

Señor:
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)
E.S.D

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN A MIS DERECHOS FUNDAMENTALES AL DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, A LA IGUALDAD, AL ACCESO Y EJERCICIO DE CARGOS PUBLICOS Y AL TRABAJO.

ACCIONANTE: CRISTIAN ENRIQUE BROCHERO AMAYA, Cedula de ciudadanía No. 72.257.338.

ACCIONADAS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC Y UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA.

PROCESO DE SELECCIÓN: CONVOCATORIA TERRITORIAL NORTE II 2019, Gobernación del atlántico, Acuerdo de Convocatoria No. 20191000008636 del 20 de agosto de 2019.

SOLICITUD ESPECIAL; MEDIDA PROVISIONAL.- ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2591/91 – CARÁCTER PERENTORIO.

Respetado(a) Doctor(a):

Yo, **CRISTIAN ENRIQUE BROCHERO AMAYA**, mayor de edad, en uso de plena capacidad legal, identificado con Cedula de Ciudadanía No. 72.257.338, expedida en Barranquilla, profesionalmente como aparece al pie de mi correspondiente firma, actuando en mi calidad de concursante de la convocatoria o proceso de selección de referencia, llevado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del marco de la convocatoria Territorial Norte II 2019, En la cual el suscrito se vinculó formalmente, adquiriendo los derechos como aspirante a vacante publica ofertada a través de la inscripción No. **239897564**. En atención al interés y derechos que me asisten interpongo de manera respetuosa ante su despacho la presente Acción De Tutela en contra de la Universidad Sergio Arboleda y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, por la vulneración de los derechos fundamentales tales como al Derecho de Petición, Debido Proceso, Derecho a la Igualdad, acceso y ejercicio de cargos públicos y al trabajo, como consecuencia de la respuesta publicada el día 30 de agosto del presente año a la reclamación radicada, por para lo cual proceso a exponer los siguientes;

HECHOS

PRIMERO. El suscrito se encuentra participando en la convocatoria de referencia para el cargo, denominado, Profesional Universitario, Código 2190, Grado 8, en la OPEC No. 75417 ofertada como vacante en concurso de meritocracia para la planta de personal de la Gobernación Del Atlántico. (Anexo 1).

SEGUNDO. Como descripción del empleo ofertado al cual el suscrito se encuentra inscrito y aspirando para su obtención, teniendo en cuenta que la valoración de antecedentes se realiza teniendo como punto de partida los requisitos mínimos previstos en el empleo al cual el suscrito se postuló, para la OPEC No. 75417. De tal manera, se deja se presente las características propias de la vacante par el cargo de interés;

I REQUISITOS MÍNIMOS, FUNCIONES DEL EMPLEO PARA LA OPEC	
Nivel	Profesional
Grado:	8
Denominación:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Propósito principal del empleo:	Operar y actualizar el sistema de información estadístico e indicadores de gestión departamental como instrumento del proceso de planificación del departamento del Atlántico y realizar el proceso de viabilización, seguimiento y evaluación de proyectos de inversión pública del banco de programas y proyectos

departamental, del sistema general de regalías (sgr) y realizar seguimiento a los proyectos para garantizar el cumplimiento de metas establecidas en el plan de desarrollo departamental.

Funciones del empleo

- 1. Implementar y mantener el sistema de información estadístico del departamento del Atlántico, con el fin de facilitar el proceso de planificación del Departamento del Atlántico.
- 2. Operar el sistema de indicadores de gestión departamental para formular y evaluar los programas y proyectos del Departamento y rendir informes periódicos de análisis para ser incluidos en el documento de gestión del Plan de Desarrollo Departamental.
- 3. Establecer la coordinación interinstitucional necesaria, para capturar y procesar la información departamental, soporte para las actividades de planeación y para la toma de decisiones estratégicas del Departamento.
- 4. Realizar la asistencia técnica departamental y municipal en lo relativo a indicadores de gestión para la formulación de planes de desarrollo.
- 5. Participar en la elaboración de documentos estadísticos que sean generados por entidades nacionales y del sector privado en el Departamento del Atlántico.
- 6. Procesar la información estadística de los diferentes sectores departamentales con el objeto de elaborar el Anuario Estadístico del Departamento.
- 7. Brindar la información estadística del Departamento a las diferentes entidades públicas y privadas que así lo requieran.
- 8. Participar en la Formulación del Plan de Desarrollo Departamental (Diagnostico, Componente Estratégico, Políticas, Estrategias, Metas, Programas y Validación con la Comunidad).
- 9. Coordinar, gestionar, recopilar, procesar, elaborar y analizar diagnósticos sectoriales económicos e información estadística económica, social e institucional.
- 10. Participar en la elaboración del informe de gestión departamental y documentos de análisis socioeconómicos.
- 11. Generar documentos de análisis de la inversión departamental y nacional en el Departamento del Atlántico.
- 12. Participar en la formulación de planes sectoriales y en los procesos de seguimiento y evaluación de los mismos.
- 13. Revisar metodológicamente y la documentación soporte, elaborar los filtros metodológicos y de Viabilidad de Proyectos de Inversión Pública recibidos en el Banco de Programas y Proyectos Departamental y del Sistema General de Regalías (SGR).
- 14. Estudiar la viabilidad económica, financiera, institucional, de compatibilidad y ambiental a los Proyectos de Inversión Pública susceptibles de ser financiados con recursos Nacionales, Sistema General de Regalías (SGR), Departamentales y otras fuentes de financiación presentados por los municipios y por las entidades departamentales para su viabilidad metodológica.
- 15. Apoyar a la Subsecretaría de Direccionamiento Estratégico en la solicitud de información, recopilación, procesamiento, ajustes, envío al DNP y análisis de la información del SICEP de los municipios en el componente de Capacidad Administrativa y Entorno.
- 16. Participar en la elaboración del documento informe de Medición y Análisis del Desempeño Municipal.
- 17. Apoyar institucionalmente a la Secretaría de Planeación Departamental mediante la asistencia delegada a reuniones de trabajo y en la organización y diversas temáticas en los encuentros con la comunidad de los municipios del Departamento del Atlántico.
- 18. Las demás funciones que le sean asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel jerárquico del empleo, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

Requisitos de Estudio:

Título Profesional en las disciplinas académicas del núcleo básico del conocimiento en Economía, Administración. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por la ley.

Requisitos de Experiencia:

Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional.

TERCERO. En el marco de las Convocatorias 1333 a 1354 Territorial 2019 - II, la CNSC suscribió contrato No. 617 de 2019 con la Universidad Sergio Arboleda, para “*Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa de algunas entidades públicas de los departamentos de Atlántico, Cundinamarca, Meta, Norte de Santander y Risaralda – Convocatoria Territorial 2019-II, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la etapa de valoración de antecedentes*”.

CUARTO. El numeral 4.4. del Anexo del Acuerdo rector del proceso de selección en desarrollo del artículo 19 del acuerdo normativo (anexo 2), establece lo concerniente a las instrucciones sobre las Reclamaciones contra los resultados de la prueba Valoración de Antecedentes. Indicando de tal forma que las reclamaciones contra los resultados de esta prueba se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos. Quedando definido en tal precepto que contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

QUINTO. La Universidad Sergio Arboleda dio apertura a la etapa de reclamaciones, a partir de las 00:00 horas del día 4 de agosto hasta las 23:59:59 del día 06 de agosto de 2021 y de las de las 00:00 horas del día 09 de agosto de 2021 hasta las 23:59:59 del día 10 de agosto de 2021 (5 días hábiles) en los términos del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005. Termino dentro del cual el suscrito interpuso oportunamente reclamación por indebida valoración de los soportes documentales que constituyen las certificaciones probatorias de sus antecedentes para la valoración pertinente.

SEXTO. Con ocasión a los resultados obtenidos por el suscrito en pruebas escritas y valoración de antecedentes dentro del acuerdo de referencia, las cuales una vez surtidas la respuesta a reclamación, arrojaron como puntaje logrado por el suscrito, según ítems a valorar quedando establecida de la siguiente manera la puntuación;

Competencias Funcionales.....	Puntaje	72.34	ponderación	60%
Prueba Comportamental.....	Puntaje	70.83	ponderación	20%
Valoración De Antecedentes	Puntaje	68.87	ponderación	20%
Profesional Universitario				

SEPTIMO. Con ocasión a los puntajes obtenidos sobre cada componente a evaluar en las pruebas, el suscrito obtuvo una ponderación definitiva equivalente a (71.34), la cual es resultado total conseguido al sumar los ponderados de cada resultado parcial. Resultado que fue objetado oportunamente, con reclamación formal (anexo 3) interpuesta en la plataforma virtual SIMO, en fecha 09 de agosto de 2021. Sobre el cual se efectuó una corrección al revalorar la experiencia, no obstante no se efectuaron las correcciones propias sobre la revaloración, quedando pendiente por resolver la reclamación los hechos 3, 4 y 5 sobre este último componente a evaluar y su corrección en puntos (anexo 4).

OCTAVO. La reclamación suscitada en el punto anterior, obedeció entre otros motivos a la inadecuada valoración de los antecedentes que conforman el perfil profesional y hoja de vida del suscrito. Ante lo cual es propio esclarecer que se efectuó una equivocada valoración por parte de la Universidad Sergio Arboleda en representación de la CNSC, –A la certificación aportada de aprobación del curso realizado con la ESAP, ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA, denominado “MODELO INTEGRADO GESTION Y PLANEACION” direccionado para servidores públicos en ejercicio. Puesto que la referida certificación aportada por el suscrito debidamente al momento de la inscripción, bajo la modalidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, fue desestimada bajo tal criterio y catalogada como una certificación más de educación Informal, por lo cual toda vez que ya había obtenido el máximo de los puntos posibles presupuestados por concepto de educación informal; No fue tomada en cuenta para puntuación, que a la posteriori sería definitiva para el acceso a la vacante pretendida por el aspirante.

NOVENO. A través de oficio (anexo 4) de fecha 30 de agosto de 2021, radicado No. RECVAT-IIP-0345, la universidad Sergio Arboleda, emitió contestación a la reclamación

del suscrito sin emitir una respuesta de fondo al respecto de lo expuesto en lo descrito en los “hecho 3, 4 y 5” de la presente, entendiéndose como un posible silencio administrativo. Así las cosas, no solo omitió brindar una respuesta de fondo a la solicitud del suscrito sobre el contexto esbozado, al requerimiento: “**REQUERIMIENTO:** solicito VALORAR LA CERTIFICACIÓN POR LA ESAP, Certificaciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Para servidores públicos en el oficio de servidores públicos” Sino, que además continuo con el proceso de preselección sin corregir la situación sobreviniente correspondiente al orden clasificatorio y sus puntuaciones de los aspirantes, con la flagrante violación de los derechos fundamentales del suscrito invocados en la presente acción de tutela.

CONCEPTO DE LAS VIOLACIONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

De conformidad a los anteriores hechos relatados, dentro del marco y etapas del concurso de mérito para acceder a una vacante como Profesional Universitario al servicio de la planta de empleados de la Gobernación del Atlántico, y en sobre esta línea de sucesos la realización de la etapa de valoración de antecedentes surtida por la Universidad Sergio Arboleda. Es preciso indicar, que el suscrito oportunamente certificación al respecto de aprobación del curso, MODELO INTEGRADO GESTION Y PLANEACION entre las fechas 2 y el 10 de mayo de 2019 dictado por -ESAP- ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA,(anexo 5), obteniendo la certificación pertinente con los criterios establecidos, conforme a los procesos académicos catalogados como “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”. Esto, en los términos del **artículo 2.2.2.3.6 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 10 del Decreto Ley 785 de 2005**, donde se establece que estos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad.
- Nombre y contenido del programa.
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas. Cuando se exprese en días, deberá señalarse el número total de horas por día.

Así mismo, como lo establece el acuerdo y anexo técnico regulador de la convocatoria en referencia, donde indica que; “**Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). Incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica.”.**

Es decir, conforme a lo anterior, no solo estos dos últimos los programas de formación (laboral de mínimo 160 horas y académica mínimo 600 horas), como algunos piensan, constituyen la denominada educación para el trabajo, existen otros cursos que se incluyen en la formación para el trabajo, es decir, todos aquellos cursos de formación que cumplan con los fines antes descritos explicados en la misma norma. Incluyendo los cursos para **actualizar**.

Ahora bien, dentro de la misma norma lo conceptualiza, el **Decreto 1075 del 26 mayo 2015. ARTÍCULO 2.3.3.5.3.2.8. Conceptualiza la Educación para el trabajo y desarrollo humano en el marco de la educación para adultos, “definiéndola como la dirigida a la actualización de conocimientos, según el nivel de educación alcanzado, a la capacitación laboral, artesanal, artística, recreacional, ocupacional y técnica, a la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y para la participación ciudadana, cultural y comunitaria.**

Incluye, también, programas que preparan para la validación de niveles y grados propios de la educación formal....”

Así las cosas, es necesario resaltar de lo suscitado, lo concerniente a; “actualización de conocimientos, según el nivel de educación alcanzado, a la capacitación laboral”, lo que indica sobre el contexto del cargo de referencia aspirado por el suscrito, es decir a la OPEC No. 75417, nivel profesional, el curso de MODELO INTEGRADO GESTION Y PLANEACION – MIPG (anexo 5); Sí, pertenece a una actualización de conocimientos para los funcionarios públicos según el nivel educativo alcanzado, calidad de servidor público que ostenta y ostentaba el suscrito al momento de cursar a satisfacción tal curso. Por lo cual, se deben otorgar los puntos a lugar dentro del contexto del margen del concurso público referenciado, teniendo en cuenta que los certificados aportados demuestran las capacitaciones laborales concernientes a educación para el trabajo, sobre la lógica de la naturaleza del empleo al cual se relacionan tales capacitaciones debidamente soportadas, en especial la del precitado curso.

En tal sentido, es necesario adicionalmente tener en cuenta, que en el **ARTÍCULO 2.6.2.2 íbidem, sobre Educación para el trabajo y el desarrollo humano**. Queda establecido que la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Decreto 4904 de 2009, artículo 1.2).

Es decir, en el caso del suscrito quien ostenta un grado académico de profesional y quien ejerce activamente según las certificaciones aportadas en el citado concurso, ostenta la calidad de servidor público, los cursos de educación para el trabajo y desarrollo humano a nivel laboral, se encuentran enmarcados en obligaciones constitucionales de acuerdo a las necesidades y principios de la función pública, que derivan en un deber de obligatorio cumplimiento.

Seguidamente en el **ARTÍCULO 2.6.2.3** de la misma norma, traza como objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.

2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno. (Decreto 4904 de 2009, artículo 1 3.)

Por lo anterior, se cumple los dos objetivos de la educación para el trabajo y desarrollo humano, con el curso de MIPG siendo formación en la práctica del trabajo, a través de la capacitación en el desempeño ocupacional, actualizando y formando en aspectos laborales, para los servidores públicos.

En consecuencia, del recorrido expuesto sobre los criterios y presupuestos normativos, esbozados sobre el contexto dilucidado, de lo que configura e implica la denominada Educación Para El Trabajo y El Desarrollo Humano; surge el entendimiento de amparo legal y la certeza de que el certificado aportado por el suscrito, al respecto de la aprobación del curso dictado por la ESAP, denominado; “MODELO INTEGRADO GESTION Y PLANEACIÓN”, constituye sin lugar a dudas un certificado valido y sujeto a

puntuación sobre las normas del concurso publico de referencia, para ser tenido en cuenta como antecedente de valor al respecto de factor de valoración bajo lo preestablecido en competencias laborales para la Educación Para El Trabajo y El Desarrollo Humano.

Máxime cuando, es una instrucción para todos los funcionarios PÚBLICOS por emitida el un ente rector, el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - DAFP - , a través de la CIRCULAR No. 100.04-2018 - MIPG- Modelo Integrado de Planeación y gestión. De tal manera se brindó la referida directriz, para los servidores públicos, en la cual entre otras, se requirió; “(...)1. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el modulo “fundamentos generales”. Por ser un curso de capacitación para servidores públicos en competencias de la estructura del estado el modelo de integración de los sistemas de gestión. Establecido en el plan de desarrollo (...)”(anexo 6)

Esto en concordancia con la actualización que deben tener las instituciones y sus funcionarios públicos del sistema de gestión integrado de nuestra nación, por ser de importancia su conocimiento y formación en el tema que inicia en el ART 133. Ley 1753 de 2015, Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

“ARTÍCULO 133. Sobre la Integración de Sistemas de Gestión. Queda establecido; Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado. El Gobierno Nacional reglamentará la materia y establecerá el modelo que desarrolle la integración y articulación de los anteriores sistemas, en el cual se deberá determinar de manera clara el campo de aplicación de cada uno de ellos con criterios diferenciales en el territorio nacional.”

Lo cual reglamento el Gobierno Nacional, a través del **DECRETO 1499 DE 2017**(anexo 7) por mandato legal obliga a ser acogido por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la rama ejecutiva del poder público, y de igual manera al desarrollo de competencias laborales a los servidores públicos, en sus artículos.

ARTÍCULO 2.2.22.3.1 actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
“(...) se adoptara la versión actualizada del Modelo Integrado y gestión MIPG.”

ARTÍCULO 2.2.22.3.4 ámbito de aplicación *“(...) se adoptara por lo organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la rama ejecutiva del poder publico (...)”*

ARTÍCULO 2.2.22.3.13 Programas de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. *“La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”*

Señor juez, el suscrito que realizó dos veces el curso, para obtener el conocimiento y competencias laborales en El Modelo Integrado de Planeación y gestión –MIPG, en dos entidades diferentes la ESAP y la DAFP(anexo 8), ambos aportados en la inscripción al concurso y realizado por ser una capacitación para los funcionarios públicos, y reclamado en la etapa de valoración, por ser con el fin de desarrollar las competencias en cursos realizado por mandato legal que obliga a ser acogido por los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la rama ejecutiva del poder público, es decir es aplicable al ente actual y la Gobernación del Atlántico, que fue agregado en su plan de capacitación a los funcionarios de la Gobernación actualmente, por tal es un deber de todos actualizarse y el suscrito cuenta con esas capacitaciones, solicitadas para tal entidad. (anexo 8)

El curso aprobado, soportado y aportado por el suscrito sobre el MODELO INTEGRADO GESTION Y PLANEACION, el cual fue dictado por -ESAP- ESCUELA SUPERIOR DE ADMISNISTRACION PUBLICA. Se enmarca dentro de los denominados programas de inducción y re inducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, lo que se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

Estos programas de capacitación a través de la inducción y reinducción, buscan integrar al empleado a la cultura organizacional y actualizarlo en los cambios de la entidad, de tal manera tiene acceso a tales, los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno –MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Representa una coherencia a las directrices legales de la función pública, entender conforme a las disposiciones vinculantes de obligatorio cumplimiento, la capacitación para empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Pues, el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. **cursos que acorde a la ley, la intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas**, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

El programa de inducción está orientado a fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollando habilidades gerenciales y de servicios público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Muestra de ello, que el tema MIPG pertenece Plan institucional de capacitación –PIC Gobernación del Atlántico vigencia 2021_5.1. **REINDUCCIÓN (anexo 11).**

“5.1. REINDUCCIÓN: El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Gobernación del Departamento del Atlántico. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se dé un cambio. Posibles temas para las jornadas de reinducción:

- **TEMATICAS**
- Actualización Normativa
- Atención al Ciudadano
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión**

- *Transparencia*
- *Procesos Contractuales*

A su vez el Decreto 1567 de 1998, “*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”, El Decreto Ley 1567 de 1998 (agosto 5) “*Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”. Señala: “ARTÍCULO 4º. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal* como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”. Denominación 'educación no formal' reemplazada por 'Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano' por el artículo 1 de la Ley 1064 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.341 de 26 de julio de Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes y en la son objetivos de la capacitación según lo consagrado en el artículo 5º del Decreto 1567 de 1998, los siguientes:

“a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;

b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;

c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;

e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.”

Por otra parte, y más importante la Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario en su ART 34.

ARTÍCULO 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.”

Conforme a las disposiciones citadas, constituye un derecho de todo servidor público el de recibir capacitación para el mejor desempeño de las funciones, así como también es un deber del empleado el de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña la función, y **más cuando se les solicita por decreto el proceso de formación, la entidad y capacitación temática**, de los servidores públicos adquiere, entonces, particular importancia, ya que sólo a través del mismo es posible garantizar la actualización de sus conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias, ante las continuas exigencias que el entorno les hace para que puedan responder efectivamente a los requerimientos de la eficiencia en el servicio, ya sea en la entidad actual o en la en la OPEC 75417 de la entidad Gobernación de la Atlántico. En este contexto se entenderá la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa,

comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual y la capacitación como el conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos; procesos complementarios y necesarios para que la gestión pública se ajuste a las necesidades de mejoramiento institucional y a las demandas de la sociedad.

Finalmente, de todo lo hasta aquí expuesto, queda claro que la universidad Sergio Arboleda, con la respuesta parcial a reclamación impetrada por el aspirante al cargo de interés, **incurrió en una omisión al no responder todo lo requerido en la reclamación y en especial al no tener en cuenta lo requerido el título en mención al respecto de capacitación en MIPG, que fue realizado en dos entidades en la ESAP y la DAFP**, debidamente soportado para el concurso público de referencia y bajo los criterios que establece la norma, que fue el motivo de la reclamación por ser un curso para actualización a funcionarios públicos y fue aportado como educación para el trabajo, para ser considerado como Educación Para El Trabajo y Desarrollo Humano, reclamado como tal.

Así las cosas, las certificaciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, aportadas por el suscrito, al parecer no fueron tenidas en cuenta bajo tal naturaleza, siendo valoradas en forma equivocada como certificaciones de educación informal por parte de universidad Sergio arboleda, lo cual resulta en un procedimiento indebido que no se ajusta a los criterios y definiciones preestablecidas, de las implicancias de la educación informal, conforme quedo establecido en los anexos técnicos al acuerdo regulador de tal convocaría pública. De tal manera perjudicando mi máximo a obtener en el resultado final.

Ahora bien, se considera educación informal todo **conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y **otros no estructurados** (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la **expedición de una constancia de asistencia**. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8.)

Es pertinente aclarar sobre los certificados aportados sobre el curso aprobado de MIPG;

No constituye una expedición de una constancia de asistencia. Los certificados aportados no contienen estas palabras, para clasificarlo como educación informal como fue valorado, desconociendo lo que solicita la norma para ser considerados como certificados de educación informal. Ante lo cual es propio, esclarecer la noción de la Educación Informal ya que las certificaciones no mencionan el término asistencia.

No constituye un curso libre y espontaneo. Por todo lo ante expuesto, es una capacitación en la actualización del funcionamiento del sistema integrado, a un funcionario público, establecido a través de una ley, estructurado en un decreto ley, y ordenado en una circular de la DAFP donde establece ser competencias laborales, donde por ley siendo deber de todo funcionario público capacitarse y actualizarse, es necesario aplicable para los servidores públicos con funciones de planeación y gestión, en las competencias para el desarrollo de funciones laborales, para actualización en un puesto de trabajo, como es la OPEC en mención,

DERECHOS VULNERADOS

Derecho de Petición (Art. 23 Const.Pol): toda vez que por parte de la CNSC Y universidad SERGIO ARBOLEDA no fue resultado de fondo la petición formal de valorar de debidamente la certificaciones aportadas por el suscrito, en de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, entre las cuales se encuentra la emitida por ESCUELA SUPERIOR

DE ADMINISTRACION PUBLICA. Con el fin de capacitar en el oficio de servidores públicos,

Debido Proceso(Art. 29 Const.Pol): toda vez que de conformidad a las norma que rigen el concurso publico de referencia y el acuerdo en mención, no está respetando los criterios preestablecidos al momento de efectuar el proceso de valoración de los antecedentes del suscrito en cuanto a la puntuación que se debe asignar a los soportes documentales aportados.

Derecho a la Igualdad (Art. 13 Const.Pol): toda vez que al suscrito no se les está garantizando la **igualdad** de trato y de oportunidades, sobre la base de criterios objetivos de modo que cualquier persona que cumpla con los requisitos constitucionales y legales puede concursar en **igualdad** de condiciones para acceder a determinado cargo.

Acceso y ejercicio de cargos públicos y al trabajo (Arts 40.7. y 125 Const.Pol): toda vez que se está viendo vulnerada la posibilidad efectiva de acceder a un cargo público ofertado por meritocracia, una vez cumplidos los requisitos previstos en la convocatoria de referencia que de ser resuelta a mi favor da a lugar a puntos que por valoración de educación para el trabajo y desarrollo humano.

PRETENSIONES:

De manera respetuosa se solicita al señor(a) Juez que ORDENE a la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Sergio Arboleda que, dentro del término improrrogable de 48 horas, contadas a partir de la notificación del fallo de tutela, proceda a efectuar la debida valoración de la reclamación pendiente, especialmente en antecedentes de educación para el trabajo y desarrollo humano cursado en la ESAP, y sea tenida en cuenta, como capacitación laboral, según criterios de la norma como capacitación para el trabajo, criterio legal que rige a la convocatoria territorial norte, para el cargo de Profesional Universitario, Código 2190, Grado 8, en la OPEC No. 75417 ofertada para la planta de personal de la Gobernación Del Atlántico, y no clasificarlo como educación informal por no ser, como es valorado actualmente.

De manera subsidiaria solicito se ORDENE a la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Sergio Arboleda que dentro del término improrrogable de 48 horas, contadas a partir de la notificación del fallo de tutela. Detener el concurso de la vacante opec 75417 en su siguiente fase LISTA DE ELEGIBLES con los resultados definitivos.

Todos aquellos que considere necesarios para garantizar los derechos fundamentales.

FUNDAMENTOS DE COMPETENCIA Y PROCEDENCIA

Se tenga de presente las disposiciones consagradas en el Decreto 2591 de 1991, por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política.

Así mismo, tratándose de la procedencia de la acción de tutela para cuestionar decisiones adoptadas dentro de un concurso público de méritos, la Corte Constitucional ha seguido los anteriores derroteros, al manifestar reiteradamente que, aun cuando los afectados con dichas determinaciones cuentan con las acciones contencioso administrativas para cuestionar su legalidad, dichos mecanismos judiciales de defensa *“no son siempre idóneos y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.”* (Sentencia T-556 de 2010), Ciertamente:

“Considera la Corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría

objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular.” (Sentencia SU-913 de 2009)

De otra parte, la Honorable Corporación suscitada, a partir del mandato contenido en el artículo 125 de la Carta, ha derivado un conjunto de reglas orientadoras del sistema de ingreso, ascenso y retiro del servidor público. Así, este Tribunal ha señalado que: (i) el empleo público es, por regla general, de carrera; (ii) los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; (iii) el ingreso a la carrera administrativa y los ascensos serán por méritos; y (iv) el retiro se dará únicamente por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario “y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. (Ver las sentencias C-901 de 2008, C-315 y C-211 de 2007, C-1122 de 2005 y C-349 de 2004, entre otras)

Desde esta perspectiva, la jurisprudencia constitucional ha señalado reiteradamente que el mérito y el concurso público son los dos pilares fundamentales de la carrera administrativa dentro de la Carta Política de 1991.[16] En virtud del mérito se pretende que las capacidades, cualidades y eficacia del aspirante sean los factores determinantes “para el acceso, permanencia y retiro del empleo público.”[17] Por su parte, el concurso público es el mecanismo para establecer el mérito, ya que aquel está exclusivamente dirigido a comprobar “las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.”[18] La Corte ha manifestado que el concurso público debe ser comprensivo de “todos y cada uno de los factores que deben reunir los candidatos a ocupar un cargo en la administración pública”, incluidos aquellos factores en los cuales “la calificación meramente objetiva es imposible”, ya que aquello garantiza la erradicación de cualquier margen de subjetividad en la escogencia del concursante. (Sentencias C-588 de 2009, C-315 de 2007 y C-387 de 1996, entre otras.)

JURAMENTO

En cumplimiento del requisito del art 38 del decreto 2591 del 19 de nov de 1991, bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he formulado acción de tutela por los hechos antes relativos.

ANEXOS Y PRUEBAS

Anexo1 Reporte de inscripción
Anexo 2. Acuerdo técnicos de la convocatoria territorial 2019 II
Anexo 3. Reclamación a valoración de antecedentes
Anexo 4. Respuesta a reclamación.
Anexo 5 certificado ESAP MIGP
Anexo 6 certificado DAFP MIPG
Anexo 7 Decreto 1499
Anexo 8 Certificado por la DAFP MIPG
Anexo 9 títulos de especialización de posgrado
Anexo 10. certificado laboral – servidor publico
Anexo 11 plan institucional de capacitación de la Gobernación del Atlántico
Cedula de ciudadanía

NOTIFICACIONES

Autorizo formalmente de remisión de las notificaciones correspondientes y sujetas a la presente, a los correos: cristianbrochero@hotmail.es y cristianeconomia@hotmail.com



ATENTAMENTE

CRISTIAN BROCHERO AMAYA
CEDULA 72257338