

**Señores:**  
**Juzgado de circuito (Reparto)**  
**E. D. S.**

Referencia: Acción de tutela

Accionante: SANDRA DEL PILAR OTALVAREZ MARTINEZ

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

**SANDRA DEL PILAR OTALVAREZ MARTINEZ**, mayor de edad; identificada con cédula de ciudadanía No.63.477.300 expedida en Oiba Santander, con domicilio en el municipio de Aguachica Cesar, 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. 54303 denominado profesional universitario, grado: 1, código: 219 del sistema general de carrera administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de Aguachica Cesar, ofertado en la Convocatoria No. 1230 de 2019- Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, al cual me inscribí el 06 de febrero de 2020, mi inscripción es: 283487858.

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 profesional del núcleo básico de Conocimiento en Administración, Ingeniería Administrativa y afines, Economía Titulo de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo.*  
*Experiencia: Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.*

*Alternativa de estudio: Título profesional del núcleo básico de conocimiento en Administración, Ingeniería Administrativa y afines, Economía.*

*Alternativa de experiencia: treinta y seis (36) meses de experiencia profesional”*

4. Al momento de la inscripción aporté los siguientes documentos:

**DOCUMENTOS**

**Formación**

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	ICONTEC
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)
Bachillerato	Colegio nacionalizado Rafael Salazar
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO

**Formación**

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Técnica Profesional	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Universidad Popular del Cesar
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano Profesional	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP-
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Universidad EAN
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Fundación la Academia
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Maestría	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP-
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Escuela Superior de Administración Pública ESAP
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura FAO

Experiencia laboral			
Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
Alcaldía municipal de Aguachica Cesar	Coordinadora Política Pública de Empleo, miembro afrodescendiente y discapacidad	12-feb-16	31-dic-16
Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)	Referente zonal SNBF	12-oct-16	31-dic-16
Alcaldía municipal de Aguachica	Coordinadora Técnica Plan de desarrollo "Por un Nuevo Aguachica, Incluyente y en Paz" 2016-2019	18-feb-16	05-abr-16
Alvaro Cabrera Díaz	Administradora pública	16-feb-11	15-dic-13
Consortio Cesar	Capacitadora en formulación de Proyectos para el Plan de Ordenamiento y Manejo de las Cuencas hidrográfica Buturama y Guaduas	14-jun-14	31-dic-14
Tribunal administrativo de Cundinamarca	Practicante administrativo	01-mar-13	15-jun-13
Sistema Nacional de Bienestar Familiar-SNBF-ICBF	Referente Sistema Nacional de Bienestar Familiar	01-feb-17	17-dic-17
Alcaldía municipal de Aguachica Cesar	Asesora Externa	03-sep-18	30-dic-18
Alcaldía municipal de Aguachica Cesar	Asesora Externa	17-ene-18	17-jul-18
Alcaldía municipal de Aguachica Cesar	Asesora externa	03-feb-17	20-dic-17
Alcaldía municipal de Aguachica Cesar	Asesora externa	07-feb-19	07-sep-19
Sistema Nacional de Bienestar Familiar SNBF-ICBF	Referente SNBF	10-ene-18	15-nov-18
Alcaldía municipal de Pailitas Cesar	Secretaria de Hacienda	13-nov-19	02-ene-20
Alcaldía municipal de Pailitas Cesar	Alcaldesa encargada	20-nov-19	31-dic-19
Alcaldía municipal de Pailitas Cesar	Asesora externa	10-ene-19	12-nov-19
Universidad Popular del Cesar	Docente Ocasional	31-ene-20	29-jun-19
Universidad Popular del Cesar	Docente ocasional	12-ago-19	13-dic-19
Alcaldía municipal de Fusagasugá	Asesora Política Pública de atención a Primera infancia, Infancia y Adolescencia	04-feb-14	30-jun-14
Otros documentos			
Tarjeta Profesional			
Resultado Pruebas ICFES			
Formato Hoja de Vida de la Función Publica			
Lugar donde presentará las pruebas			
Competencias Basicas Y Funcionales		Aguachica - Cesar	

5. Superé la etapa de VRM de la cual pese a que no debería puntuar, se reflejó un orden de las inscripciones, desconociendo si se realizó por orden alfabético o cual fue el criterio para realizar la lista, evidenciada de la siguiente manera:

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	297645009	263221947	No Aplica
Admitido	297645011	269517956	No Aplica
Admitido	297645012	266138383	No Aplica
Admitido	297645013	268095945	No Aplica
Admitido	297645014	268245407	No Aplica
Admitido	297645020	288757969	No Aplica
Admitido	297645021	263415753	No Aplica
Admitido	297645022	289038010	No Aplica
Admitido	297645023	288899644	No Aplica
Admitido	297645028	263152921	No Aplica

1 - 10 de 44 resultados « < 1 2 ... 5 > »

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	297645030	288837975	No Aplica
Admitido	297645032	288499743	No Aplica
<b>Admitido</b>	<b>297645033</b>	<b>283487858</b>	<b>No Aplica</b>
Admitido	297645039	289896169	No Aplica
Admitido	297645041	291763561	No Aplica
Admitido	297645043	291865228	No Aplica
Admitido	297645047	292195541	No Aplica
Admitido	297645048	292182750	No Aplica
Admitido	297645051	285926212	No Aplica
No Admitido	297645008	267431503	No Aplica

11 - 20 de 44 resultados « < 1 2 3 ... 5 > »

(La inscripción en negrilla corresponde al número que me fue asignado. En consecuencia, presenté las pruebas escritas sobre competencias básicas, funcionales comportamentales el 25 de julio de 2021, en la ciudad de Aguachica.

6. Los resultados preliminares de las pruebas escritas fueron publicados el 13 de septiembre del mismo año, obteniendo como resultado 85,01 puntos en las Competencias Básicas y Funcionales y 89.39 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.

7. 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.

8. 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.

9. El domingo 10 de octubre de 2021, se programó la jornada de acceso a las pruebas; sin embargo, no tuve conocimiento de la fecha sino hasta 3 días después de la fecha, ya que únicamente remitieron información sobre la fecha programada, por la página SIMO, perdiendo la oportunidad de revisar los resultados de mi prueba.

10. 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, debido a que mi derecho se

vio restringido por falta de notificación por correo electrónico, se limitó la oportunidad de legitimar el resultado que la UNAL consideró debía asignarme. Lastimosamente 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 acápite 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 a *“gestionar conforme el plan estratégico de la alcaldía el presupuesto anual de gastos de funcionamiento e inversión para el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de conformidad con la normatividad vigente”*. 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 separada.

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

*Propósito:*

*“gestionar conforme al plan estratégico de la alcaldía el presupuesto anual de gastos de funcionamiento e inversión para el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de conformidad con la normatividad vigente.”*

*“Funciones*

- *Elaborar y ajustar el anteproyecto de presupuesto anual de gastos de funcionamiento e inversión, con base en la información reportada por las dependencias de la Alcaldía en concordancia con el plan estratégico siguiendo los lineamientos y parámetros fijados por la Secretaría Distrital de Hacienda.*
- *Elaborar el Plan Anual de Caja (PAC) de acuerdo con la meta global de pagos autorizados por el Confis para consolidar e informar a la Tesorería Distrital los pagos programados.*
- *Gestionar la ejecución presupuesta! para dar cumplimiento oportuno a los gastos de funcionamiento e inversión.*
- *Expedir y suscribir los Certificados de Disponibilidad Presupuesta!, previa verificación de la viabilidad legal y financiera de las respectivas solicitudes.*
- *Realizar el registro presupuestal y garantizar que todos los actos administrativos que afectan las apropiaciones presupuestales de los recursos municipales, cumplan con los requisitos de disponibilidad presupuestal.*
- *Adelantar los mecanismos de registro y control presupuestal y los métodos de proyección de ingresos y gastos y de seguimiento y control financiero de los recursos municipales.*
- *Aplicar los procesos de sistematización y automatización de la información presupuestal de la Secretaría de Hacienda.*

- *Definir los requerimientos de afectaciones y modificaciones presupuétales de los recursos municipales y adelantar las gestiones correspondientes ante las instancias pertinentes*
- *Las demás funciones que le sean asignadas y las que se den por necesidades del servicio, acordes con la naturaleza del cargo.”*

El plan estratégico obedece su elaboración conforme los lineamientos, ejes, estrategias, propuestas en documentos de mayor jerarquía como el plan de desarrollo del periodo de gobierno (4 años); y, las políticas públicas sectoriales o diferenciales que contemplan la planificación de acciones para un largo periodo de 12 años. Ambos instrumentos requieren la elaboración de presupuestos o la asignación de recursos conforme su naturaleza para asegurar la ejecución de los planes, programas, proyectos o metas programadas. Sin embargo, ninguna pregunta específica frente a las funciones del cargo, se reflejó en las pruebas escritas practicadas, lo que pone en desventaja a los participantes que durante nuestra vida profesional nos hemos especializado en la construcción de las políticas, planes, programas, proyectos y sus correspondientes presupuestos, mecanismos de seguimiento y evaluación en el cumplimiento de los planes estratégicos y de acción sectoriales. Bajo estas razones he considerado que las pruebas del concurso de merito para el cargo que aspiro no cumplieron con el propósito de evaluación objetiva sobre el conocimiento, capacidades, habilidades y rasgos del aspirante al cargo que se ofertó.

11. Sin embargo, me han mantenido en condición de desventaja frente a los demás participantes, no tuve acceso a las pruebas calificadas para verificar que el puntaje sea adecuado a las respuestas; por tanto, no tuve acceso a mecanismo idóneo para que se llevara a cabo la revisión del resultado de las pruebas.

12. Paso seguido, la UNAL desarrolló la Prueba de Valoración de Antecedentes Boyacá, Cesar y Magdalena, de la cual el 29 de noviembre de 2021, presenté reclamación dejando constancia de no estar satisfecha por la forma en que fue coartado mi derecho a una respuesta de fondo sobre el resultado de las pruebas escritas; así como al no estar conforme con la forma en que la UNAL desarrollo la Valoración de Antecedentes, de la cual a continuación presento resultados iniciales:

<b>Prueba:</b>	Prueba de Valoración de Antecedentes Boyacá, Cesar y Magdalena
<b>Resultado:</b>	7.72
<b>Observación:</b>	Se validaron los documentos de Formación y Experiencia adicionales al requisito mínimo de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo de

## Secciones

Listado secciones de las pruebas:

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	100
Requisito Mínimo	0.00	100
Experiencia Profesional Relacionada (profesional)	16.00	100
Experiencia Profesional (Profesional)	10.50	100
Educación Informal (profesional)	0.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Profesional)	0.00	100
Educación Formal (Profesional)	25.00	100

1 - 7 de 7 resultados

<< < 1 > >>

Resultado prueba

51.50

Ponderación de la prueba

15

Resultado ponderado

7.72

12. La reclamación se basa en :

1. Fueron desestimados certificados que cumplen con los criterios exigidos en la convocatoria y que son base para probar experiencia profesional relacionada con el empleo al cual me postulé.
2. Fueron desestimados certificados con los que se acredita experiencia profesional relacionada por encontrarse traslapado; y, a cambio se validaron algunos certificados como experiencia profesional. Disminuyendo el puntaje real para la valoración.
3. Fueron validados certificados como experiencia profesional, los cuales deben validarse como experiencia profesional relacionada.

13. A su vez, presenté los reclamos frente al puntaje obtenido en la evaluación de experiencia profesional relacionada y con fecha 24 de diciembre de 2021, tuve acceso a la respuesta a la reclamación de la cual se obtuvo la siguiente ponderación de resultados:



Listado secciones de las pruebas

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	100
Requisito Mínimo	0.00	100
Experiencia Profesional Relacionada (profesional)	18.00	100
Experiencia Profesional (Profesional)	10.50	100
Educación Informal (profesional)	10.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Profesional)	0.00	100
Educación Formal (Profesional)	25.00	100

1 - 7 de 7 resultados « < 1 > »

Resultado prueba

Ponderación de la prueba

Resultado ponderado

14. De acuerdo a la respuesta entregada, la UNAL justifica los resultados de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 23º.- PUNTUACIÓN DE LOS FACTORES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** El valor máximo de cada factor será el establecido para cada uno, para lo cual se tendrá en cuenta la siguiente distribución de puntajes parciales máximos.

Tabla 1 Factores del Nivel Profesional

NIVEL FACTORES DEL NIVEL PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN			TOTAL No aplica
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	Educación Informal	
Profesional Especializado y Universitario	40	15	25	10	10	100

Fuente: Despacho 1 CNSC

Tabla 2 Factores del Nivel Técnico y Asistencial

NIVEL FACTORES DEL NIVEL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN			TOTAL No aplica
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	Educación Informal	
Técnico	40	15	20	15	10	100
Asistencial	40	15	20	15	10	100

Fuente: Despacho 1 CNSC

14.1 Sobre educación informal: Otorga el máximo de 10 puntos dando validez a los siguientes certificados:

## EDUCACIÓN INFORMAL

Folio	Institución	Título/ Nombre de Curso	Horas	Observaciones
17	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	DIPLOMADO EN DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS	120	VALIDADO. Documento válido para puntuar educación informal
25	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESAP	SEMINARIO FORMULACIÓN DE PROYECTOS CON METODOLOGÍA GENERAL AJUSTADA- MGA	8	VALIDADO. Documento válido para puntuar educación informal

Observación	Puntaje Máximo	Total Puntaje
Se otorgan máximo 10 puntos de acuerdo al número total de horas certificadas de los cursos de educación informal relacionados con las funciones del empleo al que concursa.	10.00	10.00

14.2. Sobre Educación para el trabajo y el desarrollo humano, considera que el título de Aptitud Profesional como técnico en producción pecuaria, no es objeto de análisis para puntuar en la prueba de valoración de antecedentes porque no tiene relación con las funciones del empleo, negando 10 puntos sobre el certificado aportado.

## EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO

Folio	Institución	Título/ Nombre de Curso	Horas	Observaciones
35	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	APTITUD PROFESIONAL TÉCNICO EN PRODUCCIÓN PECUARIA	-	NO VALIDO. El documento aportado no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, por tanto, no es objeto de análisis para puntuar en la prueba de valoración de antecedentes.

Observación	Puntaje Máximo	Total Puntaje
Se otorgan máximo 10 puntos de acuerdo al número total de programas certificados aportados el aspirante y que estén relacionados con las funciones del empleo al que concursa.	10.00	0.00

En ese sentido, dentro de la respuesta brindada por la UNAL con fecha diciembre de 2021, a página 11 se logra evidenciar que el evaluador considera: “ *Teniendo en cuenta que el Título Aptitud profesional técnico en producción pecuaria se refiere a adquirir conocimientos*

*referentes al plan de alimentación y producción según la especie animal para establecer plan sanitario y de reproducción, mientras que el propósito de la OPEC está enfocado a gestionar conforme al plan estratégico de la alcaldía el presupuesto anual de gastos de funcionamiento e inversión para el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de conformidad con la normatividad vigente, NO es posible puntuar dicha formación toda vez que no se encuentra relacionada.”*

Con respecto a la justificación del evaluador, en este caso la UNAL ha considerado definir el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) técnico en producción pecuaria como formación exclusiva hacia plan de alimentación, y producción según la especie animal. La apreciación se encuentra parcializada, y en este caso la UNAL deberá corregir su decisión otorgando el puntaje máximo de 10 puntos, teniendo en cuenta que, los Certificados de Aptitud profesional otorgados por el SENA, dan cuenta de la preparación para adquirir conocimientos que le permitan al ciudadano una ocupación en el mercado laboral. Así las cosas, el SENA es la entidad competente en los programas de formación para el trabajo, conforme al Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación obtenido, preparándonos para ser competentes y competitivos. Es de estimar que la Clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O):

*“permite el encuentro entre la oferta y demanda del mercado laboral, pues marcan la pauta tanto para la calificación del talento humano, como para la determinación de necesidades de los empresarios cuando se abren cargos en las diferentes empresas. Para que el mercado tenga una estructura de acuerdo con las necesidades de talento humano y de formación, se hace necesario consolidar en la Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O., el diccionario de oficios ocupacionales identificados para Colombia.*

*La Clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O es necesaria para la identificación de salidas ocupacionales de los programas de formación para el trabajo, la intermediación laboral, orientación ocupacional, selección del talento humano, estudios de mercado laboral y organización de procesos migratorios. Esta se adoptó mediante la Resolución No. 1186 de 1970, del Ministerio de Trabajo y mediante la Ley Orgánica 119 de 1994, así como, los Decretos 1120 de 1996 y 249 de 2004, en donde se le asigna al SENA la función de actualizarla permanentemente teniendo en cuenta las recomendaciones de usuarios.*

*Por lo anterior, el SENA mediante el Grupo Nacional del Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, en cumplimiento de las funciones que le otorga la Ley, realiza la actualización permanente de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, utilizando una metodología estadística aprobada por el Ministerio de Trabajo, que contempla como fuentes de información los expertos de las 84 Mesas Sectoriales, 31 Redes de Conocimiento, empresarios, gremios, asociaciones, agencias de empleo e instituciones de formación.*

*La versión 2019 de la C.N.O. cuenta en total con 566 perfiles ocupacionales y 8264 denominaciones, esta actualización contó con la creación de 24 perfiles ocupacionales y 350 denominaciones nuevas con respecto a la versión del año 2018; adicionalmente se actualizaron 86 perfiles ocupacionales existentes en la C.N.O.*

*Las ocupaciones, denominaciones y/o cargos, funciones asociadas con competencias laborales y las estadísticas diarias de cada ocupación, se presentan en el diccionario ocupacional.*

*¿Qué es la C.N.O?*

*La CNO es la organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano, que utiliza una estructura que facilita la agrupación de empleos y la descripción de las ocupaciones de una manera ordenada y uniforme.*

¿Para qué sirve la CNO?

La C.N.O. sirve como herramienta de recolección, consolidación y divulgación de información ocupacional que es útil para:

- Normalización: El lenguaje ocupacional entre empleadores, trabajadores y entidades de formación, sea el mismo.
- Búsqueda de empleo y/o mano de obra: Implementación de sistemas de intermediación laboral y orientación ocupacional.
- Investigación: Análisis del mercado laboral.
- Apoyo: en la formulación e implementación de políticas de empleo, educación, calificación y gestión del recurso humano.

¿Cómo se clasifican las ocupaciones?

Para clasificar las ocupaciones se utilizan dos criterios principales que se utilizan para la clasificación de las ocupaciones estos criterios son el Área de Desempeño y el Nivel de Cualificación. La utilización de estos dos criterios facilita a los usuarios de la C.N.O. enfocarla desde la perspectiva que mejor se adapte a sus necesidades, bien sea desde la naturaleza del trabajo, desde el nivel de cualificación o desde una combinación de ambas.<sup>1</sup> (Resaltado son míos).

De tal manera que, la definición que en este caso la UNAL brinda sobre el Certificado de Aptitud profesional del SENA es parcial, errada y perjudica mi ponderación y puntaje dentro de la convocatoria de méritos de la referencia. Mi R.P. es Nro. 99 02 22 egresada como Técnico en producción pecuaria del Centro Multisectorial SENA Mosquera Cundinamarca. Y según la clasificación Nacional de Ocupaciones (C.N.O) mi título me permite ocupar los siguientes cargos, conforme la Clasificación nacional Ocupacional:

CÓDIGO OCUPACIÓN C.N.O.	NOMBRE OCUPACIÓN C.N.O.	CÓDIGO OCUPACIÓN RELACIONADO C.N.O.	NOMBRE OCUPACIÓN RELACIONADO C.N.O.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	7222	Supervisores de Producción Pecuaria
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	7231	Agricultores y Administradores Agropecuarios
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

En este sentido, las funciones del cargo de la convocatoria requieren conocimientos básicos del núcleo de administración, igualmente el CAP como técnico en producción pecuaria requiere entrenamiento para el manejo administrativo para la dirección o supervisión de la producción pecuaria.

<sup>1</sup> <https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>, CNO\_CUOC\_2020\_09\_21\_2021\_62.

Las habilidades obtenidas con el CAP, de acuerdo a la Clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O) son las siguientes:

CÓDIGO OCUPACIÓN C.N.O.	NOMBRE OCUPACIÓN C.N.O.	ID. HABILIDAD C.N.O.	HABILIDAD C.N.O.	DEFINICIÓN HABILIDAD C.N.O.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	11	Trabajo en equipo	Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	28	Criterio y Toma de Decisiones	<u>Comparar los costos y los beneficios relativos de diferentes alternativas para así elegir la más apropiada.</u>
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	4	Comunicación asertiva	Comunicarse con otros para transmitir la información eficazmente.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	6	Pensamiento crítico	Identificar las virtudes y defectos de diversas situaciones de forma crítica.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	9	Evaluación y control de actividades	Supervisar, evaluar y tomar acciones correctivas en cuanto al desempeño laboral propio o de otros.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	1	Comprensión de lectura	Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	2	Escucha activa	Prestar toda la atención a lo que dicen otras personas, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, hacer preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	3	Redacción de textos	Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	4	Comunicación asertiva	Comunicarse con otros para transmitir la información eficazmente.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	6	Pensamiento crítico	Identificar las virtudes y defectos de diversas situaciones de forma crítica.

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

Como se relaciona en el cuadro sobre habilidades de acuerdo a la C.N.O., los cargos de gerente o de supervisión en producción pecuaria exigen entre otros: a. Trabajo en equipo, b. criterio y toma de decisiones, en especial para la Comparación de los costos y los beneficios relativos de diferentes alternativas para así elegir la más apropiada. c. Comunicación asertiva,

d. pensamiento crítico, e. evaluación y control de actividades, especialmente para Supervisar, evaluar y tomar acciones correctivas en cuanto al desempeño laboral propio o de otros. f. comprensión de lectura, g. escucha activa, h. redacción de textos, i. Pensamiento crítico.

Igualmente, las destrezas de acuerdo a la Clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O) son las siguientes:

<b>GRAN GRUPO CUOC</b>	<b>CÓDIGO OCUPACIÓN CUOC</b>	<b>NOMBRE OCUPACIÓN CUOC</b>	<b>ID DESTREZA CUOC</b>	<b>NOMBRE DESTREZA CUOC</b>
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	01	Comprensión de lectura
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	02	Escucha activa
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	04	Comunicación asertiva
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	06	Pensamiento crítico
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	09	Evaluación y control de actividades
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	10	Relaciones interpersonales
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	11	Trabajo en equipo
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	12	Persuasión
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	14	Transmisión de conocimiento
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	23	Vigilancia de las operaciones
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	25	Manejo de imprevistos
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	28	Criterio y toma de decisiones
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	01	Comprensión de lectura
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	02	Escucha activa
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	03	Redacción de textos
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	04	Comunicación asertiva
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	06	Pensamiento crítico
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	09	Evaluación y control de actividades
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	11	Trabajo en equipo
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	23	Vigilancia de las operaciones
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	02	Escucha activa

6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	04	Comunicación asertiva
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	11	Trabajo en equipo
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	17	Análisis de necesidades
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	19	Selección de equipo
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	25	Manejo de imprevistos
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	29	Gestión del tiempo
6	61300	Productores y trabajadores calificados de explotaciones agropecuarias mixtas cuya producción se destina al mercado	37	Proactividad

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

Como se puede establecer, existe una relación directa entre las habilidades y destrezas asignadas dentro de la clasificación nacional ocupacional para la producción pecuaria, comparada con las competencias comportamentales del cargo de jefe de presupuesto establecido dentro del decreto 728 del 23 de diciembre de 2015 sobre el Manual específico de funciones, y de competencias laborales de la administración central del Municipio de Aguachica, utilizado como base para citar las condiciones del cargo al interior de la convocatoria. Se observa que las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico para el cargo de jefe de presupuesto son las siguientes:

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
Orientación a resultados	Aprendizaje Continuo
Orientación al usuario y al ciudadano	Experticia profesional
Transparencia	Trabajo en Equipo y Colaboración
Compromiso con la Organización	Creatividad e Innovación

Fuente. Decreto 728 del 23 de diciembre de 2015. Manual específico de funciones, y de competencias laborales de la administración central del Municipio de Aguachica (página 41).

Complemento de lo anterior, el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 entiende como experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Considerando que el Certificado de Aptitud Profesional como técnico en producción pecuaria, tiene como función, la formación para el trabajo y el desarrollo humano, no puede considerarse que éste se desliga de las

funciones del cargo de jefe de presupuesto, ya que los conocimientos básicos son de administración, finanzas, las habilidades y destrezas se encaminan a la dirección, coordinación o supervisión y guardan relación con el cargo, independiente que se desarrollen en el sector pecuario pues no hay criterio directo dentro de la guía de orientación al aspirante en la etapa de valoración de antecedentes o en el anexo de las etapas del proceso de selección de la convocatoria Boyacá Cesar Magdalena 1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019, que exija el nombre exacto de un título de educación para el trabajo y desarrollo humano sobre el cargo de jefe de presupuesto, sino que atiende a educación “relacionada” con las funciones del empleo.

Para efectos de la valoración en educación, establece que *“se tendrá en cuenta los factores de educación formal, educación para el trabajo y desarrollo humano y educación informal, relacionadas con las funciones del empleo para el cual el aspirante concursa”*(pág. 6)<sup>2</sup>.

Es evidente que es desacertada la justificación de la UNAL para descartar el Certificado de Aptitud Profesional como técnico en producción pecuaria, toda vez que la formación para el trabajo y desarrollo humano obtenida, no se supedita únicamente a elaborar planes de alimentación y producción de acuerdo a la especie animal, siendo el centro de la formación la producción y su especificidad hacia el sector pecuario se debe considerar un componente de estudio más no la esencia del CAP, que en este caso para lograr la producción requiere del perfeccionamiento de las habilidades y destrezas propias y necesarias para dirigir, organizar, controlar, coordinar o supervisar una explotación pecuaria siendo necesarios los conocimientos administrativos y en especial sobre costos de tal forma que la operación de los procesos sea acorde.

La relación directa del CAP con las funciones del cargo, también se puede demostrar, a partir de los conocimientos requeridos, en este caso bajo la clasificación de la producción pecuaria como se relaciona en el siguiente cuadro de conocimientos, de acuerdo a la Clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O) son las siguientes:

CÓDIGO OCUPACIÓN C.N.O.	NOMBRE OCUPACIÓN C.N.O.	ID. CONOCIMIENTO C.N.O.	CONOCIMIENTO C.N.O.	DEFINICIÓN CONOCIMIENTO C.N.O.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	1	Administración y gerencia	Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelos de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

<sup>2</sup> Guía de orientación al aspirante en la etapa de valoración de antecedentes convocatoria Boyacá Cesar Magdalena 1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019.



0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	14	Matemáticas	Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo y estadística, y sus distintas aplicaciones.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	17	Biología	Conocimiento de plantas y organismos animales, sus tejidos, células, funciones, interdependencias e interacciones entre sí y el medio ambiente.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	7	Producción y procesamiento	Conocimiento de materias primas, procesos de producción, control de calidad, costos, y otras técnicas para maximizar la producción y distribución efectiva de productos.
0712	Gerentes de Producción Agrícola, Pecuaria, Acuícola y Pesquero	8	Producción de alimentos	Conocimiento de técnicas y de equipo para plantar, crecer y cosechar productos alimenticios (vegetal y animal) para el consumo, incluyendo técnicas de almacenamiento/manejo.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	14	Matemáticas	Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo y estadística, y sus distintas aplicaciones.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	16	Química	Conocimiento de la composición química, estructura y propiedades de sustancias y de procesos químicos y de las transformaciones que estos sufren. Eso incluye el uso de químicos y sus interacciones, signos de peligro, técnicas de producción y eliminación de desperdicios.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	17	Biología	Conocimiento de plantas y organismos animales, sus tejidos, células, funciones, interdependencias e interacciones entre sí y el medio ambiente.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	2	Servicios de oficina y administrativos	Conocimiento de administración y procedimientos de oficina y de sistemas tales como manejo de archivos y documentos, transcripción, diseño de formatos, y otros procedimientos y terminología propios de una oficina.
7222	Supervisores de Producción Pecuaria	9	Computadoras y electrónica	Conocimiento de tableros de circuito, procesadores, chips,

			equipo electrónico, hardware y software, incluyendo aplicaciones y programación.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

De manera directa el CAP de técnico en producción pecuaria guarda relación directa con conocimientos afines a principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelos de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos. Revisado el cuadro se puede encontrar senda información que justifica la exigencia del puntaje máximo en la calificación de educación para el trabajo y el desarrollo humano citado en la convocatoria.

Esta afirmación también se puede justificar de acuerdo a Los conocimientos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) que se refleja a continuación:

GRAN GRUPO CUOC	CÓDIGO OCUPACIÓN CUOC	NOMBRE OCUPACIÓN CUOC	ID CONOCIMIENTO CUOC	NOMBRE CONOCIMIENTO CUOC
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	01	Gerencia y administración
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	05	Servicio al cliente
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	06	Recursos humanos y de personal
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	07	Producción y procesamiento
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	08	Procesamiento de alimentos
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	10	Ingeniería y tecnología
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	17	Biología
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	22	Educación y capacitación
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	36	Manejo de las TIC

1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	72	Horticultura (técnicas de huertas, invernaderos, viveros y jardines)
1	13110	Directores y gerentes de producción agropecuaria y silvicultura	98	Producción agrícola y pecuaria
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	02	Servicios de oficina y administrativos
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	05	Servicio al cliente
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	07	Producción y procesamiento
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	09	Computadoras, electrónica y automatización
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	13	Mecánica y metalistería
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	14	Matemáticas
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	16	Química
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	17	Biología
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	23	Idioma extranjero
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	27	Seguridad pública
3	31425	Supervisores de producción pecuaria	98	Producción agrícola y pecuaria

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

Como complemento del anterior cuadro, se pueden citar a su vez, Las funciones de acuerdo a la Clasificación nacional de ocupaciones (C.N.O) - Normas Sectoriales de Competencia Laboral (NSCL) enunciadas a continuación:

CÓDIGO OCUPACIÓN C.N.O.	CÓD. FUNCIÓN C.N.O.	NOMBRE DESCRIPCIÓN FUNCIÓN C.N.O.	CÓDIGO NORMA	VERSIÓN NORMA	TÍTULO NORMA	CÓDIGO MESA	MESA
0712	F-0712.02	Dirigir y controlar operaciones de producción agrícola, ganadera, pecuaria acuícola y pesca.	270501090	1	Coordinar producción de especie pecuaria según procedimiento técnico y normativa	70501	PRODUCCIÓN PECUARIA

2123	F- 2123.01	Asesorar y prestar servicio de consultoría sobre cultivos, fertilización, adecuación de tierras, recolección de cosechas, cuidado de especies pecuarias, prevención de enfermedades fito y zoonositarias, administración de fincas, finanzas, proyectos, mercadeo y otros aspectos agrícolas y pecuarios.	270501 075	1	Administrar información agropecuaria de acuerdo con los requerimientos de la organización, sector productivo y legislación vigente.	70501	PRODUCCIÓN PECUARIA
2123	F- 2123.01	Asesorar y prestar servicio de consultoría sobre cultivos, fertilización, adecuación de tierras, recolección de cosechas, cuidado de especies pecuarias, prevención de enfermedades fito y zoonositarias, administración de fincas, finanzas, proyectos, mercadeo y otros aspectos agrícolas y pecuarios.	270501 067	2	Cosechar productos apícolas según criterios técnicos y normativa ambiental	70501	PRODUCCIÓN PECUARIA
2123	F- 2123.01	Asesorar y prestar servicio de consultoría sobre cultivos, fertilización, adecuación de tierras, recolección de cosechas, cuidado de especies pecuarias, prevención de enfermedades fito y zoonositarias, administración de fincas, finanzas, proyectos, mercadeo y otros aspectos agrícolas y pecuarios.	270501 092	1	Prestar el servicio de polinización según procedimiento técnico.	70501	PRODUCCIÓN PECUARIA
2123	F- 2123.01	Asesorar y prestar servicio de consultoría sobre cultivos, fertilización, adecuación de tierras, recolección de cosechas, cuidado de especies pecuarias, prevención de enfermedades fito y zoonositarias, administración de fincas, finanzas, proyectos, mercadeo y otros	270501 093	1	Manejar fauna cautiva según procedimiento técnico y bienestar animal	70501	PRODUCCIÓN PECUARIA

		aspectos agrícolas y pecuarios.					
2123	F-2123.01	Asesorar y prestar servicio de consultoría sobre cultivos, fertilización, adecuación de tierras, recolección de cosechas, cuidado de especies pecuarias, prevención de enfermedades fito y zoonitarias, administración de fincas, finanzas, proyectos, mercadeo y otros aspectos agrícolas y pecuarios.					
2123	F-2123.04	Dirigir investigaciones, analizar información agrícola, pecuaria y preparar reportes.	260101067	1	Procesar los datos de acuerdo con técnica de investigación y tabulación	60101	MERCADEO
7221	F-7221.03	Asistir técnicamente sobre métodos y medios para mejorar la calidad de los productos, aumentar el rendimiento y la producción y mejorar la eficiencia de las faenas agrícolas y pecuarias.	270401089	1	Monitorear labor agrícola según parámetros y métodos técnicos	70401	PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
7222	F-7222.07	Programar el personal y los equipos para las diferentes actividades pecuarias.	210201052	1	Dirigir el talento humano de acuerdo con normativa	10201	TALENTO HUMANO
2125	F-2125.05	Promover la autogestión comunitaria, el desarrollo de habilidades sociales, la innovación tecnológica en las diferentes fases de la agrocadena y otras actividades económicas, transferir conocimiento y tecnologías de acuerdo con las necesidades del productor rural.					
2125	F-2125.06	Diagnosticar la problemática del productor rural y comunicar el análisis, oportunidades y alternativas de solución obtenidos del proceso de extensión agropecuaria; medir la gestión a través de indicadores de					

		cobertura, resultados e impacto.					
--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--

Fuente. Tomado de la última versión de clasificación Nacional Ocupacional. (<https://observatorio.sena.edu.co/clasificacion/cno>) consultado 27 diciembre de 2021.

Es razonable considerar que la UNAL de manera superficial consideró que debía descartarse el certificado de Aptitud profesional como técnico en producción pecuaria, negando la relación directa con las funciones del cargo de jefe de presupuesto. Es desacertado considerar que la producción pecuaria se encamina únicamente a conocer al plan de alimentación o de reproducción animal como argumenta la UNAL. Conforme la clasificación nacional de ocupaciones del cual el SENA es el directo responsable de su actualización conforme las funciones a ella endilgada, como ente articulador de las empresas, las personas activas en el mercado laboral y el gobierno nacional. De tal forma que tiene VALIDEZ exigir la calificación del puntaje máximo pues para obtener el título de técnico en producción pecuaria, la suscrita tuvo que desarrollar un proceso de formación permanente teórico práctico presencial donde también se complementaron otros campos de conocimiento como la administración y las finanzas e incluso la introducción de tecnologías para la optimización de la producción.

A su vez, la guía de valoración de antecedentes expone en su página 6:

*“Para efectos de esta prueba, en valoración de Educación se tendrán en cuenta los factores de Educación Formal, Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y Educación Informal, relacionadas con las funciones del empleo para el cual el aspirante concursa.”*

En ese sentido, el certificado de aptitud profesional como técnico en producción pecuaria guarda relación con las funciones del empleo, pues su naturaleza se direcciona a conocimientos específicos en administración, finanzas, que fueron adquiridos en mi proceso de formación técnica y superados con los estudios profesionales en administración pública, permitiendo la experticia de habilidades y destrezas propias al cargo. Considerando que la educación para el trabajo aquí debatida como es el certificado de aptitud profesional como técnico en producción pecuaria no se defiende como título para acceder al cargo de jefe de presupuesto, sino como educación para el trabajo y desarrollo humano complementaria a la educación formal acreditada con el título de Administradora Pública con la que se cumple con los criterios para la valoración de antecedentes en educación.

Reivindicando que, a la luz de la sana crítica, mediante la Resolución No. 1186 de 1970, del Ministerio de Trabajo y mediante la Ley Orgánica 119 de 1994, así como, los Decretos 1120 de 1996 y 249 de 2004, se le asignó al SENA la función de realizar y actualizar la clasificación nacional de ocupaciones, así las cosas, de acuerdo a los soportes de clasificación, la producción pecuaria no se delimita exclusivamente a la alimentación o la reproducción animal; también estima los ingresos y gastos, un control disciplinado de los procesos y la planificación secuencial de actividades que conlleven a obtener el máximo provecho en la administración de los recursos y la ejecución idónea de los presupuestos.

Por tanto, es justa la asignación de los puntos por **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO**, ya que el certificado de Aptitud Profesional guarda relación directa con el empleo para el cual concurso, es un programa debidamente certificado por el SENA, y en este caso es el SENA a través del sistema de clasificación nacional de ocupaciones, el que determina en que campos del mercado laboral, las habilidades,, destrezas y conocimientos adquiridos con dicho título puedo participar, conforme mi área de desempeño y mi nivel de cualificación. La decisión de la UNAL de negar el puntaje máximo en educación para el trabajo y el desarrollo humano no posee argumentos de base para su fundamentación, de tal forma que deberá acogerse a los parámetros del SENA y validar el título de técnico en producción pecuaria, otorgando el puntaje máximo de 10 puntos en **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO**, ya que el título de técnico en producción pecuaria guarda relación directa con las funciones del cargo. Ajustándome a la argumentación y análisis crítico que el juez aporte para ratificar mi defensa, conforme las razones expuestas.

Observación	Puntaje Máximo	Total Puntaje
Se otorgan máximo 10 puntos de acuerdo al número <b>total de programas certificadosaportados el aspirante y que estén relacionados con las funciones del empleo al que concursa.</b>	10.00	10.00

**14.3 Sobre la experiencia profesional relacionada:** El Evaluador UNAL, VALIDÓ los siguientes soportes:

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	SECRETARIA DE HACIENDA	2019-11-13	2020-01-02	SI	VALIDADO. Documento válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo requerido por lo cual NO genera puntaje.
5	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICACESAR	ASESORA EXTERNA	2019-02-07	2019-09-06	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en laprueba de valoración de antecedentes.
7	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICACESAR	ASESORA EXTERNA	2018-09-03	2018-12-30	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en laprueba de valoración de antecedentes.
9	SISTEMA NACIONALDE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	REFERENTE SNBF	2018-01-10	2018-11-15	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en laprueba de valoración deantecedentes.

10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR- SNBF- ICBF	REFERENTE SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR	2017-12-13	2017-12-16	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia en la prueba de valoración de antecedentes modificando el periodo laborado ya que se traslapa PARCIALMENTE con el periodo acreditado por Alcaldía municipal de Aguachica Cesar
11	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA CESAR	ASESORA EXTERNA	2017-02-03	2017-12-12	SI	VALIDADO. Documento válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo requerido por lo cual NO genera puntaje.

Observación frente a Experiencia Profesional Relacionada	Total meses valorados	Puntaje Máximo	Total Puntaje
Se otorgan máximo 40 puntos de acuerdo a la agrupación del número de meses de Experiencia Profesional Relacionada que haya certificado el aspirante.	18.83	40.00	18.00

La UNAL VALIDÓ los siguientes certificados como requisitos mínimos de 12 meses de experiencia relacionada:

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	SECRETARIA DE HACIENDA	2019-11-13	2020-01-02	SI	VALIDADO. Documento válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo requerido por lo cual NO genera puntaje.
11	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA CESAR	ASESORA EXTERNA	2017-02-03	2017-12-12	SI	VALIDADO. Documento válido para el cumplimiento del Requisito Mínimo requerido por lo cual NO genera puntaje.

A su vez, en experiencia profesional relacionada el máximo es 40 puntos, de acuerdo a la agrupación de meses de experiencia profesional que haya certificado el aspirante. Reiterando la asignación de 1 punto por 1 mes certificado.



Tipo de experiencia	Puntuación	Máximo	Máximo Puntaje Acumulativo
Experiencia profesional relacionada	Se otorgará un (1) punto por cada mes completo.	Cuarenta (40) puntos.	Cincuenta y cinco (55) puntos.
Experiencia profesional	Se otorgará 0,5 puntos por cada mes completo.	Quince (15) puntos.	

**Nota.** Información tomada de los anexos de la convocatoria.

Dentro de la valoración de antecedentes, La UNAL VALIDÓ los siguientes certificados para puntuación DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA:

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
5	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICA CESAR	ASESORA EXTERNA	2019-02-07	2019-09-06	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en la prueba de valoración de antecedentes.
7	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICA CESAR	ASESORA EXTERNA	2018-09-03	2018-12-30	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en la prueba de valoración de antecedentes.
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	REFERENTE SNBF	2018-01-10	2018-11-15	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia profesional relacionada en la prueba de valoración de antecedentes.
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR- SNBF-ICBF	REFERENTE SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR	2017-12-13	2017-12-16	SI	VALIDADO. Documento válido para puntuar experiencia en la prueba de valoración de antecedentes modificando el periodo laborado ya que se traslapa PARCIALMENTE con el periodo acreditado por Alcaldía municipal de Aguachica Cesar

Sin embargo, la UNAL desmejora mi condición de participante ya que con los anteriores certificados VALIDA 18,83 meses de experiencia y asigna 18 puntos. A continuación se

realiza la revisión del periodo validados por la UNAL como experiencia profesional relacionada:

	AÑO 2019	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
5	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	0	21	31	30	31	30	31	31	7			
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2019</b>	212													

	AÑO 2018	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
7	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3-sept-18	30 DICIEMBRE DE 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	30	30
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	10 DE ENERO DE 2018	15 DE NOVIEMBRE DE 2018	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	15	
	<b>DIAS TRASLAPADO</b>			0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	15	
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2018</b>	354													

	AÑO 2017	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	1 DE FEBRERO DE 2017	16-dic-17	0	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
11	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3 DE FEBRERO DE 2017	20 DICIEMBRE DE 2017	0	25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	20
	<b>DIAS TRASLAPADOS</b>			25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	30	15

<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2017</b>	3
----------------------------------	---

Se tiene en cuenta que la UNAL VALIDÓ la experiencia en la alcaldía municipal de Aguachica para el periodo 2017, de tal forma que, para ese periodo únicamente se validan los días correspondientes entre el 1 al 3 de febrero de 2017 para sumar a la experiencia, ya que los demás periodos se encuentran traslapados. La sumatoria de tiempo entre los años 2017 hasta 2019 conforme la evaluación de la UNAD corresponde a **18,96 meses.**

Ahora bien, la UNAL NO VALIDÓ la siguiente experiencia profesional relacionada, motivo por el cual considero que la actuación es omisiva, atenta contra mis derechos y el debido proceso que debe existir en esta materia. Así las cosas, se deberá VALIDAR la siguiente experiencia relacionada conforme las razones que expondré en cada caso:

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
1	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	ALCALDESA ENCARGADA	2019-11-20	2019-12-31	NO	NO VALIDO. El documento aportado es una resolución de nombramiento, sin embargo no se adjuntó certificación de ejecución del contrato, acta de liquidación o terminación de las actividades realizadas según lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, razón por la cual no es objeto de análisis.

El soporte presentado, no será reclamado ya que corresponde a nombramiento realizado en ejercicio de mis funciones como secretaria de Hacienda en la alcaldía municipal de Pailitas, obedeciendo al encargo de las funciones de alcaldesa por vacaciones del alcalde del periodo de gobierno SAID CASTRO CUETO, No hay reclamo sobre dicha experiencia.

De acuerdo a las observaciones de la UNAL, La experiencia docente obtenida en la Universidad Popular del Cesar, durante el año 2019, fueron considerados NO VALIDO, "porque se traslapa con el periodo acreditado por alcaldía municipal de Pailitas correspondiente a los siguientes periodos:

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
3	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	DOCENTE OCASIONAL	2019-08-12	2019-12-13	NO	NO VALIDO. El documento no es objeto de análisis por cuanto se traslapa con el periodo acreditado por Alcaldía municipal de Pailitas Cesar
4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	DOCENTE OCASIONAL	2019-02-22	2019-12-12	NO	NO VALIDO. El documento no es objeto de análisis por cuanto se traslapa con el periodo acreditado por Alcaldía municipal de Pailitas Cesar

Ahora bien, mi desempeño laboral para el periodo 2019 fue el siguiente, de acuerdo a las certificaciones que obran en mi inscripción:

N. Folio	AÑO 2019	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	ENE
5		ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	0	21	31	30	31	30	31	31	7				
6		ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	12		
2		ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020											17	31	2
3		UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019								19	30	31	30	13	
4		UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019		8	31	30	31	29							

Conforme la información, la VALIDACIÓN DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA debe ser la siguiente:

Debido a que para el periodo 2019 la UNAL VALIDÓ la experiencia de la alcaldía municipal de Aguachica Cesar, esta corresponde a 212 días. La experiencia como secretaria de hacienda de la alcaldía municipal de Pailitas que corresponde a 49 días, se VALIDÓ para cumplir con los 12 meses de experiencia relacionada del cargo; por tanto no se suman a la vigencia; sin embargo, se mantiene el reclamo de VALIDACIÓN DE LOS CERTIFICADOS en calidad de asesora de la alcaldía municipal de Pailitas correspondiente al periodo comprendido entre 10 de enero de 2019 hasta 6 de febrero de 2019, 8 de septiembre de 2019 hasta 12 de noviembre de 2019, ya que la UNAL no puede descartar mi experiencia profesional relacionada argumentando que los certificados presentados “Documento no cumple con requisito mínimo de criterio formal de (inicio y de terminación (día, mes y año), por lo cual no es objeto de análisis.” Toda vez que no se configuran los elementos de juicio que propone la UNAL para desvirtuar los certificados. Incluso, en favor del mérito que poseo, la UNAL deberá tener en cuenta que los certificados (2) que obran adjuntos y marcados como folio 6, son de entidad pública, indican de manera exacta: a) nombre o razón social de la entidad que la expide, b) Empleo o empleos desempeñados con fecha de inicio y terminación para cada uno de ellos (día, mes y año), evitando el uso de la expresión actualmente. C) tiempo de servicio como indica el numeral anterior, d) funciones, salvo los que la ley establezca.

La UNAL no puede desconocer que se adjuntaron 2 certificados, el primero que relaciona la información total del contrato de prestación de servicios profesionales especializados en administración pública para el mejoramiento de procesos de planeación, ordenamiento territorial y salud del despacho ejecutivo del alcalde municipal de Pailitas, con la idoneidad y capacidad según los requerimientos de funciones de la misma; Y certificado que refiere

que se cumplió y ejecutó a cabalidad dicho contrato con fecha de constancia 12 de noviembre de 2019, expedido por la misma entidad pública y suscrito por el ordenador del gasto público que en este caso es el alcalde municipal de Pailitas Cesar. Reiterando la singularidad que la UNAL, NO VALIDÓ las certificaciones de experiencia docente que se traslapan con esta experiencia profesional relacionada y con la experiencia en calidad de secretaria de hacienda. De tal forma que, la ponderación de la experiencia profesional relacionada para el año 2019 debe ser la siguiente:

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												OBSERVACIONES		
				EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AGO S	SEP T	OC T	NO V	DI C		EN E	
5	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	0	21	31	30	31	30	31	31	7						212
6	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	12				94
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020												17	31	2	requisito minimo
3	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019									19	30	31	30	13		traslapado
4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019		8	31	30	31	29									traslapado
<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2019</b>		306																

Frente a los siguientes certificados de experiencia profesional relacionada considerados NO VALIDOS porque se traslapan con otros periodos, deberá revisarse que lo más conveniente para la suscrita, so pena de incurrir en la afectación de su puntaje; sin embargo, se evidencia traslapo, pero debe ser tenidos en cuenta para la valoración en el marco de la experticia e idoneidad de la participante.

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
8	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICA CESAR	ASESORA EXTERNA	2018-01-17	2018-07-16	NO	NO VALIDO. El documento no es objeto de análisis por cuanto se traslapa con el periodo acreditado por Sistema Nacional de Bienestar Familiar SNBF-ICBF.

Respecto al año 2016 y de acuerdo a las certificaciones laborales presentadas, es necesario hacer las siguientes aclaraciones: 1. La UNAL considera que la CERTIFICACION LABORAL sobre apoyo a la administración municipal e implementación y ejecución de políticas públicas de empleo, afrodescendientes y discapacidad en el municipio de Aguachica Cesar, es experiencia profesional. Al respecto, es preciso manifestar que la elaboración de políticas públicas como instrumentos de planeación a largo plazo (12 años), requieren de la elaboración de presupuestos, plan operativo anual de inversión, asignación de rubros presupuestales de acuerdo a la naturaleza de la meta y el sector al que pertenezca. 2. No se puede considerar como experiencia profesional pues las funciones asignadas al cargo guardan relación directa con las funciones del empleo al cual me encuentro inscrita, ya que se requiere experticia para determinar la naturaleza de las metas y la armonización de estas con los presupuestos oficiales.

En ese orden de ideas, como conocimiento básico esencial del cargo de jefe de presupuesto se encuentra el plan de desarrollo, siendo una herramienta de planificación territorial a corto plazo (4 años) que debe armonizarse a las políticas públicas existentes (Ley 152 de 1994), el plan de desarrollo territorial se elaborará y adoptará de manera concertada con el gobierno nacional, asegurando el uso eficiente de los recursos (artículo 339 de la Constitución Política de Colombia. El plan de desarrollo posee la misma estructura de las políticas públicas, esto es una parte estratégica y un plan de inversiones en el caso del plan de mediano y corto plazo. En el caso de la experiencia profesional relacionada adquirida como coordinadora de la POLÍTICA PÚBLICA DE EMPLEO, MIEMBRO AFRODESCENDIENTE Y DISCAPACIDAD, dada las explicaciones aquí expuestas, la certificación refiere que las actividades se desarrollaron en la secretaria de hacienda, la implementación de las políticas requiere la asignación de recursos específicos y atendiendo que al tiempo me encontraba formulando el plan municipal de desarrollo Por un nuevo Aguachica, Incluyente y en Paz 2016-2019, debe tenerse como probado la relación directa entre la experiencia profesional relacionada con el cargo del empleo publico motivo de análisis.

Por las razones expuestas, a continuación se presenta el cuadro de experiencia profesional relacionada correspondiente a la vigencia 2016 y acreditada con las debidas certificaciones que obran en mi inscripción de la convocatoria:

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
13	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	18 DE FEBRERO DE 2016	5 DE ABRIL DE 2016		10	31	5								
14	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	12 DE FEBRERO DE 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016		16	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR (SNBF), INSTITUTO	12 octubre de 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016										19	30	31

	COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)															
	DIAS TRASLAPADOS				10	31	5							19	30	31
	TOTAL DIAS LABORADOS 2016	322														

No es aceptada la respuesta brindada por la UNAL frente a la ponderación obtenida para este periodo laboral ya que las certificaciones presentadas evidencian experiencia profesional relacionada directa con el cargo, que no pueden ser consideradas como experiencia profesional, con esa decisión, lo que hace la UNAL es afectar el puntaje al que tengo derecho y ponderarlo de tal manera que disminuya, sustituyendo el puntaje de experiencia profesional relacionada (1 punto por mes) al de experiencia profesional (0,5 puntos por mes).

De acuerdo a las definiciones de la guía de orientación aspirante etapa de valoración de antecedentes, a página 10 refiere que: *“la experiencia profesional relacionada es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.* Mientras que la definición de experiencia profesional describe que es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo”. La elaboración del plan de desarrollo y de políticas públicas guarda relación directa con las funciones del cargo a proveer toda vez que el plan estratégico es resultado de los planes de desarrollo de cada periodo de gobierno y estos a su vez, se articulan con las políticas públicas existentes en el municipio.

Sucede lo mismo con el certificado como asesora en POLÍTICA PÚBLICA DE ATENCIÓN A PRIMERA INFANCIA, INFANCIA Y ADOLESCENCIA, la cual debe ser acreditada como experiencia profesional relacionada, ya que la formulación de la política pública exige la elaboración de presupuestos y el plan operativo anual de inversión, conforme los programas, planes, proyectos y metas a largo plazo (12 años), siendo el alcalde responsable dentro de los primeros cuatro meses de su mandato en elaborarlas. Así mismo, el ministerio público, *“deberán inspeccionar, vigilar y controlar a los alcaldes para que dispongan en sus planes de desarrollo, el presupuesto que garantice los derechos y los programas de atención especializada para el restablecimiento”* de derechos de este grupo de valor . (Ley 1098 de 2006, página51).

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	
16	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	4 DE FEBRERO DE 2014	30 JUNIO DE 2014		24	31	30	31	30							
	TOTAL DIAS LABORADOS 2016			115												

Por las razones expuestas, la UNAL deberá VALIDAR y otorgar la siguiente puntuación en experiencia profesional relacionada:

**Experiencia profesional relacionada:**

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												OBSERVACIONES		
				EN E	FE B	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC			
5	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	0	21	31	30	31	30	31	31	7						212
6	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	12				94
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020												17	31	2	requisito mínimo
3	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019								19	30	31	30	13			traslapado
4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019		8	31	30	31	29									traslapado
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2019</b>	306																

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	
7	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3-sept-18	30 DICIEMBRE DE 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	30	30
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	10 DE ENERO DE 2018	15 DE NOVIEMBRE DE 2018	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	15		



	<b>DIAS TRASLAPADO</b>			0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	15
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2018</b>	354													

AÑO 2017		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	1 DE FEBRERO DE 2017	16-dic-17	0	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
11	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3 DE FEBRERO DE 2017	20 DICIEMBRE DE 2017	0	25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	20
	<b>DIAS TRASLAPADOS</b>				25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2017</b>	3													

AÑO 2016		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
13	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	18 DE FEBRERO DE 2016	5 DE ABRIL DE 2016		10	31	5								
14	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	12 DE FEBRERO DE 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016		16	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR (SNBF), INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)	12 octubre de 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016										19	30	31
	<b>DIAS TRASLAPADOS</b>				10	31	5						19	30	31
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2016</b>	322													

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS											
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
16	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	4 DE FEBRERO DE 2014	30 JUNIO DE 2014		24	31	30	31	30						
	TOTAL DIAS LABORADOS 2014			115											

**TOTAL MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA AÑOS 2019, 2018, 2017, 2016, 2014:**

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
5	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	212
6	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	94
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020	0
3	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019	0
4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019	0
			<b>TOTAL AÑO 2019</b>	<b>306 DIAS</b>
7	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3-sept-18	30 DICIEMBRE DE 2018	45
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	10 DE ENERO DE 2018	15 DE NOVIEMBRE DE 2018	309
			<b>TOTAL AÑO 2018</b>	<b>354</b>
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	1 DE FEBRERO DE 2017	16-dic-17	3
11	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3 DE FEBRERO DE 2017	20 DICIEMBRE DE 2017	0
			<b>TOTAL</b>	<b>3</b>
13	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	18 DE FEBRERO DE 2016	5 DE ABRIL DE 2016	0
14	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	12 DE FEBRERO DE 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016	322
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR (SNBF), INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)	12 octubre de 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016	0
			<b>TOTAL AÑO 2016</b>	<b>322</b>

16	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	4 DE FEBRERO DE 2014	30 JUNIO DE 2014	115
			<b>TOTAL AÑO 2014</b>	<b>115</b>
			<b>TOTAL PERIODO EVALUADO</b>	<b>1100</b>

El total de 1.100 días corresponde a 36,66 meses de experiencia profesional relacionada, que equivalen a 36 puntos.

#### 14.4 Sobre la experiencia profesional.

La certificación como capacitadora en formulación de proyectos para el plan de ordenamiento y manejo de las cuencas hidrográficas de Buturama y Guaduas (POMCA que incluye a los municipios de Aguachica y Rio de Oro Cesar), la UNAL VALIDO el documento como experiencia profesional; Por tanto, se deberá asignar el puntaje correspondiente a experiencia profesional, acogiéndome al criterio de la UNAL sobre dicha experiencia.

N. Folio	Entidad	Cargo	Fecha Inicial	Fecha Final	Válido	Observaciones
15	CONSORCIO CESAR	CAPACITADORA EN FORMULACIÓN DE PROYECTOS PARA EL PLAN DE ORDENAMIENTO Y MANEJO DE LAS CUENCAS HIDROGRÁFICAS BUTURAMA Y GUADUAS	2014-06-14	2014-12-31	SI	VALIDO. Las funciones enunciadas en la certificación no se encuentran relacionadas con el empleo actual se inscribió, sin embargo, es válida para puntuar experiencia Profesional.

Su ponderación en experiencia profesional es la siguiente:

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASA MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC	
15	CONSORCIO CESAR	14 DE JUNIO DE 2014	31 DE DICIEMBRE DE 2014								31	31	30	31	30	31
	TOTAL DIAS LABORADOS 2014			184												

Para la vigencia 2013, se presentó certificación para validar experiencia profesional obtenida en el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, la cual la UNAL consideró NO VALIDO, ya que el documento aportado no soporta la experiencia solicitada para puntuar en la prueba de valoración de antecedentes, dado que fue adquirida con anterioridad al título profesional; sin embargo, el certificado sirve de soporte para determinar la fecha a partir de la cual se debe tasar la experiencia

profesional de la inscrita. Al respecto, la guía de orientación al aspirante etapa de valoración de antecedentes página 13 refiere: “Para la contabilización de la experiencia profesional, a partir de la fecha de terminación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa en la que conste la fecha de terminación y aprobación de la totalidad del pensum académico, en caso de no contar con esta información, dicha experiencia se contabilizará a partir de la obtención del título profesional”. Con lo anteriormente argumentado, la UNAL NO VALIDÓ el documento presentado, a pesar que se trata de UN CERTIFICADO expedido por el Director de la escuela Superior de Administración Pública ESAP Territorial Cundinamarca donde afirma que la estudiante SANDRA DEL PILAR OTALVAREZ, culminó y aprobó el plan de estudios del programa de formación profesional en administración pública territorial APT. Y, certifica que en el periodo 2013-1 realizó como opción de grado prácticas administrativas en el Tribunal de lo contencioso administrativo subsección C de Descongestión de donde se desprendió el trabajo de análisis y recomendaciones denominado “La gestión administrativa en lo público, como herramienta de descongestión en las etapas procesales judiciales y recomendaciones”. Atendiendo que se cumple con la orientación de la guía, el documento acreditaría experiencia profesional.

También se presenta certificado expedido por persona natural, DOCENTE ALVARO CABRERA DIAZ, para el periodo comprendido entre 16 de febrero de 2011 hasta 15 de diciembre de 2013. La UNAL consideró que la certificación NO es VALIDA ya que aduce que el Documento no cumple con requisito mínimo de criterio formal de, el tiempo de dedicación, por lo cual no es objeto de análisis. Sin embargo, considero que el documento cumple con los requisitos establecidos en el anexo de las etapas del proceso de selección de la convocatoria Boyacá Cesar Magdalena 1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019, como son: a) nombre o razón social de la entidad que la expide, en este caso persona natural es el suscrito docente ALVARO CABRERA DIAZ. b) Empleo o empleos desempeñados con fecha de inicio y terminación para cada uno de ellos (día, mes y año), evitando el uso de la expresión actualmente. c) tiempo de servicio como indica el numeral anterior, d) funciones, salvo los que la ley establezca. En el certificado se relaciona las actividades desarrolladas, se evidencia que se realizaron mediante la modalidad de contratación por servicios profesionales, del periodo 16 de febrero de 2011 hasta 30 de noviembre de 2012 en calidad de técnico administrativo.

Como administradora pública a partir de 4 de diciembre de 2012 hasta el 15 de diciembre de 2013, con honorarios promedio de \$1.430.000 dentro del último semestre. Bajo las anteriores justificaciones, la certificación goza de validez y deberá tenerse en cuenta para certificar experiencia profesional comprendida entre el 4 de diciembre de 2012 hasta el 15 de diciembre de 2013 con la siguiente tasación en días laborados:

N. Folio	AÑO 2013	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS											
					EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AGO S	SEP T	OC T	NO V	DI C
18		ALVARO CABRERA DIAZ	4 DICIEMBRE DE 2012	15 DICIEMBRE DE 2013	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
		TOTAL DIAS LABORADOS 2013 PARA ESTE			319											

CERTIFICADO		
-------------	--	--

La experiencia del tribunal administrativo de Cundinamarca NO SE pero si debe VALIDAR la experiencia profesional obtenida con el docente ALVARO CABRERA DIAZ, toda vez que con el soporte del Tribunal Administrativo de Cundicamarca se prueba que la suscrita con la terminación de materias adquiere experiencia profesional y debe ser VALIDADA, sopena de incurrir en la violación al debido proceso y la vulneración de mis derechos.

**PUNTAJE CONFORME JUSTIFICACIÓN PARA EXPERIENCIA PROFESIONAL .**

Por las razones expuestas, la UNAL deberá VALIDAR y otorgar la siguiente puntuación en experiencia profesional:

**Experiencia profesional:**

AÑO 2014		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
15	CONSORCIO CESAR	14 DE JUNIO DE 2014	31 DE DICIEMBRE DE 2014							31	31	30	31	30	31
TOTAL DIAS LABORADOS 2014				184											

AÑO 2013		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
18	ALVARO CABRERA DIAZ	1 ENERO DE 2013	15 DICIEMBRE DE 2013	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
TOTAL DIAS LABORADOS 2013 PARA ESTE CERTIFICADO				319											

AÑO 2012		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
18	ALVARO CABRERA DIAZ	4 DICIEMBRE DE 2012	31 DICIEMBRE DE 2012												27
TOTAL DIAS LABORADOS 2013 PARA				27											

	ESTE CERTIFICAD O		
--	-------------------------	--	--

TOTAL MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL AÑOS 2014, 2013, 2012:

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
15	CONSORCIO CESAR	14 DE JUNIO DE 2014	31 DE DICIEMBRE DE 2014	184
			<b>TOTAL AÑO 2014</b>	<b>184</b>
18	ALVARO CABRERA DIAZ	1 ENERO DE 2013	15 DICIEMBRE DE 2013	319
			<b>TOTAL AÑO 2013</b>	<b>319</b>
18	ALVARO CABRERA DIAZ	4 DICIEMBRE DE 2012	31 DICIEMBRE DE 2012	27
			<b>TOTAL AÑO 2012</b>	<b>27</b>
			<b>TOTAL PERIODO EVALUADO</b>	<b>530</b>

El total de 530 días corresponde a 17,6 meses de experiencia profesional. Y su puntuación es 8,83.

Con las argumentaciones presentadas el resumen del puntaje que debo obtener en la etapa de valoración de antecedentes es el siguiente:

Criterio	PUNTAJE
EDUCACIÓN FORMAL	25.00
EDUCACIÓN INFORMAL	10.00
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	10.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	8.83
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	36.00
PUNTAJE DE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	89,83

El puntaje que debo obtener en la valoración de antecedentes corresponde a 89,83 evidenciando que la UNAL, ha realizado una valoración subjetiva, parcializada, inadecuada, omisiva, que afecta mi puntaje y por ende modifica el puesto en el que debo quedar dentro de la convocatoria No. 1230 de 2019- Territorial Boyacá, Cesar y Magdalena, sin justa causa, toda vez que los certificados aportados gozan de legalidad, mi experiencia fue adquirida en instituciones públicas, salvo la certificación de persona natural; sin embargo cumple con todos los requisitos exigidos en las guías y anexos de la convocatoria. Por tanto, se ha demostrado la veracidad de mis argumentos.

Por todo lo expuesto, mi intención y solicitud en la presente reclamación es que se proceda a VALIDAR las certificaciones y proceder a otorgar los puntajes que cada uno de ellos acredita. He demostrado el error en el que ha incurrido la UNAL al realizar apreciaciones subjetivas sobre la educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como la valoración subjetiva realizada sobre la experiencia profesional relacionada y la experiencia profesional, pues el manejo que le han dado a la información suministrada es a todas luces contraria a derecho y viola el debido proceso.

Cumplo con los requisitos de idoneidad y experiencia que requiere el cargo de jefe de presupuesto al cual me encuentro inscrita y considero que el manejo inadecuado que ha realizado la UNAL me puso en desventaja directa sobre los demás inscritos, sin justa causa, situación que no puede ser admitida, situación que a todas luces demuestra la violación al debido proceso, el derecho a la defensa, al acceso del servicio público de empleo y mi derecho a ser evaluada por los méritos presentados en mi hoja de vida, que pueden ser debidamente verificados con las entidades públicas en las cuales he prestado mi servicios. Dentro de la valoración de antecedentes No se presentaron documentos a los cuales la UNAL haya tachado por falta de legitimidad, se desborda de evidencias las actuaciones inadecuadas que ocasionan un daño irreparable frente a mi derecho al acceso a ocupar cargo publico en merito de mi experiencia profesional relacionada, mi educación formal, informal, para el trabajo y desarrollo humano, situaciones que deben ser corregidas sin tener herramienta distinta a acudir a la garantía de mis derechos por medio de la acción de tutela.

## **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-641 de 2002). En cuanto a las garantías sustanciales y procedimentales, la misma corte).

En el campo específico de los procedimientos administrativos, la Corte ha explicado que las garantías que integran el derecho son, entre otras “i) el derecho a conocer el inicio de la actuación; ii) a ser oído durante el trámite; iii) a ser notificado en debida forma; iv) a que se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio definidas por el 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:**

En la relación de hechos, se dan a conocer los vicios dentro de la valoración de antecedentes como son: NO VALIDAR los documentos presentados para acreditar la educación para el trabajo y desarrollo humano, desconociendo que el certificado de aptitud profesional como técnico en producción pecuaria es educación relacionada al cargo como se prueba con la clasificación nacional ocupacional de la producción pecuaria establecida por el SENA como máxima autoridad que regenta la materia. No es aceptable que la UNAL realice una definición apresurada sobre la formación obtenida al considerar que únicamente sirve para elaborar planes de alimentación y reproducción de especie animal, desconociendo las destrezas, habilidades y conocimientos adquiridos en el oficio que permite ocupar cargos de supervisión y dirección. Por tanto, se deberá VALIDAR el título de técnico en producción pecuaria para obtener 10 puntos por educación para el trabajo y desarrollo humano.

Sobre la validación de experiencia profesional relacionada y experiencia profesional, se demostró que la UNAL realizó un manejo inadecuado de la información, en la cual VALIDÓ algunos certificados, otros de gran importancia fueron descartados o se validaron como experiencia profesional, disminuyendo la puntuación que corresponde en este caso. No se puede desconocer que los certificados aportados en la inscripción gozan de presunción de legalidad toda vez que no fueron tachados por falsos; a excepción del certificado expedido por el docente ALVARO CABRERA DIAZ (persona natural), la experiencia profesional relacionada fue obtenida en las alcaldías municipales de Aguachica y Pailitas Cesar, así como en el centro zonal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y pueden ser verificadas en distintos sistemas de información pública. De tal forma que de acuerdo a las razones expuestas en cada caso, deberá modificarse la VALIDACIÓN documental y asignar el puntaje verdadero que le atañe a la suscrita dentro del proceso de valoración de antecedentes toda vez que logra demostrar el daño que le ocasiona la UNAL al ponerla en desventaja frente a otros inscritos en la convocatoria. Considerando que se debe acudir al debido proceso y ponderar el siguiente resultado de la valoración de antecedentes conforme los argumentos expuestos en los hechos:

<b>Criterio</b>	<b>PUNTAJE</b>
EDUCACIÓN FORMAL	25.00
EDUCACIÓN INFORMAL	10.00
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	10.00



EXPERIENCIA PROFESIONAL	8.83
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	36.00
COUNTAJE DE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	89,83

**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.

Acudo a usted señor Juez, en aras de garantizar mis derechos legítimos, solicitándole que se aplique el marco normativo vigente en esta materia, y solicitándole que de oficio, si me faltare citar norma que justifique mi actuación, sea usted el defensor de mis derechos.

**JUSTIFICACIÓN:**

Se está vulnerando mi derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos por las arbitrariedades cometidas tanto en las pruebas escritas al no garantizar mi derecho a ser informada por medio de notificación por correo electrónico, poniéndome en desventaja frente al reclamo de mi derecho al debido proceso y controvertir la prueba de la cual, en el segundo reclamo manifesté que me encontraba insatisfecha.

Como al ponerme en desventaja frente a la valoración de antecedentes que a todas luces refleja una desventaja clara por cuanto la valoración de antecedentes concede un resultado final de evaluación otorgada por la UNAL es de 63,5 puntos. Se logró demostrar con la revisión individual de cada certificado que la UNAL ha violado el debido proceso y ha manejado la información para acomodar los resultados de tal forma que no evidencia el mérito que poseo, ya que al revisar la documentación aportada y hacer un análisis crítico documental, el resultado de la valoración de antecedentes debe ser de 89,83 puntos. Pues la UNAL no tuvo en cuenta las orientaciones de la convocatoria registradas en la guía y el anexo de valoración de antecedentes, del cual se ha hecho relación en cada caso específico demostrando que se dio cumplimiento a los criterios de la convocatoria, considerando que el juzgado deberá revisar con detenimiento y conceder la puntuación que efectivamente merezco en cuanto a educación para el trabajo y desarrollo humano, la experiencia profesional relacionada, experiencia profesional, el proceso no se cumplió 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”.*

## PRETENSIONES

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

### PETICIÓN DE FONDO

Solicito respetuosamente se ordene a la CNSC y a la UNAL, acceder a:

1. VALIDAR el certificado de aptitud profesional de técnico en producción pecuaria expedido por el SENA como documento para recibir la puntuación máxima de 10, en educación para el trabajo y desarrollo humano, toda vez, que se ha demostrado que de acuerdo a la clasificación nacional ocupacional, la educación para el trabajo obtenida si guarda relación con las funciones del cargo, como se argumentó en los hechos de la acción de tutela.
2. Que se admitan los certificados laborales de la alcaldía municipal de Pailitas Cesar en el caso del contrato de prestación de servicios 010 de enero de 2019, para VALIDAR y acreditar la experiencia profesional relacionada, la modificación del estatus de los certificados de la alcaldía municipal de Aguachica Cesar como coordinadora del Plan Municipal de desarrollo y coordinadora de políticas publicas de empleo, afrodescendientes y discapacidad de la vigencia 2016, así como el certificado laboral de la alcaldía de fusagasugá como asesora en la formulación de políticas públicas de infancia y adolescencia de la vigencia 2014. Atendiendo que al ser descartados o validados como experiencia profesional la UNAL desmejoró la puntuación de la inscrita sin justa causa.
3. Que se valide el puntaje obtenido como experiencia profesional relacionada de 1.100 días, que computa 36,66 meses y se otorguen 36 puntos, conforme el siguiente cuadro:

#### Experiencia profesional relacionada:

N. Folio	AÑO 2019	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS												EN E	OBSERVACIONES	
					EN E	FE B	MA R	AB R	MA Y	JU N	JU L	AGO S	SEP T	OC T	NO V	DI C			
5		ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	0	21	31	30	31	30	31	31	7						212
6		ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	12				94
2		ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020											17	31	2		requisito mínimo
3		UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019								19	30	31	30	13			traslapado

4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019		8	31	30	31	29									traslapado
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2019</b>	306																

AÑO 2018		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
7	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3-sept-18	30 DICIEMBRE DE 2018	0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	30	30
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	10 DE ENERO DE 2018	15 DE NOVIEMBRE DE 2018	21	28	31	30	31	30	31	31	30	31	15	
	<b>DIAS TRASLAPADO</b>			0	0	0	0	0	0	0	0	27	31	15	
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2018</b>	354													

AÑO 2017		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	1 DE FEBRERO DE 2017	16-dic-17	0	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
11	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3 DE FEBRERO DE 2017	20 DICIEMBRE DE 2017	0	25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	20
	<b>DIAS TRASLAPADOS</b>				25	31	30	31	30	31	31	30	31	30	15
	<b>TOTAL DIAS LABORADOS 2017</b>	3													

AÑO 2016		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
13	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICA	18 DE FEBRERO DE 2016	5 DE ABRIL DE 2016		10	31	5								
14	ALCALDIA MUNICIPAL DE AGUACHICA	12 DE FEBRERO DE 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016		16	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR (SNBF)	12 octubre de 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016										19	30	31

	INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)																	
	DIAS TRASLAPADOS				10	31	5							19	30	31		
	TOTAL DIAS LABORADOS 2016	322																

AÑO 2014		DIAS LABORADOS PARA TASAR MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA CONFORME FECHAS REGISTRADAS EN LOS CERTIFICADOS VALIDADOS													
N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
16	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	4 DE FEBRERO DE 2014	30 JUNIO DE 2014		24	31	30	31	30						
	TOTAL DIAS LABORADOS 2014	115													

**TOTAL MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA AÑOS 2019, 2018, 2017, 2016, 2014:**

N. Folio	EMPRESA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
5	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	7-feb-19	7 SEPTIEMBRE DE 2019	212
6	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	10 de enero de 2019	12 de noviembre de 2019	94
2	ALCALDIA MUNICIPAL DE PAILITAS CESAR	13 de noviembre de 2019	2 de enero de 2020	0
3	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	12 agosto de 2019	13 de diciembre de 2019	0
4	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	22 de febrero de 2019	29 de junio de 2019	0
			<b>TOTAL AÑO 2019</b>	<b>306 DIAS</b>
7	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3-sept-18	30 DICIEMBRE DE 2018	45
9	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	10 DE ENERO DE 2018	15 DE NOVIEMBRE DE 2018	309
			<b>TOTAL AÑO 2018</b>	<b>354</b>
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR SNBF-ICBF	1 DE FEBRERO DE 2017	16-dic-17	3
11	ALCALDIA MUNICIPAL AGUACHICA CESAR	3 DE FEBRERO DE 2017	20 DICIEMBRE DE 2017	0
			<b>TOTAL</b>	<b>3</b>
13	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	18 DE FEBRERO DE 2016	5 DE ABRIL DE 2016	0
14	ALCALDÍA MUNICIPAL DE AGUACHICA	12 DE FEBRERO DE 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016	322
10	SISTEMA NACIONAL DE BIENESTAR FAMILIAR (SNBF), INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR (ICBF)	12 octubre de 2016	31 DE DICIEMBRE DE 2016	0
			<b>TOTAL AÑO 2016</b>	<b>322</b>

16	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	4 DE FEBRERO DE 2014	30 JUNIO DE 2014	115
			<b>TOTAL AÑO 2014</b>	<b>115</b>
			<b>TOTAL PERIODO EVALUADO</b>	<b>1100</b>

4. Que se admita, y se **VALIDE**, como experiencia profesional, la aportada mediante certificados expedidos por el director de la escuela superior de administración pública de la territorial Cundinamarca, con la cual se evidencia el periodo a partir del cual obtengo experiencia, el documento cual cumple con los criterios exigidos en la guía de orientación de la etapa de valoración de antecedentes y su anexo.
5. Que se admita y **VALIDE** como experiencia profesional el certificado presentado firmado y que cumple con los requisitos y criterios de este tipo de certificación, la expedida por el docente **ALVARO CABRERA DIAZ**, con la que se pretende **VALIDAR** el periodo correspondiente al 4 de diciembre de 2012 hasta el 13 de diciembre de 2013.
6. Que se **VALIDE** como experiencia profesional 530 días, que corresponden a 17,66 meses y un puntaje de 8,83 conforme las argumentaciones presentadas y el resumen del siguiente cuadro:

**TOTAL MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL AÑOS 2014, 2013, 2012:**

<b>N. Folio</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>FECHA INICIAL</b>	<b>FECHA FINAL</b>	<b>TOTAL DIAS</b>
15	CONSORCIO CESAR	14 DE JUNIO DE 2014	31 DE DICIEMBRE DE 2014	184
			<b>TOTAL AÑO 2014</b>	<b>184</b>
18	ALVARO CABRERA DIAZ	1 ENERO DE 2013	15 DICIEMBRE DE 2013	319
			<b>TOTAL AÑO 2013</b>	<b>319</b>
18	ALVARO CABRERA DIAZ	4 DICIEMBRE DE 2012	31 DICIEMBRE DE 2012	27
			<b>TOTAL AÑO 2012</b>	<b>27</b>
			<b>TOTAL PERIODO EVALUADO</b>	<b>530</b>

7. Se **ORDENE** a la CNSC y a la UNAL la modificación de los criterios y puntajes en la valoración de antecedentes asignando el puntaje de 89,83 en aras de garantizar mi derecho a acceder a la carrera administrativa por méritos, salvaguardando mi derecho como mujer a participar en la toma de decisiones del país de la siguiente manera:

<b>Criterio</b>	<b>PUNTAJE</b>
EDUCACIÓN FORMAL	25.00
EDUCACIÓN INFORMAL	10.00
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	10.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	8.83
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	36.00
PUNTAJE DE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	89,83

8. 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 obtenido de manera desproporcionada que afecte el mérito de la participante, ya que considero que existe una clara violación al debido proceso que me pone en desventaja y que debe ser resuelto previa la publicación de la lista de elegibles.
9. Que se notifique de la presente acción de tutela a la CNSC, la UNAL y a los demás participantes inscritos en la OPEC No. 54303 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 54303
5. Copia de la reclamación interpuesta contra las pruebas funcionales.
6. Copia de la reclamación interpuesta contra la Valoración de Antecedentes.
7. Copia de la respuesta de reclamación interpuesta contra la Valoración de Antecedentes.
8. Copia del certificado como TÉCNICO EN PRODUCCION PECUARIA expedido por SENA.
9. Copia de la clasificación nacional ocupacional SENA.
10. Copia de certificados laborales relacionados en la inscripción de la convocatoria.
11. Guía de orientación al aspirante en la etapa de valoración de antecedentes.
12. Anexo de las etapas del proceso de selección de la convocatoria Boyacá Cesar Magdalena 1137 a 1298 y 1300 a 1304 de 2019.

**Recibiré notificaciones en:**

## **NOTIFICACIONES**

A la suscrita, Correo electrónico: Sandra.otalvarez300@esap.gov.co, celular: 3012542585. Calle 4 20 20 Aguachica Cesar.

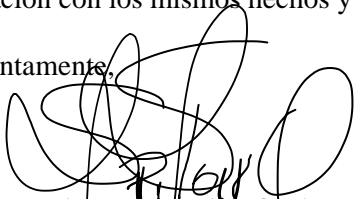
La parte accionada Comisión Nacional de Servicio Civil en la Carrera 16 No. 96 - 64, piso 7, de esta ciudad, Correo: atencionalciudadano@cns.gov.co.

La parte accionada Universidad Nacional de Colombia. Carrera 45 # 26-85 Edif. Uriel Gutiérrez Bogotá D.C., Colombia. (+601) 316 5000. sisqueresu\_nal@unal.edu.co

## **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,



**SANDRA DEL PILAR OTALVAREZ MARTINEZ**  
**C.C. 63.477.300**