

Señores:

Juzgado de circuito (Reparto)

E. D. S.

Referencia: Acción de tutela

Accionante: Jaime Arley González Páez

Accionado: Comisión Nacional Del Servicio Civil-Universidad Nacional de Colombia

JAIME ARLEY GONZALEZ PAEZ mayor de edad; identificado con cédula de ciudadanía No. 1.016.074.233 de Bogotá, con domicilio en el municipio de Guachetá Cundinamarca, acudo comedidamente ante su despacho en ejercicio del derecho que me confiere el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y demás normas concordantes, para promover ante su despacho **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** en adelante **CNSC** y la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA** en adelante **UNAL**, con el fin de que se protejan mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo, a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos y demás que a bien su señoría considere vulnerados, por acción y omisión, con fundamento en los siguientes hechos:

HECHOS

Los siguientes hechos constituyen la fundamentación fáctica OBJETIVA con la cual pretendo probar la vulneración de mis derechos constitucionales fundamentales y los cuales, de manera inequívoca a mi concepto, requieren de un juicio de constitucionalidad:

1. Soy aspirante al empleo identificado con el número de OPEC No. 46804 denominado Técnico Operativo, grado: 3, código: 314 del sistema general de carrera administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Sogamoso Boyacá, ofertado en la Convocatoria No. 1230 de 2019-Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, al cual me inscribí el 06 de febrero de 2020.
2. Según el acuerdo No. CNSC – 20191000004736 de 2019, en su Artículo 3, la estructura del proceso de selección contempla las siguientes fases:
 - “Convocatoria y divulgación.
 - Adquisición de Derechos de participación e Inscripciones.
 - Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM.
 - Aplicación de pruebas: Prueba sobre Competencias Funcionales, Prueba sobre Competencias Comportamentales y Valoración de Antecedentes.
 - Conformación y adopción de Listas de Elegibles”.
3. Los requisitos mínimos exigidos para el empleo mencionado consistían en **estudio:** Título de formación técnica profesional o tecnológica en los núcleos básicos del conocimiento en: Ingeniería de Sistemas Telemática y Afines; Administración; Economía; Contaduría Pública, **experiencia:** Doce (12) meses de experiencia relacionada.
4. Al momento de la inscripción aporté los siguientes documentos:

Formación	
Técnica Profesional	SENA
Educación Informal	SENA
Educación Informal	SENA
Educación Informal	DNP
Educación Informal	SENA
Educación Informal	SENA
Educación Informal	SENA

Experiencia laboral			
Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
TELEPERFORMANCE	ASESOR SOPORTE CALL CENTER	10-feb-14	01-jul-14
IES	AUXILIAR DE OFICINA	01-abr-15	14-ene-16
ALCALDÍA LENGUAZAQUE CUNDINAMARCA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	19-jun-19	
DIGITEX ZF S.A.S	OPERADOR CALL CENTER	25-abr-16	30-may-19
ALCALDÍA LENGUAZAQUE CUNDINAMARCA	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	19-jun-19	
DIGITEX ZONA FRANCA S.A.S.	OPERADOR CALL CENTER	25-abr-16	30-may-19

- Superé la etapa de VRM y, en consecuencia, presenté las pruebas escritas sobre competencias básicas, funcionales y comportamentales el 25 de julio de 2021.
- Los resultados preliminares de las pruebas escritas fueron publicados el 13 de septiembre del mismo año, obteniendo como resultado 78.88 puntos en las Competencias Básicas y Funcionales y 87.87 en las Competencias Comportamentales, superando con ello el puntaje mínimo aprobatorio que para las pruebas de Competencias Básicas y Funcionales era de 65.00 puntos.

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones			
Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Prueba de competencia básicas y funcionales	65.0	78.88	65
Prueba de competencia comportamentales	No aplica	87.87	20
Prueba de Valoración de Antecedentes Boyacá, Cesar y Magdalena	No aplica	45.00	15
verificación requisitos mínimos nivel Técnico	No aplica	Admitido	0
1 - 4 de 4 resultados			<< < 1 > >>
Resultado total:	75.60	CONTINUA EN CONCURSO	

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

- La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Nacional de Colombia abrieron un espacio para la presentación de reclamaciones frente a las pruebas realizadas, a partir de las 00:00 del día martes 14 de septiembre y hasta las 23:59 del día lunes 20 de septiembre de 2021, a través del sistema SIMO.
- El día 19 de septiembre del mismo año interpusé una reclamación inicial solicitando acceso a las pruebas y su respectivo material, en concordancia con lo establecido en el Artículo 20° del acuerdo de la convocatoria ya mencionado.
- El domingo 10 de octubre de 2021 se realizó la jornada de acceso a las pruebas.
- La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Nacional de Colombia habilitaron el aplicativo SIMO a partir de las 00:00 del día 11 de octubre y hasta las 23:59 del día 12 de octubre de 2021, con el fin de que los concursantes pudieran complementar su reclamación, una vez surtido el proceso de acceso a las pruebas.
- El 11 de octubre interpusé la reclamación final, complementada con los hallazgos identificados en el proceso de acceso a las pruebas, exponiendo lo siguiente:

“Por medio de la presente hago uso del recurso de reclamación contra las pruebas funcionales presentadas dentro del proceso de selección para el cargo denominado TÉCNICO OPERATIVO, grado 3, código 314 de la planta de la Alcaldía de Soqamoso

1. Las pruebas no cumplen con los criterios establecidos en las guías y anexos del concurso, toda vez que varios de los casos, enunciados y opciones de respuesta, no guardan relación con el contenido funcional y el perfil del cargo a proveer. Lo anterior, sustentado bajo los siguientes argumentos:

Dentro del objetivo de las pruebas, mencionado en la Guía de orientación al aspirante pruebas escritas sobre competencias básicas, funcionales y comportamentales V2 se menciona: “De manera general, las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad evaluar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos”, concordando con lo dispuesto en el Artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

En el mismo sentido, la guía citada menciona en su capítulo V que: “las competencias básicas - funcionales serán evaluadas mediante **situaciones hipotéticas que se les presentará a los concursantes, diseñadas para simular condiciones fundamentalmente de contexto laboral** en las cuales debe poner en evidencia el repertorio de conocimientos, capacidades, habilidades y rasgos mediante la elección de la respuesta clave indicadora del desempeño. Los ítems (reactivos) que se construirán para el proceso de selección partirán de casuística, es decir, **mediante problemas que reflejen situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta**”.

En cuanto al diseño y planteamiento de los ejes temáticos de la prueba, la guía ya mencionada en acápites anteriores, en su capítulo X señala: “A partir del análisis de cada empleo, de sus funciones, su entorno y de las competencias que la ley señala, la Comisión Nacional del Servicio Civil, junto con cada una de las entidades participantes identificaron los “ejes temáticos”, los cuales fueron revisados y validados por la Universidad Nacional de Colombia”.

Por su parte, el Anexo Etapas Concurso Boyacá Cesar y Magdalena, en su numeral 4 expone que “**La prueba sobre Competencias Básicas evalúa en general los niveles de dominio en la aplicación de saberes básicos y/o aptitudes que un servidor público debe tener para un EMPLEO ESPECÍFICO. La prueba sobre Competencias Funcionales está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante; es decir, la capacidad para ejercer un empleo público específico y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de integración y aplicación de dichos conocimientos en un contexto laboral**”.

Lo anterior nos deja entrever que dentro de la evaluación de competencias básicas y funcionales, para la provisión de un empleo en específico, se debe tener en cuenta el contenido funcional del mismo, con base en el cual, se diseñan una serie de situaciones hipotéticas para simular condiciones fundamentalmente de contexto laboral en las cuales el aspirante debe poner en evidencia el repertorio de conocimientos, capacidades y habilidades con las que cuenta para el correcto ejercicio de las funciones propias del empleo. Quiere decir, que para medir correctamente las capacidades del concursante, frente al empleo al que aspira, se deben plantear problemas que reflejen situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta, sin embargo, esto no se evidenció en las pruebas aplicadas el pasado 25 de julio del año en curso, pues varias de las preguntas estaban apartadas del contenido y contexto funcional del empleo a proveer el cual, está orientado al desarrollo de labores técnicas operativas para la implementación, actualización, administración y operación del Sisbén en el respectivo municipio. Por ejemplo, en algunas preguntas se trataron temas sobre procesos

desconoce y que no tienen relación con las funciones para las cuales considera está preparado, más aún cuando es claro que si un aspirante se inscribe a determinado empleo es porque una vez revisado el contenido funcional, considera que tiene las capacidades y conocimiento para ejercerlo, de lo contrario, no se inscribiría al mismo. Por ejemplo, no sería lógico que se evalúe el rendimiento de un atleta, sometiéndolo a una prueba de natación, o en el mismo sentido, no sería lógico valorar las capacidades de un médico oftalmólogo, exponiéndolo a una prueba en donde las preguntas y situaciones hipotéticas están relacionadas con el área de la cardiología o el área de la endocrinología, pues si bien las preguntas están relacionadas con la medicina, están lejos del área de conocimiento, de las capacidades que se buscan evaluar y muy seguramente de las funciones a desempeñar. Así mismo, cada empleo relacionado en la planta de personal de una entidad pública tiene unas funciones claramente definidas y se desarrolla en contextos diferentes, siendo necesario evaluar cada uno de forma separa.

Teniendo en cuenta esto, es importante aclarar que el propósito del empleo y su contenido funcional, mencionado en la OPEC es:

Propósito:

“Desarrollar los procesos técnicos operativos para la aplicación de los instrumentos establecidos por el departamento nacional de planeación en lo referente al Sisbén”.

Contenido funcional:

1. *“Actualizar la base de datos del Sistema de Selección de beneficiarios para programas sociales SISBEN, que ejecute la Administración Municipal.*
2. *Revisar y validar de acuerdo con los procedimientos técnicos, los soportes de las novedades en el registro de beneficiarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos.*
3. *Elaborar las fichas socioeconómicas y validarlas en la plataforma informática correspondiente.*
4. *Realizar cruces de información entre bases de datos según los requerimientos del Departamento Nacional de Planeación DNP.*
5. *Realizar la asistencia técnica a los usuarios en temas de puntajes con relación al SISBEN y servicio obligatorio.*
6. *Organizar los sistemas de información, clasificación, actualización y manejo de documentación para solicitudes de encuestas y modificaciones.*
7. *Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de su desempeño”.*

En cuanto al Sisbén, es importante resaltar que según el ARTÍCULO 2.2.8.1.1. Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén) del Decreto 1082 de 2015 modificado por el Decreto 441 de 2017 *“El Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), es un instrumento de la política social, para la focalización del gasto social, el cual utiliza herramientas estadísticas y técnicas que permiten identificar y ordenar a la población, para la selección y asignación de subsidios y beneficios por parte de las entidades y programas con base en las condiciones socioeconómicas en él registradas”.* Por su parte, el ARTÍCULO 2.2.8.1.2. Sisbén y programas sociales del mismo decreto dispone que *“El Sisbén opera a través de un sistema de información y es neutral frente a los programas sociales. En consecuencia, el ingreso al Sisbén por sí mismo no otorga el acceso a los programas sociales. Las entidades y los programas son los*

a la población y así por parte de los operadores de los programas sociales identificar los potenciales beneficiarios de la oferta social del Estado. Es por ello, que en las pruebas no debieron tratar temas relacionados con programas sociales, régimen subsidiado de salud, atención a discapacitados, inventarios, víctimas del conflicto, matrículas, procesos penales y manejo de plataformas y sistemas de información ajenos al Sisbén, pues estos están por fuera del contenido funcional del cargo a proveer y no se relacionan con situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta pues, si bien el Sisbén se relaciona con dichos programas en cuanto a que es el medio usado para identificar a sus potenciales beneficiarios, las preguntas que se realizaron en las pruebas están relacionadas con contenido técnico propio de esos programas, lo que a todas luces es contrario al objetivo de las pruebas y del concurso de méritos, pues no es dable realizar preguntas sobre temas que no son responsabilidad del cargo al que se aspira, porque al hacerlo, no se podría evaluar de forma objetiva el repertorio de conocimientos, capacidades, habilidades y rasgos del aspirante para ocupar el cargo al que aspira, ni tampoco someterlo a situaciones cercanas a los retos del empleo al que se presenta.

Aunado a lo anterior, la relación del contenido funcional del cargo al que aspiro y el Sisbén es:

1. “Actualizar la base de datos del Sistema de Selección de beneficiarios para programas sociales SISBEN, que ejecute la Administración Municipal”.

Esta función se relaciona con los trámites de actualización, inclusión, retiro y solicitud de encuesta nueva que se realizan en las oficinas locales del Sisbén, por medio del Software SisbenApp, con el fin de mantener actualizada la base de datos del respectivo municipio; lo que implica conocimiento sobre atención al público, manejo de herramientas ofimáticas, manejo de aplicativos Sisbén, metodología Sisbén y lineamientos del DNP para cada caso a aplicar y conocimiento en temas de tratamiento de datos personales, acceso a la información y transparencia.

2. “Revisar y validar de acuerdo con los procedimientos técnicos, los soportes de las novedades en el registro de beneficiarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos”.

Esta función, requiere de conocimientos sobre atención al público; metodología, trámites y lineamientos del DNP para la operación del Sisbén; gestión documental; tratamiento de datos personales, acceso a la información, transparencia y racionalización de trámites.

3. “Elaborar las fichas socioeconómicas y validarlas en la plataforma informática correspondiente”.

Esta función está relacionada con la aplicación de la ficha de caracterización socioeconómica que según lo dispuesto en el Artículo 2.2.8.1.4. Definiciones del Decreto 1082 de 2015 modificado por el Decreto 441 de 2017 *“Es una herramienta de recolección de información socioeconómica de los hogares diseñada para caracterizar la población, la cual tiene carácter de documento público”*. En este sentido, el decreto citado, en su Artículo 2.2.8.3.1. Inclusión en el Sisbén, establece: *“Cualquier persona natural puede solicitar su inclusión en el Sisbén ante la entidad territorial en el cual resida. Para el efecto, la entidad territorial aplicará la ficha de clasificación socioeconómica en la dirección de residencia habitual del solicitante, quien suministrará la información requerida para el diligenciamiento de la totalidad de las variables de esta, con el fin de realizar una correcta identificación y caracterización. El suministro de la información se hará bajo la gravedad de juramento y la información será utilizada para orientar las políticas sociales del gobierno”*. Por lo tanto, para el desarrollo de esta función se requiere de conocimientos en atención al público, tratamiento de datos personales y seguridad de la información, así como los demás

4. “Realizar cruces de información entre bases de datos según los requerimientos del Departamento Nacional de Planeación DNP”.

La base de datos del Sisbén es un insumo muy importante para las entidades territoriales, pues ofrece información actualizada sobre diferentes aspectos relacionados con la población del municipio y que son del interés de varios actores relacionados con la prestación de servicios sociales y ayudas del Estado, así como también para la planeación de proyectos. Por lo tanto, el desarrollo de esta actividad consiste en realizar cruces de información entre la base de datos del Sisbén y la información suministrada por las entidades que requieran del respectivo cruce. Es por esto que el funcionario encargado de ejecutar esta tarea debe tener conocimientos en manejo de bases de datos Sisbén, ofimática, seguridad de la información y tratamiento de datos personales, transparencia, acceso a la información y Derecho Fundamental de Petición.

5. “Realizar la asistencia técnica a los usuarios en temas de puntajes con relación al SISBEN y servicio obligatorio”.

Esta función está relacionada con la prestación de servicio de atención al público para la resolución de dudas e inquietudes acerca de la clasificación y metodología del Sisbén. Por lo tanto, se requiere que el funcionario esté en capacidad de resolver cualquier duda o inquietud relacionada con el Sisbén y para esto debe tener conocimiento en atención al público, acceso a la información, transparencia y racionalización de trámites, Derecho Fundamental de Petición y demás lineamientos fijados por el DNP para la operación del Sisbén.

6. “Organizar los sistemas de información, clasificación, actualización y manejo de documentación para solicitudes de encuestas y modificaciones”.

En esta función se evidencia que lo que se espera del funcionario es que realice diversas labores relacionadas con la administración de los sistemas de información del Sisbén, manejo de información y gestión documental. Por lo tanto, se presume que el funcionario debe tener conocimientos en ofimática, manejo de sistemas de información y gestión documental.

7. “Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de su desempeño”.

En cuanto a este acápite se debe resaltar que las funciones asignadas deben ser relacionadas con la naturaleza del cargo que en este caso es la operación y administración del Sisbén.

Así pues, de acuerdo con lo expuesto, podemos evidenciar que en ninguna de las funciones se resalta que el funcionario deba estar a cargo de programas sociales, atención a procesos de víctimas, procesos penales, atención a temas de salud, elaboración de inventarios y demás labores ya mencionadas en apartados anteriores. Por otra parte, encontramos que todas las funciones requieren del conocimiento de varios temas, los cuales podemos encontrar en la siguiente normatividad: Constitución Política de Colombia; Decreto 441 de 2017, por medio del cual se reglamenta el Sisbén; Ley 962 de 2005, Decreto 19 de 2012 y Ley 2052 de 2020 en lo relacionado con atención al público y racionalización de trámites; Ley 1266 de 2008, Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2013 en lo relacionado con tratamiento de datos personales y seguridad de la información; Ley 1712 de 2014 en lo relacionado con transparencia y acceso a la información; Ley 1755 de 2015 en lo relacionado con el Derecho Fundamental de Petición; Ley 1437 de 2011; Ley 594 del 2000, decretos, acuerdos, demás lineamientos en función archivística y los dados por el DNP para la operación del Sisbén. En cuanto a los lineamientos del Sisbén, cabe resaltar que son de acceso público y se encuentran señalados en la página www.sisben.gov.co.

tengo pleno conocimiento de la metodología y de lo que es o no es el Sisbén, así como también su normatividad y lineamientos.

Finalmente, para complementar la presente reclamación, mencionaré algunas de las preguntas de la prueba de competencias funcionales en donde se evidencian situaciones que no corresponden con el contenido funcional del empleo:

Funcionales:

15. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con las madres líderes y la titularidad en el programa de familias en acción. Lo anterior no corresponde al contenido funcional, toda vez que el Sisbén no se encarga de la administración u operación de programas sociales. Del mismo modo, en el contenido funcional del empleo no se hace mención a labores relacionadas con programas sociales.

Enunciado preguntas 17, 18, 19 y 20 habla sobre el cumplimiento de funciones para la oficina de desarrollo social del municipio. No presenta concordancia con el contenido funcional, pues el Sisbén hace parte de la oficina asesora de planeación.

17. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con programas de fortalecimiento nutricional en niños, niñas y adolescentes, función que por supuesto no es afín a la naturaleza del Sisbén y del contenido funcional del cargo.

18. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con orientación a mujeres víctimas del conflicto armado en temas de situaciones personales y prevención del maltrato y discriminación. En cuanto a esto, es importante resaltar que el Sisbén no se encarga de ese tipo de procesos, pues es neutral frente a cualquier programa social.

19. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con elaboración de informes de programas sociales, en especial de desplazados. Nuevamente se resalta una pregunta en donde se tratan temas ajenos al Sisbén.

20. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con atención integral a discapacitados.

Enunciado 21, 22, 23 y 24 habla sobre gestión de proyectos sociales, intervenciones planificadas e intervención social.

21. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con Salud infantil, PAISOFT y plan territorial de salud pública. En cuanto a esta pregunta es importante resaltar que el Sisbén no está relacionado con temas atención y prevención en salud.

22. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con informes de gestión de programas sociales y vacunación (PAI). En cuanto a esta pregunta es importante mencionar el Sisbén no maneja procesos de programas sociales o vacunación.

23. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con validación de datos de la BDU, administración de afiliaciones y ADRES. Es importante resaltar que el Sisbén no maneja validación de datos de la BDU, afiliaciones o ADRES, pues es responsabilidad de la secretaría de salud de la respectiva entidad.

24. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con mejoramiento y ajuste de programas sociales. En cuanto al ajuste de programas sociales, debe ser realizado por la respectiva entidad o dependencia que los ejecuta, el Sisbén únicamente sirve como insumo para conocer las condiciones de la población, pero no realiza ajustes pues es neutral frente a los programas sociales.

29. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con matrículas estudiantiles, proyección de cupos y características de población infantil. En cuanto a

30. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con el manejo de sistemas de protección a población vulnerable y contribuciones económicas a familias pobres y vulnerables SIFA. En esta pregunta nuevamente trata temas ajenos al Sisbén, pues este es neutral frente a los programas sociales.

31. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con novedades, BDUA, FOSYGA, RUAF, actualizaciones e información de afiliados. En cuanto a esta pregunta, es importante resaltar que, el Sisbén no maneja procesos de novedades de la BDUA y relacionados, pues esto es competencia de las secretarías de salud y direcciones de aseguramiento.

34. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con informes sobre población no afiliada en salud. Nuevamente es importante resaltar que el Sisbén no participa en procesos de afiliación a salud, pues esto no está dentro de sus competencias.

35. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con programas sociales.

36. En esta pregunta se plantea una situación relacionada con informes de gestión del programa Familias en Acción. En cuanto a esta pregunta cabe mencionar que el Sisbén no administra programas sociales y tampoco está dentro del contenido funcional del cargo a proveer.

Por todo lo expuesto, mi intención y solicitud en la presente reclamación es que se repitan las pruebas sobre competencias funcionales, ajustando las mismas al contenido funcional del empleo identificado con la OPEC 46804, en el cual estoy inscrito, dentro del marco de la Convocatoria Territorial Boyacá, Cesar, Magdalena, toda vez que no se cumplieron con los criterios estipulados en las reglas del concurso, pues evidentemente no concuerdan con el contenido funcional y no abordan situaciones relacionadas con el empleo.”

12. El 18 de noviembre de 2021 se publicaron los Resultados definitivos de las Pruebas escritas y las Respuestas a reclamaciones sobre las mismas.

13. En cuanto a la reclamación interpuesta sobre las pruebas de competencias funcionales la CNSC y la UNAL respondieron lo siguiente:

“En respuesta a la solicitud, se realizó desde el equipo técnico el análisis, revisión y verificación de la estructura de prueba, contenido de ejes temáticos, manual de funciones y cuadernillo de la prueba, encontrando que hay consistencia con la OPEC ofertada y los ejes temáticos publicados en la Guía de Orientación al Aspirante pruebas (https://www.foxisco.com/consulta_ejes_tematicos/), encontrando una correspondencia total entre estos insumos, siendo ello indicador de que las temáticas planteadas al concursante son las mismas temáticas que componen la prueba presentada. Esta guía fue publicada antes de la aplicación de la prueba.

En ese sentido, los ejes temáticos utilizados en la fase de diseño, construcción y validación de ítems son pertinentes dado que guardan relación con el Manual de Funciones del empleo ofertado por la Alcaldía de Sogamoso. Tanto el propósito como las funciones descritas en el Manual de Funciones, se encuentran relacionadas con los ejes temáticos. Considerando la información proporcionada, se hace evidente que la estructura de la prueba presentada y las preguntas formuladas concuerdan con el propósito y las funciones del cargo al cual realizó la postulación”.

14. El 24 de noviembre se publicaron los resultados preliminares de las pruebas de valoración de antecedentes en adelante VA.

15. La CNSC y la UNAL abrieron un espacio para presentar reclamaciones desde las 00:00 horas del día 25 de noviembre y hasta las 23:59 horas del día 01 de diciembre de 2021.

16. El 30 de noviembre de 2021 interpose una reclamación en contra de la VA, exponiendo lo

selección para el cargo denominado TECNICO OPERATIVO, grado 3, código 314, OPEC 46804 de la planta de la Alcaldía de Sogamoso Boyacá, ofertado en la convocatoria 1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019 Boyacá, Cesar y Magdalena, por los hechos que mencionaré a continuación:

1. **Dentro de los certificados de formación que aporté al momento de inscribirme al cargo mencionado están: certificado como TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS, DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas) y un CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE LA CNSC (40 horas), los cuales cuentan con la información de que trata el artículo 2.2.2.3.6 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 10 del Decreto Ley 785 de 2005. Sin embargo, los certificados mencionados no fueron validados dentro de la valoración de antecedentes bajo la justificación de que los certificados no guardan relación con las funciones del empleo a proveer. Así pues, de acuerdo con lo expuesto, procedo a reclamar esta decisión bajo los siguientes argumentos:**

Que de acuerdo con lo establecido en el numeral **3.1.2.1. Certificación de Educación**, del anexo de las diferentes etapas del proceso de selección de la presente convocatoria *“Los Estudios se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes”*. En el mismo sentido, en el **Literal b** del mismo numeral, se reconoce que el **Certificado de Técnico Laboral por Competencias** *“Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral”* dejando entrever que dichos programas se basan en la aprobación de competencias. Por su parte, el **Literal c** del numeral citado refiere que la educación informal *“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.*

Por otra parte, el numeral 4 del mismo anexo, en relación con la valoración de antecedentes menciona que *“se tendrán en cuenta los Factores de Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Informal, relacionadas con las funciones del empleo para el cual el aspirante concursa”*.

Que dentro de la certificación como **TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS** se mencionan las siguientes competencias aprobadas: Microsoft Windows, Word, Excel, PowerPoint, Internet, Creación de Ilustraciones Profesionales, Retoque de Imágenes Fotográficas, Diseño Web, Animación, Mercadeo y Ventas, Inglés Técnico y Emprendimiento, con una duración de 980 horas teórico-prácticas.

Que respecto de las funciones de los empleos del nivel técnico, el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, señala:

“ARTÍCULO 2.2.2.2.4 Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

1. Apoyar en la comprensión y la ejecución de los procesos auxiliares e instrumentales del área de desempeño y sugerir las alternativas de tratamiento y generación de nuevos procesos.
2. Diseñar, desarrollar y aplicar sistemas de información, clasificación, actualización, manejo y conservación de recursos propios de la Organización.
3. Brindar asistencia técnica, administrativa u operativa, de acuerdo con instrucciones recibidas, y comprobar la eficacia de los métodos y procedimientos utilizados en el desarrollo de planes y programas.
4. Adelantar estudios y presentar informes de carácter técnico y estadístico.
5. Instalar, reparar y responder por el mantenimiento de los equipos e instrumentos y efectuar los controles periódicos necesarios.
6. Preparar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
7. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo”.

Que dentro de la tabla funcional del empleo dispuesta en el manual de funciones, sección **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES** se mencionan:

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES	
1.	Conocimientos básicos en Seguridad Social en Salud.
2.	Conocimiento en diseños y promoción de servicios y productos de información.
3.	Plataforma SISBEN
4.	Utilización de la información tecnológica apropiada.
5.	Técnicas para elaboración de informes.
6.	Sistemas de información y manejo de software.

Que el certificado como **TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS** y sus competencias mencionadas, guardan relación con los conocimientos básicos esenciales mencionados en la tabla funcional del empleo, más exactamente con los numerales: **“2. Conocimiento en diseños y promoción de servicios y productos de información, 4. Utilización de la información tecnológica apropiada, 5. Técnicas para la elaboración de informes y 6. Sistemas de información y manejo de software.** Esto, partiendo del hecho de que dentro de las competencias mencionadas en la certificación están: Microsoft Windows, Word, Excel, PowerPoint, Internet, Creación de Ilustraciones Profesionales, Retoque de Imágenes Fotográficas, Diseño Web, Animación, Mercadeo y Ventas, Inglés Técnico y Emprendimiento; competencias que están estrechamente relacionadas con manejo de sistemas de información, diseño y promoción de servicios y productos de información, utilización de diversas tecnologías y manejo de herramientas y software ofimático que permite también apoyar la elaboración de informes.

Que los certificados de **DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas)** y **CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE LA CNSC (40 horas)** guardan

relacionan con la participación ciudadana y el control a la administración pública. Por otra parte, el segundo certificado trata de un curso relacionado con el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para empleados de carrera administrativa, lo cual está dentro de los conocimientos que debe tener un servidor público de carrera administrativa de cualquier cargo, pues según el **ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. Del Decreto 1083 de 2015** *“La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”*.

2. Dentro del manual de funciones se establece que para el presente empleo se debe contar con mínimo 12 meses de experiencia relacionada. En el mismo sentido, la prueba de valoración de antecedentes busca valorar la experiencia adicional al mínimo exigido inicialmente, sin embargo, pude notar que a los participantes se les valoró también la experiencia laboral, cosa que va en contra del mérito y de las exigencias del cargo, pues es claro que, si en un empleo se pide experiencia relacionada, en la valoración de antecedentes sólo se debe acreditar experiencia relacionada adicional y no laboral. Así pues, de acuerdo con lo expuesto, procedo a reclamar esta decisión bajo los siguientes argumentos:

Que en el numeral **5 PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES** del anexo de las diferentes etapas del proceso de selección de la presente convocatoria se menciona que la valoración de antecedentes *“tiene por objeto la valoración de la formación y de la **experiencia acreditada por el aspirante, adicional a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, y se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba sobre Competencias Básicas y Funcionales; siendo su peso porcentual dentro de las pruebas del 15%”*.

Que el requisito mínimo de experiencia exigido para el cargo es de 12 meses de experiencia relacionada.

Que en el numeral **3.1.1 Definiciones, literal h** del mismo anexo, se profiere que la experiencia relacionada es *“la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.”*

Que según el **ARTÍCULO 25. Equivalencias entre estudios y experiencia. del Decreto 785 de 2005**, *“Las autoridades territoriales competentes, al establecer el manual específico de funciones y de requisitos, no podrán disminuir los requisitos mínimos de estudios y de experiencia, ni exceder los máximos señalados para cada nivel jerárquico”*. Lo anterior nos permite entrever, que en un concurso de méritos tampoco es dable disminuir los requisitos ya establecidos para un empleo en el manual de funciones, por lo que, no debería tenerse en cuenta la experiencia laboral en un cargo que solicita experiencia relacionada, porque al hacerlo, se estaría disminuyendo el requisito inicial y se estaría faltando al derecho fundamental al debido proceso.

Por todo lo anterior, solicito respetuosamente lo siguiente:

- TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS.
 - DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas).
 - CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE LA CNSC (40 horas).
2. Se proceda a revisar la valoración de antecedentes **de todos los participantes**, eliminando la valoración o puntuación de experiencia laboral que se haya asignado, dejando únicamente la valoración de experiencia laboral relacionada adicional a la inicialmente exigida, pues el cargo no admite experiencia laboral dentro de sus requisitos y, por ende, tampoco es dable admitirla en la VA.

DERECHOS AMENAZADOS, VIOLADOS O VULNERADOS

DERECHO AL DEBIDO PROCESO, ARTÍCULO 29 CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

“ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Este derecho constituye un conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico a través de las cuales se busca la protección de un individuo incurso en una actuación administrativa, con la finalidad que durante su trámite se respeten sus derechos conforme a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política. En este contexto, las autoridades administrativas en todas sus actuaciones tienen el deber de actuar con sujeción y respeto a este derecho, máxime cuando desde su instancia produce decisiones que creen cargas, derechos, beneficios, sanciones, obligaciones y en general alteren posiciones jurídicas particulares.

En este sentido, la honorable Corte Constitucional ha proferido que el derecho fundamental al debido proceso es *“la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los individuos, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley. Por otra parte, el derecho al debido proceso tiene como objetivo fundamental, la defensa y preservación del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, como la preservación de la convivencia social y la protección de todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas [...] Por consiguiente, el debido proceso exige de las autoridades públicas la sujeción de sus actuaciones a los procedimientos previamente establecidos, ajenos a su propio arbitrio y destinados a preservar las garantías sustanciales y procedimentales previstas en la Constitución y en la ley”* (Sentencia C-211 de 2002). En consecuencia, el debido proceso es un derecho fundamental que garantiza

legislador; v) a que no se presenten dilaciones injustificadas; vii) a gozar de la presunción de inocencia; viii) a ejercer los derechos de defensa y contradicción; ix) a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen por la parte contraria; x) a que se resuelva en forma motivada; xi) a impugnar la decisión que se adopte y a xii) promover la nulidad de los actos que se expidan con vulneración del debido proceso” (Sentencia T-324-15).

JUSTIFICACIÓN:

A continuación, se exponen los argumentos que sustentan la vulneración del presente derecho:

1. La Guía de orientación al aspirante pruebas escritas sobre competencias básicas, funcionales y comportamentales V2, en su capítulo V: *“las competencias básicas - funcionales serán evaluadas mediante **situaciones hipotéticas que se les presentará a los concursantes, diseñadas para simular condiciones fundamentalmente de contexto laboral** en las cuales debe poner en evidencia el repertorio de conocimientos, capacidades, habilidades y rasgos mediante la elección de la respuesta clave indicadora del desempeño. Los ítems (reactivos) que se construirán para el proceso de selección partirán de casuística, es decir, **mediante problemas que reflejen situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta**”*. Por su parte, el Anexo Etapas Concurso Boyacá Cesar y Magdalena, en su numeral 4 expone que *“La prueba sobre Competencias Básicas evalúa en general los niveles de dominio en la aplicación de saberes básicos y/o aptitudes que un servidor público debe tener para un **EMPLEO ESPECÍFICO**. La prueba sobre Competencias Funcionales está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante; es decir, la capacidad para ejercer un empleo público específico y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de integración y aplicación de dichos conocimientos en un contexto laboral”*.

Lo anterior es claro al mencionar que, para las pruebas de competencias funcionales, se mide al aspirante por medio del diseño de preguntas que parten de situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta. Del mismo modo, se establece que la prueba de competencias funcionales está destinada a evaluar la capacidad del aspirante para ejercer un empleo público específico y se define con base en el contenido funcional del mismo. Pudiéndose distinguir que, como regla general, las situaciones o casos hipotéticos presentados al aspirante, deben concordar o guardar relación con el contenido funcional del empleo.

Ahora bien, el manual de funciones establece para el empleo en mención, el siguiente contenido funcional:

Propósito:

“Desarrollar los procesos técnicos operativos para la aplicación de los instrumentos establecidos por el departamento nacional de planeación en lo referente al Sisbén”.

Contenido funcional:

1. *“Actualizar la base de datos del Sistema de Selección de beneficiarios para programas sociales SISBEN, que ejecute la Administración Municipal.*
2. *Revisar y validar de acuerdo con los procedimientos técnicos, los soportes de las novedades en el registro de beneficiarios para garantizar el cumplimiento de los requisitos.*
3. *Elaborar las fichas socioeconómicas y validarlas en la plataforma informática correspondiente.*
4. *Realizar cruces de información entre bases de datos según los requerimientos del Departamento Nacional de Planeación DNP*

6. Organizar los sistemas de información, clasificación, actualización y manejo de documentación para solicitudes de encuestas y modificaciones.

7. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de su desempeño”.

Como se puede evidenciar, el manual de funciones sólo establece para el empleo en mención, labores relacionadas con procesos técnicos misionales y operativos asociados al Sisbén. Por lo tanto, siguiendo los lineamientos y reglas del concurso, no es dable establecer casos, situaciones, enunciados y opciones de respuesta ajenas a procesos del Sisbén, y es ahí donde se comete la vulneración al Derecho al Debido Proceso, pues en varias de las preguntas de las pruebas funcionales, se trataron situaciones relacionadas con contenido técnico operativo y misional sobre programas sociales, régimen subsidiado de salud, atención y asistencia a discapacitados, inventarios, víctimas del conflicto, matrículas, procesos penales y manejo de plataformas y sistemas de información ajenos al Sisbén, tal como se evidencia en la reclamación que interpuse, en donde se exponen las preguntas y enunciados que no corresponden a las labores del Sisbén.

En otro aspecto, el ARTÍCULO 2.2.8.1.1. Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén) del Decreto 1082 de 2015 modificado por el Decreto 441 de 2017 “El Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), es un instrumento de la política social, para la focalización del gasto social, el cual utiliza herramientas estadísticas y técnicas que permiten identificar y ordenar a la población, para la selección y asignación de subsidios y beneficios por parte de las entidades y programas con base en las condiciones socioeconómicas en él registradas”. Por su parte, el ARTÍCULO 2.2.8.1.2. Sisbén y programas sociales del mismo decreto dispone que “El Sisbén opera a través de un sistema de información y es neutral frente a los programas sociales. En consecuencia, el ingreso al Sisbén por sí mismo no otorga el acceso a los programas sociales. Las entidades y los programas son los responsables de la selección de los beneficiarios o de la asignación de subsidios y beneficios”. Por lo tanto, es claro que el Sisbén no interviene en ningún programa social, más que con el proceso de clasificación de las personas.

En síntesis, el Sisbén es un sistema de información que sirve como insumo a diferentes entidades que administran ayudas o programas sociales, siendo neutral frente al manejo de dichos programas o ayudas. Quiere decir que el Sisbén clasifica a las personas, pero no interviene en el acceso o permanencia en programas sociales, así como tampoco presta servicios sociales en salud, ni interviene en procesos técnicos y administrativos de dichos programas.

2. En cuanto a las garantías sustanciales y procedimentales que se contemplan en el debido proceso está la que implica el derecho a recibir respuesta motivada a las actuaciones que se interpongan ante cualquier autoridad; garantía que fue vulnerada pues en la reclamación que interpuse en contra de las pruebas funcionales no obtuve una respuesta objetiva y argumentada. La respuesta dada por la CNSC y la UNAL fue: “En respuesta a la solicitud, se realizó desde el equipo técnico el análisis, revisión y verificación de la estructura de prueba, contenido de ejes temáticos, manual de funciones y cuadernillo de la prueba, encontrando que hay consistencia con la OPEC ofertada y los ejes temáticos publicados en la Guía de Orientación al Aspirante pruebas (https://www.foxisco.com/consulta_ejes_tematicos/), encontrando una correspondencia total entre estos insumos, siendo ello indicador de que las temáticas planteadas al concursante son las mismas temáticas que componen la prueba presentada. Esta guía fue publicada antes de la aplicación de la prueba” la cual fue desviada hacia los ejes temáticos, siendo que la reclamación fue interpuesta en contra de las preguntas planteadas en la prueba y no en contra de los ejes temáticos. En el mismo sentido, no se dio una repuesta objetiva y argumentada a ninguno de mis descargos en los que expuse: la normatividad que sustenta el proceso, el contenido funcional del empleo que debió ser

funciones, la normatividad relacionada con cada función del cargo y las preguntas que no se relacionan con el contenido funcional del cargo, por ser ajenas a las labores del Sisbén.

En síntesis, ni la CNSC, ni la UNAL supieron justificar el por qué consideraban que las preguntas que ellos formularon estaban ajustadas al contenido funcional, no dieron ninguna explicación en cuanto a las preguntas en las cuales manifiesto que no hay un ajuste con las funciones del cargo, así como tampoco dan una respuesta en relación a la normatividad que expuse y la cual sí se relaciona con el Sisbén. Simplemente respondieron que, según sus criterios, todo estaba bien, sin exponer las razones para tal afirmación, dejando vacíos en la respuesta dada. Así mismo, es importante resaltar que toda la fundamentación que di en mi reclamación está respaldada por el hecho de que actualmente me desempeño como Administrador del Sisbén, vinculado a la Alcaldía de Lenguazaque Cundinamarca como servidor público de carrera administrativa desde el 19 de junio de 2019, habiendo sido galardonado también por el DNP, por ser uno de los administradores a nivel nacional con mayor conocimiento de la metodología del Sisbén, tanto en lineamientos como en normatividad.

Como nota especial, hago la salvedad que la información relacionada con el funcionamiento del Sisbén puede ser consultada abiertamente en el sitio web www.sisben.gov.co

3. El certificado como **TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS** y sus competencias mencionadas, guardan relación con los conocimientos básicos esenciales mencionados en la tabla funcional del empleo, más exactamente con los numerales: ***“2. Conocimiento en diseños y promoción de servicios y productos de información, 4. Utilización de la información tecnológica apropiada, 5. Técnicas para la elaboración de informes y 6. Sistemas de información y manejo de software.*** Sin embargo, el mismo no fue tenido en cuenta en la VA (Valoración de antecedentes).
4. Que los certificados de **DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas)** y **CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE LA CNSC (40 horas)** guardan relación directa con el empleo y los quehaceres generales de todo servidor público, independientemente del cargo que ostente, pues los mecanismos de control social se relacionan con la participación ciudadana y el control a la administración pública. Por otra parte, el segundo certificado trata de un curso relacionado con el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para empleados de carrera administrativa, lo cual está dentro de los conocimientos que debe tener un servidor público de carrera administrativa de cualquier cargo, pues según el **ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. Del Decreto 1083 de 2015** *“La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”*. Sin embargo, ninguno de estos fue validado en la prueba de VA.
5. Que en el numeral **5 PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES** del anexo de las diferentes etapas del proceso de selección de la presente convocatoria se menciona que la valoración de antecedentes *“tiene por objeto la valoración de la formación y de la **experiencia acreditada por el aspirante, adicional a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, y se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba sobre Competencias Básicas y Funcionales; siendo su peso porcentual dentro de las pruebas del 15%”*. En el mismo sentido, el requisito mínimo de experiencia exigido para el cargo es de 12 meses de experiencia relacionada. Teniendo en cuenta esto, se vulneró el Derecho al Debido

ósea, la que sobrepasa el requisito mínimo del empleo, que para este caso, debería también ser relacionada y no laboral.

DERECHO A ACCEDER AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CARGOS PÚBLICOS, ARTÍCULO 40 CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:

1. Elegir y ser elegido.
2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.
3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna; formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas.
4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley.
5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas.
6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.
7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.

JUSTIFICACIÓN:

Se está vulnerando mi derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos por las arbitrariedades cometidas tanto en la prueba de competencias funcionales en donde se ejecutaron unas preguntas sin relación al cargo y, por otra parte, porque en la VA no se tuvieron en cuenta algunos certificados de estudio relacionados con el cargo y se tuvo en cuenta la experiencia laboral de todos los participantes, cuando sólo debían admitir experiencia laboral.

NOTA ACLARATORIA

En la presente acción de tutela incluí los hechos de la Valoración de Antecedentes, porque aún cuando no han dado respuesta a la reclamación, y con base en lo sucedido en reclamaciones anteriores, no tengo absoluta confianza en que el proceso se cumpla de forma objetiva. Lo anterior, concordando con lo mencionado en el Artículo 9 de la Ley 2591 de 1991 en donde se expresa *“No será necesario interponer previamente la reposición u otro recurso administrativo para presentar la solicitud de tutela. El interesado podrá interponer los recursos administrativos, sin perjuicio de que ejerza directamente en cualquier momento la acción de tutela”*.

Del mismo modo, el contenido relacionado con el Sisbén que voy a compartir en los anexos es material pedagógico de acceso público y fue compartido por el DNP a todos los municipios.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos expuestos, elevo las siguientes peticiones:

PETICIÓN DE FONDO

1. Solicito respetuosamente se ordene a la CNSC y a la UNAL, repetir las pruebas de competencias funcionales para los participantes registrados en la OPEC 46804 de la Convocatoria No. 1230 de 2019-Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, ajustando los casos, enunciados, preguntas y opciones de

2. Que se ordene a la CNSC y la UNAL la validación del certificado como **TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS** expedido por REDECOMPUTO, en la respectiva VA.

4. Que se admitan en la VA los certificados de educación informal DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas) y CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE LA CNSC (40 horas).

5. Que en caso de ser admitidos los certificados de educación mencionados, se haga el respectivo ajuste de la VA conforme a la puntuación que devenga de estos.

6. Que se ordene a la CNSC y a la UNAL eliminar, de forma igualitaria, para todos los participantes, cualquier puntuación o calificación que se haya dado por experiencia laboral, dejando solamente la puntuación de la experiencia laboral relacionada, adicional a la inicialmente exigida (12 meses de experiencia relacionada).

7. Que se notifique de la presente acción de tutela a la CNSC, la UNAL y a los demás participantes inscritos en la OPEC No. 46804 de la Convocatoria No. 1230 de 2019- Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena.

PRUEBAS

1. Fotocopia del documento de identidad
3. Soporte de inscripción a la Convocatoria No. 1230 de 2019- Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena.
4. Manual de funciones del cargo
5. Captura de pantalla de la OPEC 46804
5. Copia de la reclamación interpuesta contra las pruebas funcionales.
6. Copia de la respuesta dada por la UNAL a la reclamación contra las pruebas funcionales
7. Copia de la reclamación interpuesta contra la VA.
8. Copia del certificado como **TÉCNICO LABORAL POR COMPETENCIAS EN PROCESAMIENTO DE IMAGENES GRÁFICAS** expedido por REDECOMPUTO.
9. Copia del certificado de educación DIPLOMADO EN MECANISMOS DE CONTROL SOCIAL II (80 horas).
10. Copia del certificado de educación CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DE LA CNSC (40 horas).
11. Copia de Certificado como Administrador Sisbén
12. Copia de Certificado de Reconocimiento otorgado por el DNP
13. Cartilla ABC del Sisbén
14. Cartilla de focalización Sisbén IV
15. En la página oficial del Sisbén www.sisben.gov.co se pueden encontrar más información sobre su funcionamiento.

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en:
Carrera 3 # 2-28 Guachetá Cundinamarca
E-mail: jarley.04@gmail.com
Celular: 3023874527

JURAMENTO

Manifiesto bajo gravedad de juramento que no he interpuesto ninguna otra acción de tutela en relación con los mismos hechos y derechos expuestos ante otra autoridad.

Atentamente,

Jaime Arley González Páez
CC 1016074233 de Bogotá