

Riohacha 21 de abril del 2023

Señor

JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)

E. S. D.

Proceso: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: JHON BLEINER MUÑOZ RODRIGUEZ

Accionado: COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL NIT 900003409-7 Y UNIVERSIDAD LIBRE NIT 8600137985-5

Referencia: INDEBIDA VALORACIÓN DE EXPERIENCIA

Cordial saludo

Yo, JHON BLEINER MUÑOZ RODRIGUEZ, mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía No. 84.090.198 de Riohacha La Guajira, ACTUANDO A NOMBRE PROPIO en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 1069 de 2015 y 333 de 2021, interpongo ante su despacho respetuosamente **ACCION DE TUTELA POR VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, CONFIANZA LEGÍTIMA, TRANSPARENCIA, PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y BUENA FE, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**, en contra de La COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL NIT 900003409-7 Y UNIVERSIDAD LIBRE NIT 8600137985-5, Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 -Directivos Docentes y Docentes, Proceso de selección secretaria de educación Departamento de la Guajira _ No Rural específicamente en la **Opec 184637**. El presente amparo constitucional es requerido con base en los siguientes hechos, razones y fundamentos de derecho de acuerdo con los siguientes

I. HECHOS.

PRIMERO: Me inscribí para el día 24 de junio 2022 11:36:45 en la convocatoria de concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC al Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 -Directivos Docentes y Docentes, Proceso de selección secretaria de educación Departamento de la Guajira _ No Rural, OPEC: **184637**.

SEGUNDO: Me postulé al cargo Directivo Docente, denominación Rector. OPEC: **184637**

TERCERO: Aporté todos los documentos soporte de estudio y experiencia que se requerían para el cumplimiento de los requisitos a través de la plataforma SIMO, que, dicho sea de paso, corresponden a los requisitos mínimos para el cargo a proveer, como se puede evidenciar en el anexo 1.

CUARTO: Que, de conformidad con lo establecido en el numeral 2.3 del Anexo a los Acuerdos del proceso de selección No. 2150 A 2237 DE 2021 Y 2316 DE 2022 Directivos Docentes y Docentes, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la Universidad Libre realizaron la citación a las pruebas escritas para el día 25 de septiembre de 2022. Lugar de presentación de la prueba: INSTITUCION EDUCATIVA FAMILIA DE NAZARET, Dirección: CALLE 13 B NO. 45-87 BARRIO NUEVO HORIZONTE, Bloque: 2 Salón: PISO 1 SALON 2 01 Ver Anexo 2



QUINTO: Posteriormente, se realizó la publicación de resultados de la prueba de aptitudes y competencias básicas, las pruebas de conocimiento específicos y pedagógicos y pruebas psicotécnicas, en el marco del proceso de selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 – Directivos Docentes y Docentes; el día 04 de noviembre de 2022. Donde se puede evidenciar que el puntaje de dicha prueba da merito a Seguir en el proceso en el siguiente rango.

Resultados y solicitudes a pruebas				
Lista de reclamaciones presentadas y respuestas				
Prueba	Nota obtenida	Nota	Consulta Reclamaciones y Respuestas	Consulta otra's Resultados
Prueba de Aptitudes y Competencias Básicas, Directivo Docente - NO KUAL	2022-09-25	70.00	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar otros Resultados
Prueba Psicotécnica - Directivo Docente	2022-09-25	70.00	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar otros Resultados

SEXTO: Para el día 23 de marzo La CNSC me informa como aspirante que supere las Pruebas de Aptitudes y Competencias Básicas, las Prueba de Conocimientos Específicos y Pedagógicos y Pruebas Psicotécnicas del Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 la publicación de resultados preliminares de la Etapa Verificación de Requisitos Mínimos donde se evidencio El aspirante Cumple con el Requisito Mínimo de Educación, sin embargo, **NO cumple el**

Requisito Mínimo de Experiencia, por lo tanto, NO continua dentro del proceso de selección.

SEPTIMO: Para el día 3 de abril del 2023 con relación a los tiempos establecidos se procedió a radicar Reclamación correspondiente **No. de Solicitud** 641217218 exponiendo con el **asunto:** Reclamación resultados de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos del Proceso de Selección 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 -Directivos Docentes y Docentes. 3 EXPERIENCIAS que no se tuvieron en cuenta y con el siguiente **RESUMEN** De tal forma solicito según esta observación general del proceso que se tengan en cuenta las siguientes anotaciones descritas en el adjunto y a continuación con sus respectivos argumentos explícitos para la misma en lo concerniente a la experiencia laboral exigida para el cargo.

De esta manera se Requiere que se valide y se tenga en cuenta lo siguiente:

1.Experiencia como DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO-GOBERNACION DE LA GUAJIRA 27-01-2020, 15-03-2023, el cual representa 37 meses y 18 días.

2.EXPERIENCIA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA DOCENTE DESDE EL 16-04-2013 hasta la fecha, total de horas contabilizadas para todos los módulos semestrales 2316 HORAS.

3.SEIPRODEG LTDA coordinador de proyectos públicos del 14-03-2008 hasta 30-12-2008 9 meses y 19 días

Solicito que ustedes tengan en cuenta las 3 anotaciones correspondiente a esta solicitud de reclamación y procedan a la verificación y análisis de esta.

Detallado su explicación en cada caso en donde se debería tener en cuenta y con relacional cumplimiento en cada una de las peticiones realizadas en el mismo.

En este orden de ideas esta petición puede verse reflejada en el anexo 3

OCTAVO: la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la Universidad Libre incurren en incongruencia en la respuesta a dicha reclamación para cada una de mis pretensiones instauradas en la reclamación y proporcionada por ellos el día 18 de abril con numero de 644348634 presentando los siguientes apartes:

- a. **EXPERIENCIA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA DOCENTE DESDE EL 16/04/2013 hasta la fecha, total de horas contabilizadas para todos los módulos semestrales 2316 HORAS.**

Donde ellos presentan la siguiente respuesta

En atención a lo expuesto, nos permitimos responder en los siguientes términos:

De acuerdo a su petición y realizada nuevamente la verificación de los documentos aportados por el aspirante, se observa que las certificaciones laborales expedidas por la Universidad de la Guajira, fueron valoradas de la siguiente manera:

ENTIDAD	CARGO	No HORAS	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	64	16/04/2013	24/04/2013	8

ENTIDAD	CARGO	No HORAS	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	64	31/02/03	19/03/03	8
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	64	18/02/04	24/02/04	8
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	64	5/08/04	13/08/04	8
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	128	24/02/05	12/03/05	16
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	224	28/10/05	25/06/05	26
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	176	8/02/06	16/3/06	22
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	64	20/04/06	28/04/06	8
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	48	5/05/07	11/05/07	6
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	64			8

ENTIDAD	CARGO	No HORAS	FECHA INICIO	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
			20/10/2017	28/10/2017	
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE TUTOR	20	18/05/2016	20/05/2016	2
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	96	5/08/2018	17/08/2018	12
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	96	15/08/2019	27/08/2019	12
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	128	15/08/2020	31/08/2020	16
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	256	8/02/2021	12/03/2021	32
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	128	2/09/2021	18/09/2021	16
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	128	25/01/2022	10/02/2022	16
TOTAL HORAS		1.612	TOTAL DIAS		226

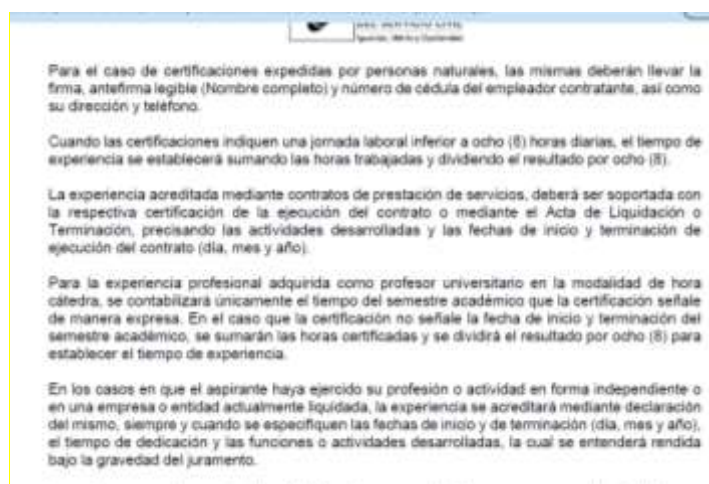


Proceso de Selección N° 2150 a 2237 de 2021, 2316, 2406 de 2022 y 601 de 2018 PDET Norte de Santander
Docentes y Directivos Docentes
 (Población mayoritaria) Zonas Rural y No Rural

Es necesario aclarar que los periodos de experiencia como Docente Tutor que no se relacionan en la tabla anterior, no pueden ser tomados como válidos, por cuanto la experiencia acreditada es simultánea con la experiencia certificada por la Universidad de la Guajira, en la cual se indica que el aspirante laboró como Docente de Catedra en los mismos periodos.

Al respecto el artículo 4.1.2.2. del Anexo técnico del proceso de selección, señala que cuando se presente *Experiencia* adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de *Experiencia* se contabilizará por una sola vez.

De esta manera manifiesto que su respuesta no es congruente toda vez que teniendo en cuenta lo establecido en la Guía de Orientación al aspirante valoración de antecedentes, y en el anexo técnico de la cnscc (anexo 6 y 7) por el cual se establecen las condiciones específicas de las diferentes etapas del proceso de selección por mérito en el marco de los procesos de selección n. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 – directivos docentes y docentes en su numeral 4.1.2.2. **Certificación de experiencia establece** lo siguiente



Para la experiencia profesional adquirida como profesor universitario en la modalidad de hora cátedra, se contabilizará únicamente el tiempo del semestre académico que la certificación señale de manera expresa. En el caso que la certificación no señale la fecha de inicio y terminación del semestre académico, se sumarán las horas certificadas y se dividirá el resultado por ocho (8) para establecer el tiempo de experiencia

Con relación, Teniendo en cuenta este aparte se puede determinar que la experiencia como docente catedrático en la Universidad de la Guajira si cumple con estos parámetros establecidos con los rangos de inicio y fecha final y desde ese parámetro se tendría un tiempo estimado alrededor de 56 meses danco

cumplimiento y rigiéndome por este paramero que establecen ellos en sus respectivos anexos y guías como se describió en negrilla.

Del mismo modo si analizamos desde el punto de vista que ellos manifiestan en los otros apartes los periodos se deben contabilizar toda vez que un docente catedrático tiene dentro del semestre varias asignaturas o módulos a desarrollar dentro del mismo semestre en varias facultades como es el caso en mención, donde no se puede discriminar o dejar entrever que solo debería tener la persona un módulo a dictar según lo que ellos manifiestan.

De esta manera revisando lo cargado en SIMO, tal cual como lo entrega la Universidad de la Guajira, se aportó 2 certificaciones que corresponden a las horas cátedras y la que corresponden como docente Tutor en la misma institución, donde allí mismo está estipulado, el tipo de vinculación, periodo académico y la intensidad horaria.



Talento Humano 

LA DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

HACE CONSTAR:

Que el Docente **MUNE RODRIGUEZ JHON BLENER**, identificado con cédula de ciudadanía número **84.898.198**, viene vinculado en esta institución, adscrito a la **Facultad de Ingeniería y a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**, durante los siguientes Periodos Académicos:

PERIODO	ASIGNATURAS	Horas Semestrales	MODALIDAD
16 de Febrero al 30 de Junio del 2014	ADMINISTRACION TALENTO HUMANO	84	Catedrático
01 de Agosto al 15 de Diciembre del 2014	ADMINISTRACION TALENTO HUMANO	84	Catedrático
04 de Febrero al 15 de Junio del 2015	ADMINISTRACION TALENTO HUMANO	150	Catedrático
01 de Julio al 15 de Noviembre del 2015	ADMINISTRACION TALENTO HUMANO, ORGANIZACION HUMANO SOSTENIBLE	204	Catedrático
01 de Febrero al 30 de Junio del 2016	ADMINISTRACION TALENTO HUMANO, ORGANIZACION HUMANO SOSTENIBLE Y PRODUCCION ORGANIZACIONAL	176	Catedrático
01 de Agosto al 15 de Diciembre del 2016	APPRENDIZAJE	84	Catedrático
1º Periodo 2016 -16 de Agosto al 30 de Mayo del 2016	PROYECTO DE INVESTIGACION	84	Catedrático
12 de Agosto al 22 de Diciembre 2016	PROYECTO DE INVESTIGACION	108	Catedrático
08 de Febrero al 30 de Junio del 2017	PROYECTO DE INVESTIGACION I	204	Catedrático
01 de Agosto al 15 de Diciembre del 2017	PROYECTO DE INVESTIGACION I	150	Catedrático
01 Enero al 30 de Junio del 2018 en curso	PROYECTO DE INVESTIGACION I	150	Catedrático



En ese orden de ideas en dicha reclamación se les solicito que revisaran cada uno de los periodos establecidos en la referente certificación aportada como lo muestra el **anexo 5** que consta de (4 folios), que a su vez se debe tener en cuenta lo que estipula la norma para su total cómputo teniendo en cuenta estos apartes.

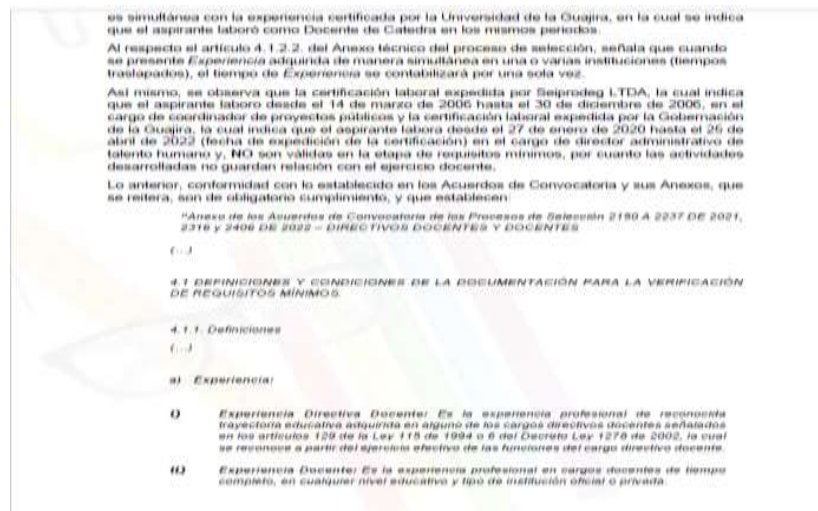
- A. No obstante, a lo anterior, en virtud del artículo 19 de la Ley 4 de 1992, a manera de excepción el servidor público se encuentra facultado para vincularse como docente hora cátedra, circunstancia esta que no va en contravía de los preceptos constitucionales y legales ya descritos.
- B. “ARTÍCULO 2.2.5.5.20 Permiso para ejercer la docencia universitaria. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo. (Subrayado fuera del texto)”

- c. "La ley 30 de 1992 excluye a los profesores de cátedra como empleados públicos o trabajadores oficiales y la ley 4a. de 1992 les autoriza para recibir honorarios, aunque simultáneamente perciban otra asignación por parte del Estado. Concepto 039461 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- d. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales.

Por tal motivo dicha certificación de experiencia no fue analizada bajo los parámetros experiencia profesional adquirida como profesor universitario en la modalidad de hora cátedra, se contabilizará únicamente el tiempo del semestre académico que la certificación señale de manera expresa.

b. Experiencia como DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO- GOBERNACION DE LA GUAJIRA 27-01-2020, 15-03-2023, el cual representa 37 meses y 18 días.

Con referente a la solicitud realizada de validación de la certificación que corresponde a director administrativo de talento humano de la gobernación de la Guajira la respuesta suministrada por ellos en lo cual se nota que no estudiaron las objeciones y manifiestos estipulados para la misma en dicha reclamación expresando como respuesta lo siguiente:



iii) **Experiencia en otros cargos:** Es la experiencia profesional en el ejercicio de cargos en que se hayan cumplido funciones de administración de personal, de finanzas o de planeación en instituciones educativas oficiales o privadas de cualquier nivel educativo, la cual se asume como requisito para quienes aspiren a cargos de directivos docentes. Para efectos de la valoración de antecedentes esta experiencia se tomará en cuenta si tiene relación con el desarrollo proyectos educativos y pedagógicos, programas de

(...)

4.1.2.2. Certificación de la Experiencia

(...)

Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas deben incluir de manera expresa y exacta:

a) Nombre o razón social de la entidad que la expide.
 b) Cargos desempeñados.
 c) Fechas, salvo que la ley las establezca, de inicio (día, mes y año).

Así las cosas, se reitera que, para validar los certificados aportados al concurso, estos deben estar debidamente expedidos y contar con todas las condiciones señaladas, conforme a lo estipulado en las normas antes transcritas, de lo contrario no podrán ser tenidas en cuenta en el presente proceso de "las normas que regulan el concurso, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todas las personas, entidades e instituciones que participen en este Proceso de Selección por Mérito, de conformidad con el numeral 1° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, **CONFIRMAMOS** su estado de **INADMITIDO** dentro del proceso, motivo por el cual usted **NO CONTINUA** en concurso, en cumplimiento de lo establecido en la Ley y el Acuerdo que rige el presente Proceso de Selección.

La presente decisión responde de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del CPACA, sustituido por el Artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSE, www.cnse.gov.co, en el enlace SIAC; 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.

“Así mismo, se observa que la certificación laboral expedida por Seiprodeg LTDA, la cual indica que el aspirante laboro desde el 14 de marzo de 2006 hasta el 30 de diciembre de 2006, en el cargo de coordinador de proyectos públicos y la certificación laboral expedida por la Gobernación de la Guajira, la cual indica que el aspirante labora desde el 27 de enero de 2020 hasta el 25 de abril de 2022 (fecha de expedición de la certificación) en el cargo de director administrativo de talento humano y, NO son válidas en la etapa de requisitos mínimos, por cuanto las actividades desarrolladas no guardan relación con el ejercicio docente”

Se puede demostrar para el caso en mención que la certificación de mi experiencia como Director administrativo de talento humano guarda relación, teniendo en cuenta lo que se estipula en el referente acuerdo y guía publicados por la comisión (anexo 6 y 7)

horas o 4 créditos académicos.

b) **Experiencia:** Se entiende como los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de un cargo de directivo docente, docente o en otro tipo de cargo, de conformidad con lo que se establece a continuación:

i) **Experiencia Directiva Docente:** Es la experiencia profesional de reconocida trayectoria educativa adquirida en alguno de los cargos directivos docentes señalados en los artículos 129 de la Ley 115 de 1994 o 6 del Decreto Ley 1276 de 2002, la cual se reconoce a partir del ejercicio efectivo de las funciones del cargo directivo docente.

ii) **Experiencia Docente:** Es la experiencia profesional en cargos docentes de tiempo completo, en cualquier nivel educativo y tipo de institución oficial o privada.

iii) **Experiencia en otros cargos:** Es la experiencia profesional en el ejercicio de cargos en que se hayan cumplido funciones de administración de personal, de finanzas o de planeación en instituciones educativas oficiales o privadas de cualquier nivel educativo, la cual se asume como requisito para quienes aspiren a cargos de directivos docentes. Para efectos de la valoración de antecedentes esta experiencia se tomará en cuenta si tiene relación con el desarrollo proyectos educativos y pedagógicos, programas de mejoramiento de la calidad educativa o gestión educativa.

Para lo cual, teniendo en cuenta según lo establecido en Anexo Técnico I, en su Capítulo 1 y su numeral 1.1. **FUNCIÓN GENERAL**, establece lo siguiente:

Los directivos docentes desarrollan procesos de dirección, planeación, organización, coordinación, administración, orientación, programación y evaluación en las instituciones educativas y son responsables de liderar y gestionar la construcción colectiva y mejoramiento continuo de la organización escolar en el

marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI), las directrices de la Secretaría de Educación, los lineamientos y orientaciones establecidas por el Ministerio de Educación Nacional como entidad rectora del sector educativo y en general, por la regulación, la política y los planes que adopte el Gobierno Nacional.

Y en especial en este Tenor podemos definir realmente lo orientado en sus funciones.

1.1.2 COMPETENCIAS FUNCIONALES

De conformidad con el artículo 2.4.1.5.2.3. del Decreto 1075 de 2015, las competencias funcionales de los directivos docentes se demuestran en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, así:

Gestión Directiva.

Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional — (PEI) y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

a) Planeación y Organización.

b) Ejecución.

Gestión Académica.

Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber

a) Pedagogía y Didáctica.

b) Innovación y Direccionamiento Académico;

Gestión Administrativa.

Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

a) Administración de Recursos, y

b) Gestión del Talento Humano;

Gestión Comunitaria.

Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

- a) **Comunicación Institucional,**
- b) **Interacción con la Comunidad y el Entorno.**

De la misma manera podemos encontrar la relación intrínseca de esta experiencia según lo que estipula el (**anexo 8**) certificación laboral como Director de talento humano, donde se evidencia tiempo, cargo, funciones y los diferentes encargos y de la misma manera, cumpliendo con lo estipulado.

4.1.2.2. Certificación de la Experiencia

(...)

Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas deben indicar de manera expresa y exacta:

- a) Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- b) Cargos desempeñados.
- c) **Funciones, salvo que la ley las establezca.**
- d) Fecha de ingreso y de retiro (día, mes y año)."

De igual forma el Decreto 334 de 1999 emanado por la Gobernación de la Guajira regido y amparado por la ordenanza 024 de 1999 (**anexo 9**) donde se establece la estructura de la Gobernación de la Guajira y todas sus Dependencias relacionando las dependencias de la entidad y las funciones que tiene la Dirección de talento humano donde queda evidente la relación intrínseca del cargo con la parte educativa.







Por consiguiente, se establece que la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación de la Guajira es la encargada del manejo del personal de toda la entidad territorial, incluyendo la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTA, la cual tiene la responsabilidad del manejo de la Educación en los 12 municipios no certificados del departamento como lo son:

Dibulla, Manaure, Albania, Hatonuevo, Barrancas, Fonseca, Distracción, San Juan del Cesar, El Molino, Villanueva, Urumita y La Jagua del Pilar.

Por consiguiente, se puede evidenciar que se tiene inmerso el manejo del personal adscrito a cada institución educativa tales como administrativos, docentes y

directivos docentes, relacionadas en cada uno de estos municipios no certificados, para lo cual se deben desarrollar las funciones descritas en este cargo.

De la misma se manifiesta que se puede soportar según lo que establece esta RESOLUCIÓN NÚMERO003842 18 MAR 2022 en el CAPITULO 1, ítems 1.2

RECTOR Y DIRECTOR RURAL en uno de sus apartes establece lo siguiente **El superior inmediato del rector o director rural es el gobernador o alcalde de la respectiva Entidad Territorial Certificada, o quien este designe.**

En ese orden de ideas recae esto sobre delegación para el secretario de educación y el manejo de personal sobre el Director de talento humano de la entidad para los fines pertinentes donde se puede entrelazar las funciones descritas en el **anexo 1** de dicha resolución que corresponden al rector y se describen a continuación y estas mismas tienen relación con las que se tienen en la Dirección administrativa de talento humano:

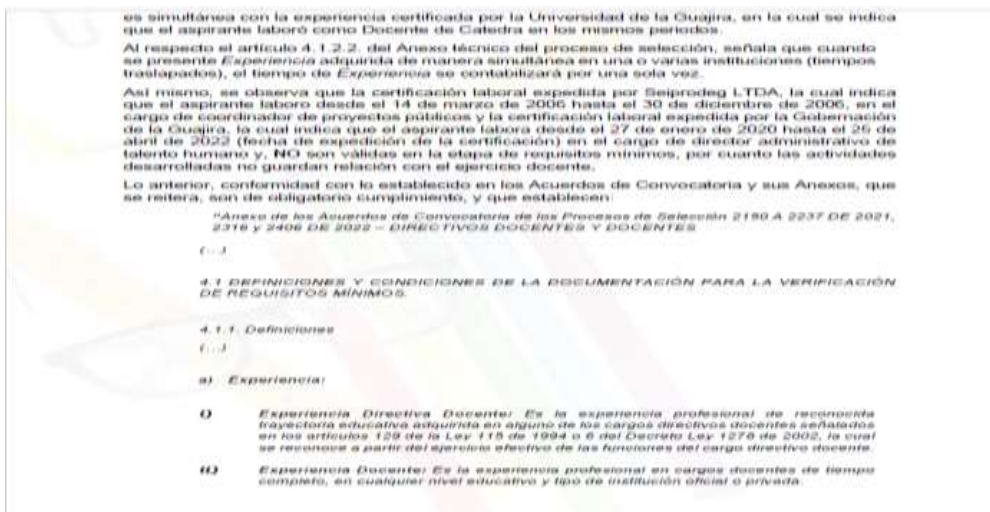
5. Formular, liderar y ejecutar planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad.
10. Proponer los educadores que serán apoyados para recibir capacitación teniendo en cuenta criterios de selección objetivos.
14. Administrar el personal docente, directivo docente y administrativo a su cargo, realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes y reportar las novedades, irregularidades y los permisos del personal a la secretaria de Educación de la respectiva entidad territorial certificada, o quien haga sus veces
15. Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.
16. Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia.
18. Suministrar información de manera oportuna, de acuerdo con los requerimientos que hagan los departamentos, distritos o municipios u otras autoridades.

En este orden de ideas podemos concluir que este cargo está relacionado como Dirección, en el manejo total de la planta educativa que hace parte de la Secretaría de educación de todos los municipios no certificados del Departamento.

c. SEIPRODEG LTDA coordinador de proyectos públicos del 14/03/2008 hasta 30/12/2008 lo cual corresponde a un tiempo de 9 meses y 19 días

En esta respuesta a la reclamación la comisión nacional del servicio civil y la universidad libre, manifiestan lo siguiente:

Así mismo, se observa que la certificación laboral expedida por Seiprodeg LTDA, la cual indica que el aspirante laboró desde el 14 de marzo de 2006 hasta el 30 de diciembre de 2006, en el cargo de coordinador de proyectos públicos, NO son válidas en la etapa de requisitos mínimos, por cuanto las actividades desarrolladas no guardan relación con el ejercicio docente.



Para esta experiencia le reitero lo suministrado en la solicitud de reclamación y que a su vez no fue tenido en cuenta que si guarda relación y Reitero que se verifique y se constate dicha información teniendo en cuenta que el cargo que se ostente en dicha empresa fue de Coordinador de proyectos públicos, en los cuales se desarrollaban las actividades dentro de los planteles educativos del departamento donde se tenía relación contractual con dicha empresa y se evidencia en la descripción de las funciones desarrolladas (**anexo 10**) tales como:

PERIODO: desde 14 MARZO de 2008 hasta el 30 DICIEMBRE de 2008.

FUNCION DEL CARGO:

- ❖ Coordinación de los Proyectos de tipo Social, Educativos y Deportivos de la Organización
- ❖ Promover las Políticas de Responsabilidad Social Empresarial
- ❖ Realización de Capacitaciones y Asesorías en programa educativos
- ❖ Representación de la Empresa por Delegación a Distinto Eventos

NOVENA: La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC incurre en violación a los derechos fundamentales: **VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, CONFIANZA LEGÍTIMA, TRANSPARENCIA, PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y BUENA FE, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**

II. DERECHOS VULNERADOS

Demando la protección de mis derechos fundamentales VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, CONFIANZA LEGÍTIMA, TRANSPARENCIA, PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y BUENA FE, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.

III. PRETENSIONES.

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, CONFIANZA LEGÍTIMA, TRANSPARENCIA, PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y BUENA FE, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL NIT 900003409-7 Y UNIVERSIDAD LIBRE NIT 8600137985-5, en tal virtud.

PRIMERO: Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y UNIVERSIDAD LIBRE Valorar adecuadamente las certificaciones y documentos aportados que acreditan el cumplimiento de los requisitos mínimos del factor experiencia, teniendo en cuenta las anotaciones con su respectivo soporte de ley, expresados en los puntos 7 y 8 de este documento, toda vez que cumple con las exigencias establecidas en los Acuerdos del proceso de selección No. 2150 A 2237 DE 2021 Y 2316 DE 2022 Directivos Docentes y Docentes dentro del concurso de méritos para proveer el empleo.

SEGUNDO: Ordenar a la COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL Y UNIVERSIDAD LIBRE Efectuar cambios a mi puntaje obtenido en los requisitos

mínimos del factor experiencia y en tal virtud continuar con las diferentes etapas de la convocatoria, .

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

V. SUSTENTO DE LEY.

LEY 909 DE 2004.

ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de

oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;
- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

2. JURISPRUDENCIA.

2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público.

EL CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la **Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público**, así:

“El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo:

"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 e/ carácter de fundamentales".

De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses

de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO. En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección.

Esta corporación a determinar lo que las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de las veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: *"Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración"*.

VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE

MÉRITOS. La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la sentencia T-112A de 2014:

"En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera"

2.2. Derecho al Debido Proceso.

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de las constituciones modernas.

En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley. La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas.

El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 229 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados.

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre

la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo el juzgado de primera instancia, sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características"

"El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996).

"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales."

"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales".

"El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).

"La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos

(sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).

2.3. Igualdad.

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

2.4. Principio de legalidad administrativa.

Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador. Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa, clara y precisa en la ley. Este principio exige que todos los funcionarios del Estado

actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas.

Sentencia C-412/15. El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -lex scripta- con anterioridad a los hechos materia de la investigación-lex previa. En materia de derecho sancionatorio el principio de legalidad comprende una doble garantía, a saber: material, que se refiere a la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones; y, formal, relacionada con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica. Esto se desprende del contenido dispositivo del inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política que establece el principio de legalidad, al disponer que “nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)”, es decir, que no existe pena o sanción si no hay ley que determine la legalidad de dicha actuación, ya sea por acción u omisión.

Sentencia 00128 de 2016 Consejo de Estado. Uno de los elementos definitorios del Estado moderno es la sujeción de sus autoridades al principio de legalidad. La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2). Esta declaración de principios a favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión. Como señala García de Enterría, en virtud del principio de legalidad el ordenamiento jurídico “otorga facultades de actuación, definiendo cuidadosamente sus límites”, de modo que “habilita a la Administración para su acción confiriéndole al efecto poderes jurídicos”. (...) Precisamente, al no ser la competencia un elemento accidental o superfluo de los actos administrativos, su inobservancia afecta la validez de la decisión y en ese sentido constituye causal de nulidad de los actos administrativos (artículo 137 CPACA). Por tanto, para resolver el asunto consultado será

necesario tener en cuenta que la competencia administrativa debe ser expresa y suficiente en sus diferentes componentes -funcional, territorial y temporal-, que las autoridades no pueden auto atribuírsela y que tampoco les será lícito asumir aquella que corresponda a otra entidad. Como se ha visto, una decisión adoptada sin competencia atenta directamente contra el principio constitucional de legalidad y permite activar los mecanismos existentes para su expulsión del ordenamiento jurídico.

2.5. Exceso ritual manifiesto.

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

2.6. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

2.7. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: “[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeto el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de

un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."

VI. PRUEBAS.

1. certificado de inscripción.
2. Notificación de citación para prueba escrita.
3. Resultado de ponderación de prueba donde se evidencia la superación de la prueba.
 - Prueba de Aptitudes y Competencias Básicas, Directivo Docente - NO RURAL.
 - Prueba Psicotécnica - Directivos Docentes
4. Solicitud de reclamación ante CNSC y la universidad libre
5. Respuesta de la comisión y universidad libre ante la reclamación.
6. Acuerdo 2117 de 2021
7. Acuerdo 173 del 28 de marzo del 2022.
8. Guía de orientación al aspirante prueba de valoración de antecedente.
9. Certificación de experiencia como Docente y tutor Uniguajira
10. Certificación de experiencia como Director de Talento humano Gobernación de la Guajira.
11. Certificación de experiencia como Coordinador de Proyectos SEIPRODEG
12. Decreto 334 de 1999 por medio del cual se define la estructura de la Gobernación de la Guajira

VII. COMPETENCIA.

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017:

"Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. Del Decreto 1069 de 2015. *Modifícase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:*

"Artículo 2.2.3.1.2.1. Reparto de la acción de tutela. *Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:*

(...)

1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría."

VIII. JURAMENTO.

Manifiesto señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

IX. ANEXOS.

1. Cedula de ciudadanía.
2. Los referidos en el acápite de VI. PRUEBAS.

X. NOTIFICACIONES.

Recibo Notificaciones Física: Carrera 23 #14h-15 barrio cooperativo

Notificación Electrónica: blemu19@gmail.com; jmuniz@uniguajira.edu.co

Numero de celular 3006306657 - 3043293668

De usted Señor Juez,


JHON BLEINER MUÑOZ RODRIGUEZ
CC. 84.090.198 De Riohacha la Guajira.



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria Directivos Docentes y Docentes - Población Mayoritaria - 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022 de 2022
Secretaría de Educación Departamento de La Guajira

Fecha de inscripción: vie, 24 jun 2022 11:36:45

Fecha de actualización: vie, 24 jun 2022 11:36:45

JHON BLEINER MUÑOZ RODRIGUEZ

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 84090198
Nº de inscripción	509849491	
Teléfonos	3006306657	
Correo electrónico	blemu19@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	Secretaría de Educación Departamento de La Guajira		
Código		Nº de empleo	184637
Denominación	29950246	RECTOR	
Nivel jerárquico	Directivo Docente	Grado	0

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
EDUCACION INFORMAL	APORTES EN LINEA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
EDUCACION INFORMAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
MAESTRIA	universidad Rafael Beloso chacin
EDUCACION INFORMAL	POLITECNICO SUPERIOR DE COLOMBIA

Formación

EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIQUIRI
DOCTORADO	universidad Rafael Beloso Chacin
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	APORTES EN LINEA
EDUCACION INFORMAL	CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA
EDUCACION INFORMAL	SGS ACADEMY
EDUCACION INFORMAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA
EDUCACION INFORMAL	POLITECNICO SUPERIOR DE COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	POLITECNICO DE COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	POLITECNICO DE COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	safety&bussines SAF
EDUCACION INFORMAL	CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD
EDUCACION INFORMAL	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
Gobernacion de la Guajira	secretario de Educación Departamental de la Guajira	18-jun-19	31-dic-20
CONSORCIO PROGUAJIRA	DIRECTOR DE EDUCACION CONTRATADA	01-abr-09	30-dic-11
ordocol	Lider HSEQ	13-abr-07	27-sep-07
protec de colombia	Administrador de servicio y ventas	15-feb-12	20-dic-13
PROSERVI	DIRECTOR	21-dic-13	28-feb-19
SEIPRODEG LTDA	coordinador de proyectos publicos	14-mar-08	30-dic-08
Gobernacion de la Guajira	Director administrativo de talento humano	27-ene-20	
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	16-abr-13	

Otros documentos

Documento de Identificación
 Libreta Militar
 Tarjeta Profesional
 Licencia de Conducción
 Formato Hoja de Vida de la Función Pública

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Básicas Y Comportamentales

Riohacha - La Guajira

Asunto: CITACIÓN PRUEBAS ESCRITAS Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes.



NOTIFICACIÓN

Fecha de notificación: 2022-09-16

* * *

Cordial saludo respetado (a) aspirante
De conformidad con lo establecido en numeral 2.3 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes, la CNSC y la Universidad Libre, realizan la CITACIÓN a las PRUEBAS ESCRITAS, así:

Nombre: JHON BLEINER MUÑIZ RODRIGUEZ

No OPEC: 184637

No Documento: 84090198

Ciudad: Riohacha

Departamento: La Guajira

Lugar de presentación de la prueba: INSTITUCION EDUCATIVA FAMILIA DE NAZARET

Dirección: CALLE 13 B NO. 45-87 BARRIO NUEVO HORIZONTE

Bloque: 2

Salón: PISO 1 SALON 2 01

Fecha y Hora: 2022-09-25 07:15

Sede: La Guajira-Riohacha-INSTITUCION EDUCATIVA FAMILIA DE NAZARET-CALLE 13 B NO. 45-87 BARRIO
NUEVO HORIZONTE-2-PISO 1 SALON 2 01

Para la presentación de la prueba deberá tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

El aspirante debe leer previamente la Guía de orientación, publicada en la página web de la CNSC, y presentar el documento de identificación válido para su ingreso.

Las puertas de las instalaciones de los sitios de aplicación se abrirán a las 7:15 A.M, se recomienda presentarse a la hora de apertura de puertas para evitar inconvenientes de última hora.

El aspirante debe acudir sin aparatos electrónicos, maletines, morrales, maletas, libros, revistas, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos, etc. Recuerde que no podrá ingresar al salón de aplicación de la prueba ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como celulares, calculadora, tablets, portátil, cámara de video, fotográfica, relojes inteligentes (Smart), etc., ni el ingreso de dispositivos que permitan la grabación de imágenes o videos.

El sitio designado para la presentación de las pruebas escritas, y la Universidad Libre, no se harán responsables en caso de alguna pérdida.

Ningún aspirante podrá ingresar con acompañante a los sitios. Las personas en situación de discapacidad contarán con profesionales expertos según el tipo de dificultad que presenten o por los auxiliares logísticos de cada sitio.

No se prestará servicio de parqueadero para ninguna clase de vehículo.

* * *

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-

Riohacha 3 de abril del 2023

Señores

Comisión Nacional del Servicio Civil
Universidad Libre

Asunto: Reclamación resultados de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos del Proceso de Selección **No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022** - Directivos Docentes y Docentes.

Con Relación a los resultados de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos del Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 -Directivos Docentes y Docentes, Proceso de selección secretaria de educación Departamento de la Guajira _ No Rural específicamente en la **Opec 184637**, Numero de Evaluación **559807192**, cuyo nombre del aspirante corresponde **JHON BLEINER MUÑIZ RODRIGUEZ** Identificado con Cedula **84090198** de Riohacha y según Observación de la misma *El aspirante Cumple con el Requisito Mínimo de Educación, sin embargo, NO cumple el Requisito Mínimo de Experiencia, por lo tanto, NO continua dentro del proceso de selección. con fecha del 29 de marzo.*

De tal forma solicito según esta observación general del proceso que se tengan en cuenta las siguientes anotaciones descritas a continuación con sus respectivos argumentos explícitos para la misma en lo concerniente a la experiencia laboral exigida para el cargo.

Según lo establecido por la RESOLUCIÓN NÚMERO003842 18 MAR 2022, que corresponde **ANEXO TÉCNICO I** *“MANUAL DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS DE LOS CARCOS DE DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES DE AULA Y DOCENTE ORIENTADOR DEL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA DOCENTE”* en su CAPÍTULO 1. DE CARGOS DE DIRECTIVO DOCENTE

Los directivos docentes son profesionales de la educación que poseen título de normalista superior, expedido por una escuela normal superior debidamente

autorizada para ello, o título de profesional licenciado en educación o de profesional no licenciado expedido por una institución de educación superior, cuyo programa tenga el debido registro calificado, y que están legalmente habilitados de acuerdo con el presente Manual para el ejercicio de la función directiva de que tratan las disposiciones legales, en especial, los artículos 4 y 6 del Decreto Ley 1278 de 2002 y sus normas reglamentarias.

De esta manera se **Requiere que se valide y se tenga en cuenta** lo siguiente:

1. Experiencia como **DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO- GOBERNACION DE LA GUAJIRA 27-01-2020 – 15-03-2023**, el cual representa 37 meses y 18 días.

Donde ustedes estipulan lo siguiente Documento no válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia, toda vez que no fungió en cargos como Docente, Directivo Docente u Experiencia en otros cargos.

Para lo cual, teniendo en cuenta según lo establecido en Anexo Técnico I, en su Capítulo 1 y su numeral **1.1. FUNCIÓN GENERAL**, establece lo siguiente:

Los directivos docentes desarrollan procesos de dirección, planeación, organización, coordinación, administración, orientación, programación y evaluación en las instituciones educativas y son responsables de liderar y gestionar la construcción colectiva y mejoramiento continuo de la organización escolar en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI), las directrices de la Secretaría de Educación, los lineamientos y orientaciones establecidas por el Ministerio de Educación Nacional como entidad rectora del sector educativo y en general, por la regulación, la política y los planes que adopte el Gobierno Nacional.

Y en especial en este Tenor podemos definir realmente lo orientado en sus funciones.

1.1.2 COMPETENCIAS FUNCIONALES

De conformidad con el artículo 2.4.1.5.2.3. del Decreto 1075 de 2015, las competencias funcionales de los directivos docentes se demuestran en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, así:

Gestión Directiva.

Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del Proyecto Educativo Institucional — (PEI) y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

a) **Planeación y Organización.**

b) **Ejecución.**

Gestión Académica.

Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza-aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber

a) **Pedagogía y Didáctica.**

b) **Innovación y Direccionamiento Académico;**

Gestión Administrativa.

Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del establecimiento.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

a) **Administración de Recursos, y**

b) **Gestión del Talento Humano;**

Gestión Comunitaria.

Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo.

Esta área de gestión comprende dos (2) competencias, a saber:

a) **Comunicación Institucional,**

b) **Interacción con la Comunidad y el Entorno.**

De esta manera podemos encontrar la relación intrínseca de esta experiencia según lo que estipula el **(adjunto 1)** de esta petición, donde se evidencia tiempo, cargo, funciones y los diferentes encargos y de la misma manera, el Decreto 334 de 1999 emanado por la Gobernación de la Guajira regido y amparado por la ordenanza 024 de 1999 **(adjunto 2)** donde se establece la estructura de la Gobernación de la Guajira y todas sus Dependencias relacionando las dependencias de la entidad y la Dirección de talento humano.

Por consiguiente, se establece que la Dirección Administrativa de Talento Humano de la Gobernación de la Guajira es la encargada del manejo del personal de toda la entidad territorial, incluyendo la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTA, la cual tiene la responsabilidad del manejo de la Educación en los 12 municipios no certificados del departamento como lo son:

Dibulla, Manaure, Albania, Hatonuevo, Barrancas, Fonseca, Distracción, San Juan del Cesar, El Molino, Villanueva, Urumita y La Jagua del Pilar.

Por consiguiente, se puede evidenciar que se tiene inmerso el manejo del personal adscrito a cada institución educativa tales como administrativos, docentes y directivos docentes, relacionadas en cada uno de estos municipios no certificados, para lo cual se deben desarrollar las funciones descritas en este cargo.

De la misma forma para argumentar la petición también se puede soportar según lo que establece esta RESOLUCIÓN NÚMERO 003842 18 MAR 2022 en el CAPITULO 1, ítems **1.2 RECTOR Y DIRECTOR RURAL** en uno de sus apartes establece lo siguiente **El superior inmediato del rector o director rural es el gobernador o alcalde de la respectiva Entidad Territorial Certificada, o quien este designe.**

En ese orden de ideas recae esto sobre delegación para el secretario de educación y el manejo de personal sobre el Director de talento humano de la entidad para los fines pertinentes donde se puede entrelazar las funciones descritas en el **anexo 1** de dicha resolución que corresponden al rector y se describen a continuación y estas mismas tienen relación con las que se tienen en la Dirección administrativa de talento humano:

5. Formular, liderar y ejecutar planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad.
10. Proponer los educadores que serán apoyados para recibir capacitación teniendo en cuenta criterios de selección objetivos.
14. Administrar el personal docente, directivo docente y administrativo a su cargo, realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes y reportar las novedades, irregularidades y los permisos del personal a la secretaria de Educación de la respectiva entidad territorial certificada, o quien haga sus veces
15. Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

16. Ejercer las funciones disciplinarias que le atribuyan la ley, los reglamentos y el manual de convivencia.

18. Suministrar información de manera oportuna, de acuerdo con los requerimientos que hagan los departamentos, distritos o municipios u otras autoridades.

En este orden de ideas podemos concluir que este cargo está relacionado como Dirección, en el manejo total de la planta educativa que hace parte de la Secretaria de educación de todos los municipios no certificados del Departamento.

2. EXPERIENCIA UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA DOCENTE DESDE EL 16/04/2013 hasta la fecha, total de horas contabilizadas para todos los módulos semestrales 2316 HORAS

Para esta experiencia en dicha verificación solo se tuvieron en cuenta las siguientes horas, donde haciendo una revisión en la contabilización de las mismas suman un total de **1360** según la tabla estudiada por ustedes como se describe:

institucion	cargo	fecha de inicio	fecha final	observacion	horas
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	25/01/2022	10/02/2022	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, Directivo Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 128 horas semestrales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 16 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	128
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	8/02/2021	28/03/2021	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, Directivo Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 384 horas anuales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 1 mes y 21 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	384

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	1/01/2020	29/01/2020	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, Directivo Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 96 horas semestrales. Adicional, del documento aportado se modifica la fecha inicial toda vez que, es simultánea con la certificación expedida por Gobernacion de la Guajira. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 29 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	96
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	5/08/2018	17/08/2018	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 96 horas semestrales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 13 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	96
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	8/02/2016	1/03/2016	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, Directivo Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 176 horas semestrales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 24 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	176
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	24/02/2015	9/04/2015	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente,, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 352 horas anuales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 1 mes y 16 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	352
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	DOCENTE CATEDRATICO	16/02/2014	4/03/2014	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia Docente, sin embargo, se modifican los extremos temporales para contabilizar el tiempo efectivamente laborado, toda vez que, la certificación indica que trabajó 128 horas anuales. Sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 19 días de experiencia y el empleo requiere 72 meses de experiencia Docente.	128
TOTAL					1360

De esta manera revisando lo cargado en SIMO, tal cual como lo entrega la Universidad de la Guajira, se aportó 2 certificaciones que corresponden a las horas cátedras y la que corresponden como docente Tutor en la misma institución, donde allí mismo está estipulado, el tipo de vinculación, periodo académico y la intensidad horaria.

Solicito que se pueda Validar toda la experiencia aportada como docente en la UNIVERIDAD DE LA GUAJIRA el cual dentro de la plataforma manifiesto que vengo vinculado desde el año 2013, toda vez que contabilizando lo aportado se entrega un total de **horas de 2316** y revisando cada uno de sus apartes ustedes solo relacionan **1360**. Según se describe a continuación hacen falta las siguientes horas **956**:

Cuadro 1

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	15 de agosto del 2020	22 de diciembre del 2020	128
---------------------------	---------------	-----------------------	--------------------------	-----

Cuadro 2

institucion	cargo	tipo de contratacion	periodo academico	horas
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 546 del 16 de abril de 2013	1 periodo academico del 2013	64
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 1322 del 3 de octubre de 2013	2 periodo academico del 2013	64
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 0555 del 12 de marzo del 2014	1 periodo academico del 2014	88
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 0916 del 8 de octubre de 2014	2 periodo academico del 2014	96
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 0641 del 15 de abril de 2015	1 periodo academico del 2015	128
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 1480 del 24 de septiembre de 2015	2 periodo academico del 2015	64
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 0860 del 26 de abril de 2016	1 periodo academico del 2016	64
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 1163 del 5 de mayo de 2017	1 periodo academico del 2017	48
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 2404 del 20 de octubre de 2017	2 periodo academico del 2017	64
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 2439 del 16 de noviembre de 2017	16,17,18,20,21,22 de noviembre de 2017	40
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 2471 del 15 de diciembre de 2017	15 y 16 de diciembre de 2017	24
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 1186 del 23 de octubre de 2018	18 y 19 de mayo de 2018	20

UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	Docente Tutor	ops n 2248 del 23 de octubre de 2018	23,24,25,26,28,29,30,31 de octubre de 2018	64
Total				828

En ese orden de ideas se solicita que puedan revisar cada uno de los periodos establecidos en la referente certificación aportada como lo muestra el **adjunto 3** que consta de (4 folios), que a su vez se debe tener en cuenta lo que estipula la norma para su total cómputo teniendo en cuenta estos apartes.

- A. No obstante, a lo anterior, en virtud del artículo 19 de la Ley 4 de 1992, a manera de excepción el servidor público se encuentra facultado para vincularse como docente hora cátedra, circunstancia esta que no va en contravía de los preceptos constitucionales y legales ya descritos.
- B. "ARTÍCULO 2.2.5.5.20 Permiso para ejercer la docencia universitaria. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria en hora cátedra hasta por cinco (5) horas semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio a juicio del jefe del organismo. (Subrayado fuera del texto)"
- C. "La ley 30 de 1992 excluye a los profesores de cátedra como empleados públicos o trabajadores oficiales y la ley 4a. de 1992 les autoriza para recibir honorarios, aunque simultáneamente perciban otra asignación por parte del Estado. Concepto 039461 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.
- D. Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones legales.

3. SEIPRODEG LTDA coordinador de proyectos públicos del 14/03/2008 hasta 30/12/2008 lo cual corresponde a un tiempo de 9 meses y 19 días

Revisando la anotación que ustedes soportan según la siguiente observación: Documento no válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia, toda vez que no fungió en cargos como Docente, Directivo Docente u Experiencia en otros cargos.

Reiteramos que se verifique y se constate dicha información teniendo en cuenta que el cargo que se ostentó en dicha empresa fue de Coordinador de proyectos públicos, en los cuales se desarrollaban las actividades dentro de los planteles educativos del

departamento donde se tenía relación contractual con dicha empresa y se evidencia en la descripción de las funciones desarrolladas (**ver adjunto 4**) tales como:

PERIODO: desde 14 MARZO de 2008 hasta el 30 DICIEMBRE de 2008.

FUNCION DEL CARGO:

- ❖ Coordinación de los Proyectos de tipo Social, Educativos y Deportivos de la Organización
- ❖ Promover las Políticas de Responsabilidad Social Empresarial
- ❖ Realización de Capacitaciones y Asesorías en programa educativos
- ❖ Representación de la Empresa por Delegación a Distinto Eventos

Solicito que ustedes tengan en cuenta las 3 anotaciones correspondiente a esta solicitud de reclamación y procedan a la verificación y análisis de la misma, teniendo en cuenta lo estipulado por ley y poder seguir en dicho proceso de convocatoria en las siguientes etapas.

Atentamente


JHON BLEINER MUÑOZ RODRIGUEZ
CC. 84.090.198 De Riohacha la Guajira.

Anexos.

Adjunto 1. corresponde a certificación como Director de talento humano Gobernación de la Guajira. Pag 10,11,12.

Adjunto 2. Corresponde al Decreto 334 de 1999 lo cual se adjuntan solo las paginas inmersas para la petición. Pag 13,14,15,16,17,18.

Adjunto 3. Corresponde a las certificaciones aportadas para el periodo como docente Universidad de la Guajira. Pag 19,20,21,22.

Adjunto 4. Corresponde a la certificación de la empresa SEIPRODEG LTDA. Pag 23.

Bogotá D.C., abril de 2023.

JHON BLEINER MUÑIZ RODRIGUEZ

Aspirante

C.C. 84090198

ID Inscripción: 509849491

Concurso Abierto de Méritos

Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316, 2406 de 2022.

Directivos Docentes y Docentes, Población Mayoritaria.

La Ciudad

Radicado de Entrada No. 641217218

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión de la Verificación de Requisitos Mínimos en el marco del Proceso de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316, 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes, Población Mayoritaria, zonas rural y no rural.

Respetado aspirante:

La CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 328 de 2022, cuyo objeto es *“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema especial de carrera docente, denominado Proceso de Selección Directivos Docentes y Docentes – Población Mayoritaria (zonas rurales y no rurales), correspondiente a las etapas de verificación de requisitos mínimos, valoración de antecedentes y entrevista (zonas no rurales) hasta la consolidación de los resultados finales para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la 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 de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de la etapa contratada para el Proceso de Selección.”*

En consecuencia, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 18 de los Acuerdos de los Procesos de Selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316, 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes, Población Mayoritaria y el numeral 4.5 del Anexo, cordialmente nos dirigimos a usted, con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada referente a la verificación de requisitos mínimos, la cual fue presentada dentro de los términos legales y en la que usted señala:

“De tal forma solicito según esta observación general del proceso que se tengan en cuenta las siguientes anotaciones descritas en el adjunto y a continuación con sus respectivos argumentos explícitos para la misma en lo concerniente a la experiencia laboral exigida para el cargo. De esta manera se Requiere que se valide y se tenga en cuenta lo siguiente: 1.Experiencia como DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO- GOBERNACION DE LA GUAJIRA 27-