta la presente fecha (...)

Que mediante Resolución Nro. 1818 del 13 de Marzo de 2019 por la cual se adoptó el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de los Empleos de la Planta Global del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”, las funciones para el cargo de Profesional Universitario Código 2044 Grado 07 son las siguientes:

(...)

DESCRIPCIÓN FUNCIONES ESENCIALES:

ROL: NUTRICIÓN Y DIETÉTICA: (...)

Dada en la ciudad de San Juan de Pasto, a los dos (2) días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno (2021).”

Al respecto es deber señalar que, en la mencionada certificación se hace alusión a que mi poderdante **“labora en el ICBF Regional Nariño desde el 3-10-2017 hasta la presente fecha”** lo cual permite a las ACCIONADAS determinar el periodo temporal dentro del cual mi representada ejerció y ejerce el cargo.

Seguidamente encontramos que, en el certificado laboral se hace referencia a su tiempo de servicio en el cargo al cual fue nombrada, que según consta en acta de posesión de igual forma el periodo temporal corresponde al certificado, razón por la cual el mencionado certificado da fe del tiempo total que se debe ponderar a mi poderdante, teniendo en



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

cuenta que su posesión se dio en el mismo cargo y con las mismas funciones propias asignadas a las del cargo que se certifica por el periodo comprendido entre el 13 de marzo de 2019 a la fecha de suscripción del documento por el funcionario que lo emitió de parte de ICBF.

Adicionalmente, la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS** desempeña desde el 3 de octubre de 2017 a la fecha, el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7 en el ICBF, el cual **es el mismo cargo para el cual se inscribió en el Proceso de Selección No. 2149 de 2021**, por ello es inaudito y arbitrario que las ACCIONADAS determinen no tener en cuenta para la valoración de la prueba de antecedentes laborales el tiempo y las funciones que mi poderdante ha ejercido el cargo, más aun cuando aquella allegó el certificado laboral en los términos y condiciones establecidas en la convocatoria.

- b. Existe contradicción en los criterios de valoración de la prueba de antecedentes- certificado laboral efectuada por la ACCIONADA, pues como se puede observar en la siguiente imagen textualmente se señaló para las filas 2, 3 y 4:

“El documento aportado ya fue valorado en el ítem de experiencia”, sin embargo, en la fila 1° se señaló que “El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de experiencia profesional relacionada y experiencia profesional, toda vez que, indica que actualmente ocupa el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7, siendo imposible determinar desde qué momento ejerce el cargo referenciado.” (Negrilla fuera de texto original):

Experiencia						
Listado la valoración de los certificados de experiencia						
Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de experiencia profesional relacionada y experiencia profesional, toda vez que, indica que actualmente ocupa el cargo de PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7, siendo imposible determinar desde qué momento ejerce el cargo referenciado.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 2044 GRADO 7	2017-10-03	2021-09-02	No válido	El documento aportado ya fue valorado en el ítem de Experiencia.	
ASOCIACION MADRES COMUNITARIAS FAMILIAS DEL FUTURO MODALIDAD FAMILIAR	NUTRICIONISTA	2017-06-11	2017-06-30	No válido	El documento aportado no es válido para la asignación de puntaje, toda vez que, tal y como se establece en el numeral 5.4 del anexo técnico, la experiencia se contabilizará en meses completos.	

Al respecto valga la pena recalcar que la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, para las filas 1° al 4 aportó el mismo certificado laboral expedido por el ICBF, por lo tanto, el actuar de las ACCIONADAS es caprichoso y arbitrario, conducta con la cual incumple el ACUERDO No. CNSC-20212020020816 DE 2021 y genera un perjuicio irremediable a mi poderdante, pues **se asigna un puntaje diferente al que le corresponde, colocándola en situación**



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

de desigualdad de los demás aspirantes al cargo, toda vez que la experiencia profesional relacionada exigida en el requisito mínimo del empleo se contempló en 18 meses, los cuales se acreditaron con certificados de experiencia anexados y validados) con los que se cumple adicionalmente.

Así las cosas, de los 72 meses acreditados, se descuentan 18 meses del requisito mínimo de experiencia profesional relacionada, restando un total de 54 meses, de los cuales se restan 24 meses de Experiencia Profesional Relacionada, adicional al requisito mínimo y con lo cual este ítem debería tener el puntaje máximo de 40. Los 30 meses restantes se trasladarían para puntuar en experiencia profesional relacionada como se describe en el numeral 5 del anexo de la convocatoria, para obtener el máximo puntaje en Experiencia profesional, alcanzando el puntaje de 15.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

A. Procedencia de la tutela en concursos de mérito – Acceso a carrera administrativa

El derecho a acceso a carrera administrativa, es el eje central del *Estado Social de Derecho* y que tal garantía se erige sobre tres elementos determinantes:

“(i) el mérito; (ii) el concurso de méritos; y (iii) la igualdad de oportunidades para dar plena efectividad a los fines estatales al mismo tiempo que asegura los derechos fundamentales de las personas como la igualdad, el acceso a cargos públicos y la participación. Así pues, de la norma Superior se desprenden cuatro pilares fundamentales que pueden entrecruzarse de su literalidad, estos son: (i) la carrera administrativa como regla general para asegurar el principio del mérito en la función pública; (ii) el concurso de méritos como mecanismo de garantía del mérito; (iii) la potestad de configuración del Legislador en este ámbito; y (iv) la posibilidad de una estructura de la función pública con cargos de libre nombramiento y remoción, elección popular, oficiales y los demás determinados en la ley, como excepciones a la regla general. Dichos elementos se interrelacionan en el desarrollo de la función pública, por lo que deben observarse de forma holística desde los demás preceptos constitucionales aplicables a la materia.”¹

La carrera administrativa es el eje axial del Estado Social de Derecho y que tal garantía se erige sobre tres elementos determinantes: (i) el mérito; (ii) el concurso de méritos; y (iii) la igualdad de oportunidades para dar plena efectividad a los fines estatales al mismo tiempo que asegura los derechos fundamentales de las personas como la igualdad, el acceso a cargos públicos y la participación²

La jurisprudencia desde un principio definió la carrera administrativa como regla general en la función pública, pues busca **asegurar el principio del mérito**. La Corte Constitucional reconoció tal finalidad en la **Sentencia C-479 de 1992** al precisar que el principio del mérito en la función pública se materializa en *“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*

¹ Corte Constitucional. Sentencia C-046/2018

² Sentencia C-645 de 2017 M.P. Diana Fajardo Rivera.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”. De tal manera, esta forma de acceder al empleo público tiene como objetivo asegurar la eficiencia y eficacia de los fines estatales³.

Asimismo, la Corte Constitucional a través de la sentencia C-046 de 2018 sostuvo lo siguiente:

“[E]n ese sentido y como forma de concretar el mérito, el concurso constituye el elemento central sobre el cual se erige el sistema de carrera administrativa, por cuanto tiene la capacidad de evaluar a los aspirantes a ejercer funciones públicas desde sus capacidades, al igual que para los ascensos y el retiro, desde su desempeño, lo cual analiza aspectos como las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de un empleo público⁴. Este mecanismo permite, mediante un procedimiento democrático, abierto, previamente conocido y reglado que los ciudadanos sometan a consideración de las autoridades su propósito de hacer parte de la estructura administrativa, mediante un análisis objetivo de su perfil profesional respecto de las necesidades para el ejercicio de una función, con lo cual se busca impedir tratamientos discriminatorios e injustificados en el acceso al servicio público⁵.

Ahora bien, como se estableció en la **Sentencia C-645 de 2017⁶**, las **Sentencias C-588 de 2009⁷**, **C-553 de 2010⁸**, **C-249 de 2012⁹** y **SU-539 de 2012¹⁰** sistematizaron en tres los motivos que subyacen la trascendencia de este principio en el actual modelo democrático. Primero, un fundamento histórico, que muestra la prevalencia de la escogencia de la carrera en varias modificaciones constitucionales, con el objetivo de eliminar el clientelismo¹¹.

³ Sentencia C-479 de 1992 M.P. José Gregorio Hernández y Alejandro Martínez Caballero: “En este aspecto, la armonización de los dos principios analizados -la eficiencia y la eficacia de la función pública- con la protección de los derechos que corresponden a los servidores estatales resulta de una **carrera administrativa** diseñada y aplicada técnica y jurídicamente, en la cual se contemplen los criterios con arreglo a los cuales sea precisamente el rendimiento en el desempeño del cargo de cada trabajador (el cual garantiza eficiencia y eficacia del conjunto) el que determine el ingreso, la estabilidad en el empleo, el ascenso y el retiro del servicio, tal como lo dispone el artículo 125 de la Constitución. Estos aspectos, en una auténtica carrera administrativa, deben guardar siempre directa proporción con el mérito demostrado objetiva y justamente”.

⁴ Sentencia C- 1230 de 2005 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

⁵ Sentencia C-645 de 2017 M.P. Diana Fajardo Rivera; Al respecto, la Sentencia SU-539 de 2012 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva precisó que “(...) la realización del concurso para la provisión de cargos en la administración constituye el instrumento principal para garantizar que quienes trabajen en el Estado tengan la suficiente idoneidad profesional y ética para el desempeño de las importantes laborales que le son encomendadas”. Además, en la Sentencia C-588 de 2009 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte indicó que el concurso asegura “la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios “subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante”.

⁶ M.P. Diana Fajardo Rivera.

⁷ M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

⁸ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. En este pronunciamiento la Corte declaró exequible el literal a) del artículo 6º de la Ley 1350 de 2009 “por medio de la cual se reglamenta la Carrera Administrativa Especial en la Registraduría Nacional del Estado Civil y se dictan norma que regulen la Gerencia Pública”, por los cargos estudiados, en el entendido que los cargos de autoridad administrativa o electoral allí regulados son de libre remoción y no de libre nombramiento, por lo cual deberán ser provistos exclusivamente por concurso público de méritos.

⁹ M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

¹⁰ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

¹¹ Sentencia C-645 de 2017 M.P. Diana Fajardo Rivera. “En primer lugar, se señaló que la carrera administrativa responde a un desarrollo histórico, con base en el cual la evolución del constitucionalismo colombiano muestra la existencia de una constante preocupación por establecer en las reformas constitucionales desde 1957, la preeminencia de la carrera administrativa frente a otras formas de selección



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

Segundo, un criterio conceptual, que se refiere a la carrera como un principio que se desarrolla a partir del mérito como criterio central en sus tres fases claramente diferenciables: el ingreso a los cargos, el ascenso a los mismos y el retiro¹². En armonía con este acercamiento, la **Sentencia C-553 de 2010**¹³ sostuvo que “[este principio] cumple el doble objetivo de i) servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, y ii) conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y las finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes”¹⁴.

Tercero, la naturaleza teleológica de la carrera administrativa, en razón a las finalidades que cumple en la estructura constitucional, específicamente en la garantía de diferentes principios y derechos. La **Sentencia C-1079 de 2002**¹⁵ precisó estos objetivos de la siguiente forma:

“(i) El óptimo funcionamiento en el servicio público, de forma tal que el mismo se lleve a cabo bajo condiciones de igualdad, eficiencia, eficacia, imparcialidad y moralidad; siendo condiciones que se alcanzan a través del proceso de selección de los servidores del Estado por concurso de méritos y capacidades (C.P. Preámbulo, arts. 1°, 2° y 209).

(ii) Garantizar el ejercicio del derecho de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, así como la efectividad del principio de igualdad de trato y oportunidad para quienes aspiran a ingresar al servicio estatal, a permanecer en él, e incluso, a ascender en el escalafón (C.P. arts. 13, 25 y 40).

Y, finalmente, (iii) proteger y respetar los derechos subjetivos de los trabajadores al servicio del Estado, originados en el principio de estabilidad en el empleo, en los derechos de ascenso, capacitación profesional, retiro de la carrera y en los demás beneficios derivados de la condición de escalafonados (C.P. arts. 53, 54 y 125)”.

Al respecto, la Sentencia T-059 de 2019, en el marco de un concurso de méritos, la Corte manifestó que:

de personal, ello con el fin de eliminar las prácticas clientelistas en la conformación del aparato burocrático estatal, y de establecer el ingreso de funcionarios competentes y eficientes para el cumplimiento de las finalidades del Estado, a partir de la valoración del mérito de los aspirantes. De esta forma, en el marco de la necesidad de fortalecer el modelo democrático, la carrera administrativa se constituye en la regla general y en una variable indispensable para la concepción de un Estado Democrático”.

¹² Sentencias de la Corte Constitucional C-126 de 1996, M.P. Fabio Morón Díaz; C-1079 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil y SU - 446 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹³ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

¹⁴ Sentencia C-553 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Sentencia C-645 de 2017 M.P. Diana Fajardo Rivera en la que también refiere: Sentencias C-563 de 2000. M.P. Fabio Morón Díaz, C-517 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, C-1079 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil, C-963 de 2003. M.P. Jaime Araujo Rentería, C-1230 de 2005. M.P. Rodrigo Escobar Gil y C-666 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

¹⁵ M.P. Rodrigo Escobar Gil. La decisión revisó la constitucionalidad parcial del artículo 115 del Decreto 261 de 2000 que establecía el concurso cerrado en los ascensos en la Fiscalía General de la Nación y determinó que la norma no violaba los artículos 13, 40 y 125 de la Constitución. Lo anterior, por cuanto los demandantes y la PGN partieron de un entendimiento errado la norma, pues la misma no indica que se trate de un concurso cerrado, sino que además de tener en cuenta el principio de la carrera en la FGN, que señala que todos los concursos son públicos, enfatiza la participación de los funcionarios escalafonados. Por ello, concluyó que la norma no desconocía la jurisprudencia que, aunque en un principio permitió los concursos cerrados en el ascenso a cargos (Sentencias C-063 de 1997, C- 110 de 1999 y C-486 de 2000), a partir de la Sentencia C-266 de 2002 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa había determinado que el correcto entendimiento del artículo 125 Superior imponía entender que los concursos cerrados iban en contra del principio de mérito.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

“Las acciones de tutelas que se interponen en contra de los actos administrativos que se profieren en el marco de concursos de méritos, por regla general, son improcedentes, en tanto que existe la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y, en el marco de ésta, la posibilidad de solicitar medidas cautelares. Sin embargo, al juez constitucional le corresponde, establecer si esas medidas de defensa existentes en el ordenamiento jurídico son ineficaces, atendiendo a las particularidades del caso en concreto puesto en su conocimiento. (...)”

“Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo **no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado**, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un periodo fijo determinado en la Constitución o en la ley. **En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que[,] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)**”

“Por último, es importante poner de presente que, pese a que se podría sostener que la pretensión de la acción de tutela, se podría satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra el principio de mérito como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales. // Lo anterior, en la medida en que tal y como se estableció en las Sentencias C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012, el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución. (...)”(Subraya fuera del texto).

En atención a lo anterior, es claro Señor Juez que el asunto que nos ocupa ha trascendido al rango constitucional como claramente lo concibe la Corte Constitucional en sentencia que precede, esto en virtud de su naturaleza que encuentra su punto de partida en el principio de mérito, situación que busca una decisión pronta y eficaz, que permita que el derecho de mi poderdante al acceso a un cargo de carrera administrativa en condiciones de igualdad con el resto de participantes se proteja y materialice, evitando un perjuicio irremediable derivado de la vulneración de los derechos fundamentales por parte de las accionadas.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

B. Cumplimiento de los presupuestos de procedencia de la acción de tutela en el asunto de la señora DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS

En principio de conformidad con el artículo 86 de la Constitución la acción de tutela es una acción de carácter excepcional y subsidiario pues *“Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Pese a lo anterior la Corte Constitucional ha señalado que el juez debe analizar, en cada caso concreto, si existe otro mecanismo judicial en el orden jurídico que permita ejercer la defensa de los derechos constitucionales fundamentales de los individuos, logrando una efectiva e íntegra protección de los mismos.

Así lo sostuvo en sentencia T-235 de 2010, al indicar:

“Para que la acción de tutela sea procedente como mecanismo principal, el demandante debe acreditar que, o no tiene a su disposición otros medios de defensa judicial, o teniéndolos, éstos, no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente conculcados. A su turno, el ejercicio del amparo constitucional como mecanismo transitorio de defensa iusfundamental, implica que, aún existiendo medios de protección judicial idóneos y eficaces, estos, ante la necesidad de evitar un perjuicio irremediable, pueden ser desplazados por la acción de tutela”

En esta medida, la presente **acción de tutela es el medio eficaz** para resolver la situación, pues si bien es cierto existe como mecanismo ordinario la acción de nulidad y restablecimiento de derecho, en el Proceso de Selección que no ocupa está próximo a conformarse la lista de elegibles y realizarse los nombramientos de los elegibles, por lo tanto la vía ordinaria se torna ineficaz, pues como consecuencia de los yerros incurridos por las ACCIONADAS en la valoración de la prueba de antecedentes de la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS, mi poderdante no gozaría de una posición privilegiada dentro de la lista de elegibles para elección de plaza, ocasionando que no pueda acceder a una vacante cerca de Pasto donde vive con su núcleo familiar o incluso el número de vacantes ofertadas no alcanzaría para que aquella puede ser nombrada en el cargo.**

De igual manera, es importante señalar que la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, acudió al proceso de reclamación de los resultados de la prueba de valoración de antecedentes y, debido al actuar caprichoso y arbitrario de las ACCIONADAS sus argumentos fueron despachados favorablemente. Así las cosas, mi poderdante, **no tiene otro mecanismo dentro del proceso de selección para debatir los resultados obtenidos**, situación con la cual se vulnera el debido proceso y derecho de defensa de mi poderdante.

Conforme a lo anterior, la indebida valoración del certificado laboral y certificado de educación informal de mi poderdante **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS le genera un perjuicio irremediable**, pues de deja de conceder dentro del proceso de selección las puntuaciones que corresponde al certificado de educación informal y el certificado de experiencia laboral relacionada.

Los yerros precedentes incurridos por las ACCIONADAS colocan a mi poderdante en una **situación de desigualdad frente a los otros aspirantes al cargo**, pues el no reconocimiento del puntaje al que le corresponde según las reglas que se fijó en la convocatoria para la evaluación y ponderación de la experiencia y la formación, consolidaran el derecho a carrera administrativa a otro aspirante, quien de acuerdo con el principio del mérito, no es quien debería estar ubicado en determinada



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

posición en la lista de elegibles; por consiguiente, siendo nombrado aquél aspirante en un cargo para el cual la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS** tiene un mejor derecho o incluso negándole la posibilidad de ser nombrada en el cargo, por un resultado alejado de la realidad, transgrede el derecho a acceso a carrera administrativa y el principio del mérito.

Lo anterior sin dejar de lado **que mi poderdante se encuentra ejerciendo el cargo en provisionalidad**, cargo que es objeto del proceso de selección que nos ocupa, razón por la cual sí como producto de los yerros incurridos por las ACCIONADAS no es nombrada en el cargo, **se quedaría sin su único sustento económico, del cual depende sus dos hijas**: Mariana España Suarez de 8 años y Maria Antonia España Suarez de 3 años.

Finalmente, la situación en que se encuentra mi poderdante vulnera el derecho al debido proceso como derecho fundamental y, principio rector de las actuaciones administrativas, en especial de los procesos de selección a través de concursos de méritos, pues tal como lo ha señalado la Corte Constitucional en Sentencia T-682 de 2016, el acto administrativo de convocatoria es Ley para las partes, es inmodificable en todo lo que no sea contrario a la Constitución y la Ley, y debe garantizar que los aspirantes gozaran de igualdad en cuanto a la aplicación de todas y cada una de las etapas y condiciones previstas para su desarrollo.

III. PRETENSIONES

1. TUTELAR los derechos al debido proceso, derecho de defensa, igualdad, trabajo y acceso en igualdad a cargos públicos en carrera administrativa, de la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, identificada con c.c. 1096948463 socavados por la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA.
2. Se ORDENE a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD DE PAMPLONA realizar la valoración de los antecedentes laborales y de educación de la señora **DEICY LILIANA SUAREZ MACIAS**, identificada con c.c. 1096948463, acorde a los documentos allegados a la inscripción de la convocatoria y en los términos establecidos dentro de la convocatoria No. 2149 de 2021, en especial la valoración del certificado laboral expedido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el certificado de Sistema Integrado de Gestión.

IV. MEDIDA PROVISIONAL

El Decreto 2591 de 1991 establece que el juez constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, “suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere” y dicha suspensión puede ser ordenada de oficio o a petición de parte. En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala:

***“Medidas provisionales para proteger un derecho.** Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.*

Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible.

El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.

El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado”.

Por ende, la Corte Constitucional ha establecido que la suspensión del acto violatorio o amenazador de un derecho fundamental “tiene como único objetivo la protección del derecho fundamental conculcado o gravemente amenazado y, obviamente, evitar que se causen mayores perjuicios o daños a la persona contra quien se dirige el acto”¹⁶.

Igualmente, se ha considerado que “el juez de tutela puede ordenar todo lo que considere procedente para proteger los derechos fundamentales y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante”¹⁷.

Así mismo, sobre la procedencia de la medida de suspensión provisional la Corte Constitucional ha expresado:

“La medida de suspensión provisional de actos concretos debe ser razonada y no arbitraria, producto de una valoración sensata y proporcional a la presunta violación o amenaza de los derechos fundamentales alegados. Así entonces, el Decreto 2591 de 1991, efectivamente permite suspender provisionalmente la aplicación de actos concretos que amenacen o vulneren un derecho fundamental, pero solamente cuando sea necesario y urgente para la protección del derecho, lo cual exige, por parte del juez de tutela, un estudio razonado y conveniente de los hechos que lleven a la aplicación de la medida.”¹⁸

Descendiendo al caso que nos ocupa, la CNSC y el ICBF suscribieron el Acuerdo No. CNSC-20212020020816 del 21 de septiembre de 2021, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del referido Acuerdo del Proceso de Selección, se estableció la estructura del Proceso de Selección, así:

“ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. *El presente proceso de selección comprende 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.*

¹⁶ Auto 039 de 1995

¹⁷ Ibídem

¹⁸ S. T-371 de 1997 .M.P. Vladimiro Naranjo Meza



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

- **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.** (Negrilla fuera del texto).

Al respecto es importante indicar que, el Proceso de Selección No. 2149 de 2021-ICBF, se encuentra en la etapa de respuesta a las reclamaciones a la Prueba de Valoración de Antecedentes, por ello la etapa subsiguiente es la conformación de la lista de elegibles.

Así las cosas, solicito respetuosamente a su Despacho **suspensión provisional del Proceso de Selección No. 2149 de 2021-ICBF para el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CÓDIGO 2044, NUMERO OPEC 166326**, mientras se adelante la presente acción constitucional e incluso en el trámite de segunda instancia conforme a los siguientes argumentos:

1. Si bien es cierto a través de la vía ordinaria mi accionante podría reclamar los derechos aquí invocados, **la etapa subsiguiente del proceso de selección es la conformación de la lista de elegibles**, la cual de acuerdo a innumerables jurisprudencias de la Corte Constitucional son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme, constituyéndose en un derecho adquirido del aspirante, por lo tanto, "(...) frustrar el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales concursaron, conlleva una violación de sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo." (Sentencia T-156/12).

Por ende, en atención a lo señalado en el artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-20212020020816 del 21 de septiembre de 2021, se encuentra en la etapa de respuesta a las reclamaciones a la Prueba de Valoración de Antecedentes, por ello la etapa subsiguiente es la conformación de la lista de elegibles y, si no se procede con la medida de suspensión provisional aquí invocada **los efectos de la sentencia sería nugatorios**, pues la lista de elegibles es inmodificable.

Seguidamente, la presente medida de suspensión provisional es razonada y no arbitraria, pues no se solicita la suspensión de toda la convocatoria sino la **suspensión provisional del Proceso de Selección No. 2149 de 2021-ICBF para el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CÓDIGO 2044, NUMERO OPEC 166326, medida sensata y proporcional** a la violación o amenaza de los derechos fundamentales alegados.

2. El decreto de la medida provisional que nos ocupa previene la generación de un perjuicio irremediable, **pues actualmente mi poderdante desempeña el cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CÓDIGO 2044 en el ICBF el cual desempeño en provisionalidad y, cargo que fue convocado dentro del Proceso de Selección No. 2149 de 2021-ICBF**, en consecuencia, si mi representada no ocupa un lugar privilegiado respecto de la situación gravosa que se le ha causado en este momento desmejorando su posición dentro de la lista de elegibles, derivado de la errónea asignación de puntajes de la cual ha sido víctima, dicha realidad lamentablemente le acarrearía consecuencias personales, profesionales y económicas graves, ya que se verá afectada su capacidad económica y por ende, las posibilidades que tenía de acceder a un sustento económica para ella su familia, desmejorando su mínimo vital entendido como esa posibilidad de tener un acceso básico en este caso económico, que genere condiciones dignas para la existencia y el desarrollo de mi representada y de su entorno familiar, el



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

cual depende de su apoyo para su adecuada subsistencia, así como la vulneración de su valoración como profesional, ya que el error en el que incurren las accionadas en cuanto a la valoración de la experiencia y la formación de mi prohijada, va en deterioro igualmente de su dignidad como profesional y como persona, generándole sentimientos de frustración frente a una evaluación de su experiencia y estudios que no corresponden a la realidad, poniendo en tela de juicio los mismos pese a que se encuentran debidamente acreditados, conllevando a que se vea vulnerado su derecho a un trato igual con los demás participantes, así como el debido proceso con el cumplimiento de todas las etapas y aplicación de los criterios fijados en la convocatoria y finalmente, el acceso a cargos de carrera administrativa como principio y deber ser del funcionario público, al cual aspiran acceder los profesionales de nuestro país.

3. Si el Honorable Despacho accede a decretar la medida provisional aquí solicitada, dicha actuación **no implica un prejuzgamiento**, pues así lo ha señalado el Consejo de Estado a través de la providencia de 11 de marzo de 2014 (Expediente núm. 2013 00503. Consejero ponente: doctor Guillermo Vargas Ayala), al expresar que:

“Con el ánimo de superar los temores y las reservas que siempre acompañaron a los Jueces respecto del decreto de la suspensión provisional en vigencia de la legislación anterior, célebre por su escasa efectividad producto de las extremas exigencias que la Jurisprudencia le impuso para salvaguardar su imparcialidad, el inciso segundo del artículo 229 del C.P.A.C.A. expresamente dispone que ‘[l]a decisión sobre la medida cautelar no implica prejuzgamiento’. De lo que se trata, entonces, con esta norma, es de brindar a los Jueces ‘la tranquilidad de que se trata de mecanismos meramente cautelares, que en nada afectan ni influyen en la decisión final del fondo del asunto sub lite’ []. Una suerte de presunción iure et de iure, sobre cómo acceder a la medida no afecta la imparcialidad del Juez ni compromete su capacidad de discernimiento ni poder de decisión, que busca además promover la efectividad del nuevo régimen cautelar introducido.

La Jurisprudencia ya ha ido señalado que este enunciado debe ser visto como un límite a la autorización que se otorga al Juez para que analice los hechos, las pruebas y los fundamentos del caso, pues es evidente que por tratarse de una primera aproximación al asunto este análisis debe ser apenas preliminar, razón por la cual no puede suponer un examen de fondo o ‘prejuzgamiento’ de la causa []. La carga de argumentación y probatoria que debe asumir quien solicita la medida cautelar, garantizan que el Juez tenga suficientes elementos de juicio para emprender esta valoración sin tener que desplegar un esfuerzo analítico propio de la fase final del juicio ni renunciar ni relevarse del examen más profundo que debe preceder a la sentencia”

V. PETICIÓN ESPECIAL

Con el fin de evitar nulidades procesales, solicito señor Juez de manera atenta se vincule a la presente acción de tutela a todos los aspirantes al cargo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CÓDIGO 2044, NUMERO OPEC 166326, modalidad abierto de la convocatoria No. 2149 de 2021 para proveer las vacantes del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF.



*Soluciones Jurídicas
& Abogados Asociados*

Conforme a lo anterior, ORDENAR a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR la comunicación de la presente acción constitucional a dichos participantes.

VI. PRUEBAS

Ruego al Señor Juez se sirva tener en cuenta como fundamentos de los hechos, las siguientes pruebas:

1. Copia de la cedula de ciudadanía del accionante.
2. Acta de posesión.
3. Reclamación a la evaluación de antecedes.
4. Respuesta a la evaluación de antecedentes.
5. Certificado laboral.
6. Certificado "Sistema Integrado de Gestión".
7. Acuerdo No. CNSC-20212020020816 del 21 de septiembre de 2021 suscrito entre la CNSC y el ICBF, Proceso de Selección No. 2149 de 2021-ICBF
8. Anexo Acuerdo No. CNSC-20212020020816 del 21 de septiembre de 2021
9. Resolución N° 1818 de 2019, Ficha técnica del empleo PROFESIONAL UNIVERSITARIO, GRADO 7, CÓDIGO 2044, registrado en el SIMO.

VII. ANEXOS

Copia de los documentos relacionados en el acápite de pruebas.

VIII. NOTIFICACIONES

Dirección para recibir comunicaciones de los

ACCIONADOS:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
notificacionesjudiciales@cns.gov.co

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
notificacionesjudiciales@icbf.gov.co

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
notificacionesjudiciales@unipamplona.edu.co

ACCIONANTE

solucionesjuridicas.legal@hotmail.com

Del (a) Honorable Señor (a) Juez,

Bernarda Uribe C.

BERNARDA URIBE CERON

c.c. 34.318.324

T.P. No. 191.412