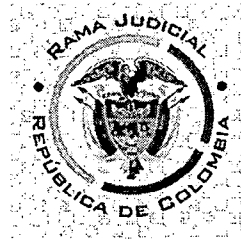


REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADOS DE EJECUCIÓN PENAS Y
MEDIDAS DE SEGURIDAD-BOGOTÁ D.C.**

001

11001-31-87-001-2021-00051-00

TUTELA

**INTERPUESTA A: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
UNIVERSIDAD LIBRE**

DENUNCIANTE: JALIAN DAVID - HURTADO BOTERO

Cuadernos: 1

7 de Octubre de 2021

37071₀₀₁

RV: Generación de Tutela en línea No 547542

Juzgado 01 Ejecucion Penas Medidas Seguridad - Bogotá - Bogotá D.C.

<ejcp01bt@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Jue 7/10/2021 4:20 PM

Para: Reparto Centro Servicios Juzgado Ejecucion Penas Medidas Seguridad - Bogotá - Bogotá D.C.

<repartocsjepmsbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

URGENTE!!

JUZGADO 1º DE EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD DE BOGOTÁ D.C.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

De: Marilyn Patricia Simancas Robles <msimancr@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: jueves, 7 de octubre de 2021 4:19 p. m.

Para: Juzgado 01 Ejecucion Penas Medidas Seguridad - Bogotá - Bogotá D.C.

<ejcp01bt@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Cc: jhurtadobotero@hotmail.com <jhurtadobotero@hotmail.com>

Asunto: RV: Generación de Tutela en línea No 547542

Cordial saludo, SECUENCIA 14639

Con la presente dejamos constancia de la radicación, según consta en acta de reparto que debe venir adjunta.

Al Sr(a). Juez(a): De manera atenta nos permitimos remitir para su respectivo tramite el presente asunto, el cual se sometió a reparto aleatorio y le correspondió a su despacho de acuerdo con la Secuencia relacionada en el Acta de Reparto adjunta.

Al Sr(a). tutelante / accionante / usuario(a): Informamos que su trámite ya está en conocimiento de un juez y en adelante cualquier asunto relacionado deberá ser tratado directamente con el Juzgado al que le correspondió su acción constitucional.

EL LINK DE ACCESO A LOS ARCHIVOS DE LA DEMANDA ESTÁN EN EL CUERPO DEL MENSAJE AL FINAL DE LA TRAZABILIDAD DE ESTE CORREO.

INFORMAMOS LOS CORREOS DISPUESTOS PARA:

Inquietudes y requerimientos	www.ramajudicial.gov.co
Soporte Técnico demandas	demandaenlinea@deaj.ramajudicial.gov.co
Soporte Técnico	tutelaenlinea@deaj.ramajudicial.gov.co

IMPORTANTE:

Tenga en cuenta que el correo del cual se está enviando esta notificación es solo informativo, por lo mismo cualquier inquietud o inconveniente en apertura de los archivos o contenido de los mismos debe gestionarlo con el área encargada para soporte en línea y/o el usuario directamente.
Para asuntos diferentes está habilitada la página de la rama judicial: www.ramajudicial.gov.co



Agradecemos de antemano su valiosa atención y diligencia,

Atentamente,

**Centro de Servicios Administrativos Jurisdiccionales
Dirección Ejecutiva Seccional de Administración de Justicia -DESAJ- Bogotá-
Cundinamarca-Amazonas**

De: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Bogotá <apptutelasbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: jueves, 7 de octubre de 2021 14:25

Para: Marilyn Patricia Simancas Robles <msimancr@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RV: Generación de Tutela en línea No 547542

De: Tutela En Línea 03 <tutelaenlinea3@deaj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: jueves, 7 de octubre de 2021 12:12

Para: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Bogotá <apptutelasbta@cendoj.ramajudicial.gov.co>;
jhurtadobotero@hotmail.com <jhurtadobotero@hotmail.com>

Asunto: Generación de Tutela en línea No 547542

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

Oficina Judicial / Oficina de Reparto

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 547542

Departamento: BOGOTA.

Ciudad: BOGOTA, D.C.

Accionante: JULIAN DAVID HURTADO BOTERO Identificado con documento: 1018417438

Correo Electrónico Accionante : jhurtadobotero@hotmail.com

Teléfono del accionante : 3125067533

Accionado/s:

Persona Jurídico: UNIVERSIDAD LIBRE- Nit: 8600137985,

Correo Electrónico: juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co

Dirección:

Teléfono:

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: SI

Derechos:

DEBIDO PROCESO,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:

Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Bogotá D.C., 7 de octubre de 2021

Honorable Juez:

JUZGADOS SECCIONAL - Reparto

REF: Acción de tutela para proteger el derecho fundamental al debido proceso, art. 29 de la Constitución Política de Colombia

ACCIONANTE: JULIAN DAVID HURTADO BOTERO.

ACCIONADA: UNIVERSIDAD LIBRE Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

VINCULADA: SECRETARIA DISTRITAL DE HACIENDA

Yo **JULIAN DAVID HURTADO BOTERO**, identificado con cédula de ciudadanía 1018417438, aspirante a la OPEC 137078 del proceso de selección No. 1485 de 2020 – Secretaría Distrital de Hacienda que hace parte la Convocatoria 1462 a 1492 y 1546 Distrito 4 de 2020. Actuando a nombre propio e invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su despacho para instaurar una Acción de Tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre de Colombia con el objeto de que me sea protegido el derecho fundamental AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO (art. 29), lo cual se fundamenta en lo siguiente:

HECHOS.

1. Mediante el **Acuerdo No. 0002 de 2021**, la CNSC convocó y estableció las "reglas de juego" para el proceso de selección No. 1485 de 2020: "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría

Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4".

2. Que en el capítulo V, artículo 16 del acuerdo 0002 de 2021 se estableció lo siguiente: "**ARTÍCULO 16º. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** Las pruebas a aplicar para las dos modalidades de proceso de selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos."¹
3. Que en el mismo acuerdo se estableció inicialmente: "**Grupo 2. PARA LOS DEMÁS EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD, PARA LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE**":

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	60%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificadorio	20%	No Aplica

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Valoración de Antecedentes	Clasificadorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

4. Que en el artículo 17 del mismo acuerdo se definió lo siguiente: "**ARTÍCULO 17º. PRUEBAS ESCRITAS.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las Pruebas Escritas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo"
5. Que, mediante el anexo técnico, el cual hace parte integral del acuerdo 0002 de 2021: "Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de

¹ Subrayado fuera de texto original.

Hacienda - SDH convocatoria distrito capital 4. - proceso de selección no. 1485 de 2020", la CNSC estableció las reglas, importancia y ponderaciones de los componentes y pruebas a aplicar dentro del proceso de selección en mención, puntualizando en la NOTA 1 del apartado 4. (Pruebas Escritas y Ejecución) que:

"En relación con estas pruebas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones: Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en la Ciudad de Bogotá D.C.

- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Todos los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria, los aspirantes que no obtengan el "PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO" en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por tanto, serán excluidos del mismo."

6. Que mediante el **Acuerdo No. 0016 de 2021** - "Por el cual se modifica el artículo 16º del Acuerdo No. 20211000000026 del 14 de enero de 2021 que convoca y establece las reglas del concurso de mérito para proveer los empleos de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4", la CNSC modifica el artículo 16 del acuerdo No. 0002 de 2021, quedando este así:

ARTÍCULO 16º. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. Las pruebas a aplicar para las dos modalidades de proceso de selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos. En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Sólo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación. Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas (impresas o informatizadas) para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

Grupo 1. PARA LOS EMPLEOS QUE NO SE EXIGE EXPERIENCIA, PARA LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO LAS PRUEBAS A APLICAR, SU CARÁCTER Y PONDERACIÓN SON LAS SIGUIENTES:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	75%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	25%	No Aplica
TOTAL		100%	

De acuerdo con la decisión aprobada en sesiones de Sala Plena de la CNSC llevadas a cabo los días 31 de marzo y 25 de junio de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

Grupo 2. PARA LOS DEMÁS EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD, PARA LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	50%	70,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	30%	No Aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

7. Que la motivación a la anterior modificación fue solicitud de la Secretaría Distrital de Hacienda, procedimiento explicado en las consideraciones del acuerdo 0016 de 2021 así:

"La mencionada Entidad, mediante oficio con radicado interno No. CNSC - 20216000135022 del 25 de enero de 2021, solicitó a la CNSC un cambio en el puntaje mínimo aprobatorio y en los pesos porcentuales de las pruebas a aplicar para el Grupo 2, relacionado en el artículo 16, del Acuerdo de Convocatoria, por las siguientes razones: "(...) La solicitud se fundamenta en razón a que la Secretaría Distrital de Hacienda es la entidad encargada de gestionar los recursos del Distrito Capital y distribuirlos entre los sectores de la Administración Distrital; debido a la complejidad del ejercicio de las funciones y en especial a que hace referencia a administrar recursos públicos, es necesario aumentar el peso porcentual de las pruebas de Competencias Comportamentales, (...) es necesario indicar que, al subir el peso porcentual a las pruebas de competencias comportamentales en 30%, debe haber una disminución del peso porcentual en las competencias funcionales en 50%, por lo tanto, es necesario aumentar el puntaje mínimo aprobatorio en 70, con el fin de generar un equilibrio respecto a la valoración de las pruebas y así seleccionar a los aspirantes con las mejores capacidades para ejercer los cargos ofertados. (...)"

8. Que mediante **acuerdo 2027 de 2021** la CNSC modifican los artículos 1º y 8º del Acuerdo 0022 de 2021, sin que afecten en nada la presente acción.

9. Que la **Universidad Libre de Colombia** fue seleccionada como contratista encargada de ejecutar los procesos de Verificación de Requisitos Mínimos, aplicación y calificación de pruebas escritas y Valoración de Antecedentes.
10. Que el 10 de junio de 2021 fue publicada por la Universidad Libre de Colombia en la página de la CNSC (<https://historico.cnsc.gov.co/index.php/guias-distrito-capital-4>) la **Guía de Orientación al Aspirante Pruebas Escritas** para el proceso de selección 1462 al 1492 de 2020 Distrito Capital 4.
11. Que en el apartado **4.2. Carácter, ponderación y puntajes de las pruebas escritas** de la mencionada guía, la Universidad Libre establece que los criterios de la prueba escrita están definidos en el artículo 16 del acuerdo 0002 de 2021 (modificado por el acuerdo 0016 de 2021).
12. Que en el apartado **8. Calificación de las Pruebas** de la misma guía, se establece lo siguiente:

“La Prueba de competencias funcionales y competencias comportamentales serán calificadas conforme a los parámetros establecidos por los respectivos Acuerdos de Convocatoria. A continuación, se exponen las características generales de la calificación de las pruebas de forma diferencial según su carácter.

Previo a la generación de la puntuación de cada aspirante en los ítems que conforman la prueba, se realiza el análisis de ítems. En esta parte del proceso se analizan las propiedades psicométricas de cada uno de los ítems que conforman las pruebas, esto con el fin de verificar las calidades técnicas de los mismos y con base en indicadores cuantitativos y cualitativos de funcionamiento, se decide como serán tratados en la calificación, es decir, si serán incluidos, eliminados o imputados.

Posterior al análisis de ítems, se realiza la calificación del concursante, este procedimiento se realiza para cada grupo de empleo OPEC; es decir, que el desempeño del evaluado será comparado con su respectivo grupo de referencia. Dicha calificación se obtiene de la siguiente manera: a las respuestas correctas se le asigna el valor de uno (1) y a las incorrectas el valor de cero (0). Al finalizar este procedimiento, se suma la cantidad de aciertos de cada concursante en su prueba y este puntaje es transformado. De esta manera, la calificación no necesariamente se expresa en un conteo del número de aciertos ya que dependiendo de los resultados del análisis de ítem, la ponderación de las pruebas y el escenario de calificación; el puntaje obtenido por el evaluado será una puntuación transformada. Es necesario

aclarar que, en caso de presentarse eliminación de ítems de la calificación, solamente se permitirá un máximo de eliminación del 15% por prueba.

En conclusión, y siguiendo los parámetros establecidos en los acuerdos de Convocatoria, para las pruebas escritas, la cantidad de aciertos del concursante será transformada en una escala entre cero y cien [0, 100]. Este resultado permitirá comparar el desempeño del concursante frente los demás concursantes de la misma OPEC, estableciendo un orden en función del desempeño observado, de la siguiente manera:

➤ La Prueba de competencias Funcionales tiene un carácter eliminatorio y se califica de 0 a 100 con un entero y dos decimales, quien obtenga una puntuación menor a 65,00, no podrá continuar en el proceso de selección.

➤ La Prueba competencias comportamentales tiene un carácter clasificatorio y se califica de 0 a 100 con un entero y dos decimales, los puntajes de los evaluados serán ordenados para cada grupo de OPEC.”

13. Que, en resumen, según los acuerdos y las guías, se definió que para el proceso de selección 1485 de 2020 – Secretaría Distrital de Hacienda las pruebas escritas estarán divididas en un componente funcional y uno comportamental, donde el primero tendrá un peso porcentual del 50% con un puntaje mínimo aprobatorio de 70 puntos. Y se estableció además que para poder hacer la comparación dentro del grupo de cada OPEC la calificación de cada aspirante en la prueba será el resultado del conteo de aciertos transformados en una escala de 0 a 100.
14. Que como actual empleado de la Secretaría Distrital de Hacienda en calidad de Carrera de Administrativa en el cargo de Profesional Universitario grado 5, me presenté a la **OPEC 137078** ofertada en el grupo de concurso de ascenso.
15. Que según el procedimiento establecido en el proceso de selección fui informado por medio de la plataforma SIMO de la superación del proceso de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM) y citado a la aplicación de las pruebas escritas el 18 de julio de 2021.
16. Que la Universidad Libre aplicó las pruebas escritas (componentes funcional y comportamental) el día 18 de julio de 2021. La prueba funcional constó de 70 preguntas y las prueba comportamental de 39 preguntas (suma de 24 preguntas comportamental y 15 de integridad).

17. Que la Universidad Libre publicó en la plataforma SIMO los resultados de las pruebas escritas el 18 de agosto de 2021 y otorgó la opción de acceder a las pruebas individuales para instaurar reclamaciones a las mismas mediante solicitud que se podía cargar en la plataforma SIMO entre el 19 y 25 de agosto de 2021, oportunidad que aproveché para solicitar una revisión de mis pruebas. Adicionalmente, en dicha publicación me enteré que había obtenido un puntaje de 73,89 en la prueba funcional y 79,58 en el componente comportamental.

Prueba	Última actualización	Valor
Competencias comportamentales 30%	2021-09-30	79.58
Competencias Funcionales 50%	2021-09-30	73.89

18. Que la Universidad Libre me citó para el acceso a pruebas, motivo de la reclamación instaurada, el día 5 de septiembre de 2021 en sus instalaciones, lugar al que me dirigí según los términos de la citación.

19. Que una vez revisadas los materiales que me fueron entregados para el proceso de reclamación, evidencí que en la prueba del componente funcional había tenido 49 aciertos en las 70 preguntas que la componían, y que en el componente comportamental y de integridad había obtenido 19 aciertos en 24 preguntas y 12 aciertos en 15 preguntas respectivamente. Adicionalmente, evidencí unas preguntas sobre las que no estaba de acuerdo con la calificación (acierto o desacierto) y por las que amplíé la reclamación por medio de la plataforma SIMO.

20. Que las puntuaciones obtenidas en las pruebas escrita me generaron inquietud porque el puntaje del componente funcional no era claro en su computo según las indicaciones establecidas en la **Guía de Orientación al Aspirante Pruebas Escritas** en su apartado **8. Calificación de las Pruebas** que dice que la "...calificación se obtiene de la siguiente manera: a las respuestas correctas se le asigna el valor de uno (1) y a las incorrectas el valor de cero (0). Al finalizar este procedimiento, se suma la cantidad de aciertos de cada concursante en su prueba y este puntaje es transformado." Donde más adelante se especifica que "...la cantidad de aciertos del concursante será transformada en una escala entre cero y cien [0, 100]". Donde para mi caso debería tener un puntaje de 70 (49 aciertos de 70 transformados a una escala de 0 a 100).

21. Que el 30 de septiembre de 2021 fueron publicadas por la Universidad Libre en la plataforma SIMO, las respuestas a las reclamaciones a las pruebas escritas. Documento en el que "explican" la forma en que se obtienen las calificaciones de las pruebas escritas en sus componentes funcional y comportamental, procedimiento que excede lo establecido en los acuerdo y guía de orientación de las pruebas escritas.

HECHOS DEL INCUMPLIMIENTO EN LAS REGLAS FIJADAS

22. Que en el documento de respuesta a reclamaciones de las pruebas escritas la Universidad Libre hace las siguientes aclaraciones obre el procedimiento de cálculo de los puntajes:

"En consonancia con lo anterior sobre la calificación de su Prueba de Competencias Funcionales, le informamos que todos los aspirantes de su OPEC fueron calificados bajo la metodología de re-escalamiento ajustado. A continuación, se realiza una descripción del proceso que se utilizó para obtener su puntuación final:

Este método se basa en la puntuación directa, **en la que todos los ítems tienen el mismo valor ponderado**. Para obtener la puntuación, usted debe utilizar la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x_i}{n} \right) * 100$$

Donde:

P: Puntuación Directa.

x_i : Cantidad de aciertos en la prueba, que en su caso son 49

n: Total de ítems en la prueba, que en su prueba son 70

Adicionalmente, a partir de la relación entre el desempeño del grupo (empleo OPEC) y la cantidad de presentes, se extrajo una puntuación directa de referencia, y se estableció la diferencia entre este valor y su puntuación directa:

$$d_i = P_i - P_r$$

Donde:

d_i es la diferencia entre su puntuación directa y la puntuación de referencia.

P_i es su puntuación directa

P_r es la puntuación de referencia, que para su grupo de OPEC es **61,42**

Posteriormente, se adicionó la diferencia entre la puntuación de referencia y su puntuación directa a el puntaje mínimo aprobatorio, de la siguiente manera:

$$Preescaldo = PA + di$$

Donde:

PA es el Puntaje Mínimo Aprobatorio, que para su grupo de OPEC es 70

Finalmente, tras realizar este proceso se pueden generar puntuaciones por fuera del rango de la escala (mayor a 100), por ello se hace necesario aplicar un ajuste a las puntuaciones reescaladas que superan el Puntaje Mínimo Aprobatorio, sin que esto modifique de alguna manera el orden jerárquico de las puntuaciones. Para realizar el ajuste se requieren valores que varían dependiendo de su *Preescaldo*. Estos valores, que aparecen en la fórmula como *Nmax* y *Omax*, corresponden a la puntuación máxima de la OPEC después de realizar la transformación de los resultados mediante el proceso de re-escalamiento y a la puntuación máxima de la OPEC por puntuación directa respectivamente.

En su caso:

Nmax es 77,14
Omax es 85,71

Que son aplicados en la siguiente expresión:

$$PreescaldoAjustado = \frac{Omax - PA}{Nmax - PA} * (Preescaldo - Nmax) + Omax$$

Por tanto, su puntuación final es **73,89**

Es de recordar que, las pruebas escritas sobre competencias funcionales en Distrito Capital 4 tienen carácter eliminatorio.”

23. Que en lo relativo a la calificación del componente comportamental la Universidad Libre explica en el documento de respuesta a reclamaciones lo siguiente:

“Así mismo, sobre la calificación de Pruebas de Competencias Comportamentales, le informamos que para su grupo de OPEC se aplicó la Prueba Comportamental y la Prueba de Integridad. Para obtener su calificación comportamental final se calcularon los puntajes de cada prueba y se ponderaron con un peso de 50% cada una.

A continuación, se realiza una descripción del proceso que se utilizó para obtener su puntuación final:

La prueba comportamental y de integridad fueron calificadas bajo una metodología conocida como puntuación directa, este escenario de calificación representa el porcentaje de aciertos sobre el total de ítems de la prueba, teniendo en cuenta que todos los ítems tienen el mismo valor ponderado. Para calcular su puntaje, utilice la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x_i}{n}\right) * 100$$

Donde:

P: Puntaje Directo.
xi: Cantidad de aciertos en la prueba
n: Total de ítems en la prueba

Que en su caso corresponden a los siguientes valores:

Prueba	xi	n
Comportamental	19	24
Integridad	12	15

Finalmente, los puntajes de las dos pruebas son unificadas por medio de la siguiente expresión

$$P_{Final} = (P_{Comportamental} * 0,5) + (P_{Integridad} * 0,5)$$

Donde :

PFinal: Puntuación comportamental final
PComportamental: Puntaje directo de la prueba comportamental
PIntegridad: Puntaje directo de la prueba de integridad

Por tanto, su puntuación final es **79,58.**”

24. Que, según lo expuesto por la Universidad Libre, el cálculo de la calificación de la prueba funcional está siendo transformada tres veces excediendo lo expuesto en los acuerdos y la guía de orientación, con un agravante para el proceso de mérito ya que se pone en desventaja a los participantes que no obtuvieron el primer puntaje de la prueba.

A continuación, entraré a explicar el fundamento de mi argumento:

Según la **Guía de Orientación al Aspirante Pruebas Escritas** en su apartado **8. Calificación de las Pruebas** la calificación será el resultado del conteo de aciertos transformado de una escala de 0 a 100. Ese ejercicio se vería reflejado en la fórmula:

$$P = \left(\frac{x_i}{n}\right) * 100$$

Donde:

P : Puntuación Directa.
 xi : Cantidad de aciertos en la prueba.
 n : Total de ítems en la prueba.

En ese caso, quién haya obtenido las 70 preguntas correctas, tendrá una puntuación directa de 100. En el caso totalmente opuesto, 0 respuestas acertadas, se tendrá una puntuación directa de 0. Hasta aquí se habría realizado la transformación establecida en los acuerdos y la guía ya que la puntuación no hace referencia al número de aciertos (ejemplo: 49) sino que se traslada a una escala de 0 a 100 (al dividir por la anterior escala (0-70) y multiplicar por la nueva 0-100). Esta transformación es llamada por la Universidad Libre como "**Puntaje directo**"

En mi caso particular, 49 aciertos se transformarían en un puntaje de 70:

$$P = \left(\frac{49}{70}\right) * 100 = 70$$

Hasta aquí irían las reglas fijadas por la CNSC y la Universidad Libre antes de realizar las pruebas escritas, pero según el documento "Respuesta a reclamaciones", la anterior puntuación transformada es arbitrariamente objeto de 2 transformaciones más:

- 1) Transformación 2: A esta segunda transformación la Universidad Libre la nombra "**Preescalado**". Se transforma el resultado anterior "re-escalando" los resultados a valores que estarán entre 8,58 y 108,58. Esto es claro haciendo uso de la información que nos entrega la Universidad Libre:

Adicionalmente, a partir de la relación entre el desempeño del grupo (empleo OPEC) y la cantidad de presentes, se extrajo una puntuación directa de referencia, y se estableció la diferencia entre este valor y su puntuación directa:

$$d_i = P_i - P_r$$

Donde

d_i es la diferencia entre su puntuación directa y la puntuación de referencia.
 P_i es su puntuación directa
 P_r es la puntuación de referencia, que para su grupo de OPEC es 61,42

Posteriormente, se adicionó la diferencia entre la puntuación de referencia y su puntuación directa a el puntaje mínimo aprobatorio, de la siguiente manera:

$$P_{\text{Preescalado}} = P_A + d_i$$

Donde

P_A es el Puntaje Mínimo Aprobatorio, que para su grupo de OPEC es 70

Según esto, todos los "**puntajes directos**" (que se encuentran en una escala de 0 a 100) serán transformados al sumarle al puntaje mínimo aprobatorio (70) la diferencia entre el "puntaje directo" (el re-escalado 0-100) y un valor de referencia de la OPEC (**61,42**) que no especifican de dónde sale y por qué es correcto tomarlo como referencia.

Así, pues un resultado de cero aciertos que tenía un "puntaje directo" de 0 en la escala (0-100) ahora tendrá un puntaje de 8,58 según la transformación de "**preescalado**":

$$d_i = P_i - P_r = 0 - 61,42 = -61,42$$

$$P_{\text{Preescalado}} = P_A + d_i = 70 - 61,42 = 8,58$$

Así mismo, un resultado de 70 aciertos que tenía un "puntaje directo" de 100 en la escala (0-100) ahora tendrá un puntaje de 108,58 según la transformación de "**preescalado**":

$$d_i = P_i - P_r = 100 - 61,42 = 38,58$$

$$P_{\text{Preescalado}} = P_A + d_i = 70 + 38,58 = 108,58$$

Lo que vemos entonces es que arbitrariamente la Universidad Libre transforma innecesariamente los valores de la escala buscada (0-100) por una nueva escala (8,58-138,58) sin ninguna justificación objetiva, yendo en contra de los parámetros previamente establecidos en los acuerdos y la guía.

Para ilustrar, el caso del puntaje mínimo aprobatorio de 70 ahora tendrá un puntaje de 78,58 según la transformación de "pre-escalado":

$$d_i = P_i - P_r = 70 - 61,42 = 8,58$$

$$P_{\text{Preescalado}} = P_A + d_i = 70 + 8,58 = 78,58$$

- 2) Transformación 3: Sin justificar la anterior transformación de escala y puntajes, la Universidad Libre hace una tercera y nuevamente arbitraria transformación de los resultados de la prueba funcional. Esta nueva transformación es nombrada en el documento como "**Preescalado ajustado**". Según la Universidad Libre se hace porque la transformación de "**Preescalado**" genera puntuaciones superiores a la escala (0-100). Aquí no se entiende entonces el porqué de la transformación de "**Preescalado**" si el puntaje directo ya estaba en la escala (0-100).

La formula de la transformación "**Preescalado ajustado**" expuesta por la Universidad Libre es la siguiente:

$$PreescaladoAjustado = \frac{Omax - P_A}{Nmax - P_A} * (Preescalado - Nmax) + Omax$$

Nuevamente aparecen valores arbitrarios sin razón aparente de su pertinencia. Según la Universidad Libre "...Nmax y Omax, corresponden a la puntuación máxima de la OPEC después de realizar la transformación de los resultados mediante el proceso de re-escalamiento y a la puntuación máxima de la OPEC por puntuación directa respectivamente".

Valores que, según ellos, para la **OPEC 137078** son:

Nmax es 77,14
Omax es 85,71

$P_A = 70$ (puntaje mínimo aprobatorio)

Para ilustrar lo absurdo e inconsistente de esta transformación comenzaré por mostrar el caso mío. Según el acceso a las pruebas y lo expuesto por la Universidad Libre mis resultados son los siguientes en la prueba funcional:

Cantidad de aciertos: **49**.
Puntaje con transformación a escala 0-100 (Puntaje Directo): **70**
Puntaje segunda transformación "Preescalado" (escala 8,58 a 138,58): **78,58**

Aplicando la transformación de "Preescalado ajustado" a mi puntaje se obtiene:

$$PreescaladoAjustado = \frac{Omax - P_A}{Nmax - P_A} * (Preescalado - Nmax) + Omax$$

$$PreescaladoAjustado = \frac{85,71 - 70}{77,14 - 70} * (78,78 - 77,14) + 85,71$$

$$PreescaladoAjustado = \mathbf{88,88}$$

Este resultado es curioso porque la Universidad Libre me dice en el documento lo siguiente:

En su caso:
Nmax es 77,14
Omax es 85,71
Que son aplicados en la siguiente expresión:
 $PreescaladoAjustado = \frac{Omax - P_A}{Nmax - P_A} * (Preescalado - Nmax) + Omax$

Por tanto, su puntuación final es 73,89

A propósito de lo anterior, el puntaje de 73,89 no parece posible en ningún caso (las tres transformaciones) como se podrá evidenciar en la tabla 1 (más adelante).

Realizando el "**Preescalado ajustado**" para los casos extremos tenemos lo siguiente:

- Caso 0 aciertos:

$$PreescaladoAjustado = \frac{85,71 - 70}{77,14 - 70} * (8,78 - 77,14) + 85,71 = \mathbf{-65,14}$$

- Caso 70 aciertos:

$$PreescaladoAjustado = \frac{85,71 - 70}{77,14 - 70} * (108,78 - 77,14) + 85,71 = \mathbf{154,89}$$

Comprobando así, que esta nueva transformación tampoco deja las puntuaciones en una escala (0-100) ni se corrige que haya puntuaciones superiores a 100 en la transformación "**Preescalado**". Como lo muestran los cálculos anteriores, la transformación de "**Preescalado ajustado**" dejaría los valores en una escala (-65,14 a 154,89).

Hasta aquí surgen preguntas como:

- ¿Por qué la Universidad Libre realiza tres transformaciones de los resultados si con la primera transformación se logra que los puntajes se encuentren en una escala 0-100, lo que corresponde a los parámetros

previamente establecidos en la normatividad? ¿Qué razón la lleva a seguir transformando los puntajes?

- ¿Esas transformaciones afecta los resultados finales de la prueba? ¿Se pone en ventaja o desventaja a los participantes según el caso?

Al primer grupo de preguntas no es fácil hallarle la razón porque hace parte de un ejercicio interno de la universidad Libre. Pero al segundo grupo de preguntas si se le puede hacer una prueba objetiva que ilustre las consecuencias de dichas transformaciones sin fundamento aparente:

Un primer análisis gráfico, que muestra la trayectoria de los puntajes a medida que se obtienen más aciertos (de 0 a 70) en las tres transformaciones y en el conteo inicial de aciertos, es la siguiente:

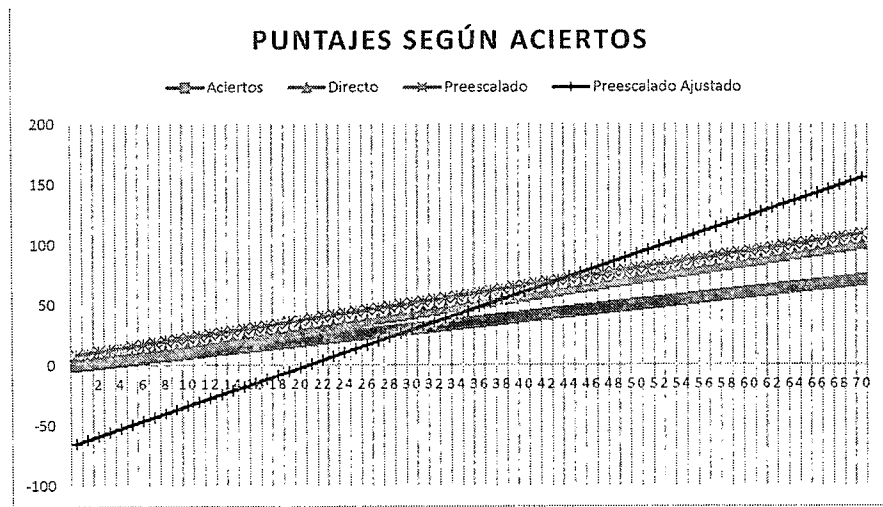


Gráfico 1.

Esta gráfica ampliada desde el puntaje mínimo aprobatorio (puntaje directo 70):

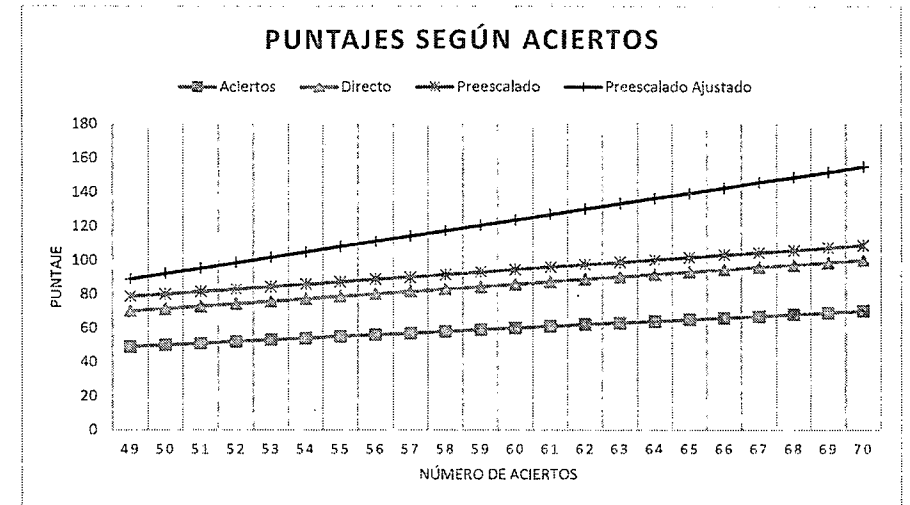


Gráfico 2.

Gráficamente lo que se observa es que del "Preescalado" al "Preescalado ajustado" se amplifican las diferencias a medida que aumenta el número de aciertos (se evidencia porque la recta de "Preescalado ajustado" está cada vez más separada de las otras rectas según aumenta el número de aciertos), lo cual sería una desventaja para los participantes que obtuvieron desde el segundo mejor puntaje hasta el peor puntaje.

Aunque las gráficas son lo suficientemente dicentes, desde el análisis de la fórmula supuestamente usada para el "Preescalado ajustado" se puede concluir lo siguiente:

Para ello, dividiremos la ecuación de "Preescalado ajustado" en sus tres grandes componentes (A, B y C):

$$PreescaladoAjustado = \underbrace{\frac{Omax - PA}{Nmax - PA}}_A * \underbrace{(Preescalado - Nmax)}_B + \underbrace{Omax}_C$$

Como

N_{max} es 77,14 y O_{max} es 85,71;
 $P_A = 70$ (puntaje mínimo aprobatorio)

"Preescalado" para el puntaje mínimo aprobatorio (70) = 78,88

- $A = \frac{O_{max} - P_A}{N_{max} - P_A} = \frac{85,71 - 70}{77,14 - 70}$ sería siempre un número fijo (escalar) igual a 2,2
- $B = (Preescalado - N_{max}) = (78,88 - 77,14)$ sería siempre un número mayor a cero para los puntajes directos que superaron el mínimo aprobatorio (70).
- $C = O_{max}$ que es igual a 85,71.

Por lo tanto, "A x B" sería siempre un número mayor a cero que se adicionaría a "C". Así pues, **todos los puntajes del "Preescalado ajustado" que fueron admitidos (por tener un puntaje directo mayor o igual a 70) tendrían valores por encima de 85,71.** Esto último no se evidencia en los resultados de la plataforma SIMO, por lo que queda la duda si realmente se aplicó la transformación de "preescalado ajustado" o hay un error en SIMO:

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	423873913	355799694	77,14
Admitido	423873914	346570075	76,49
Admitido	423873915	332994277	73,89
Admitido	423873916	355329416	70,00
No Admitido	423873917	355905422	65,71
No Admitido	423873918	355991652	64,28
No Admitido	423873919	355877336	61,42
No Admitido	423873920	355966547	61,42
No Admitido	423873921	355694230	60,00
No Admitido	423873922	355733086	60,00

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
No Admitido	423873923	355701258	52,85
No Admitido	423873924	347529554	48,57

Resultados Prueba funcional. SIMO

No obstante, pasaré a justificar el argumento de que la transformación de "Preescalado ajustado" excede los parámetros previamente establecidos, genera desventajas para algunos participantes y por lo tanto viola los principios de mérito e igualdad y va en contra del debido proceso.

Si bien la Universidad Libre expresa en el documento "respuesta a reclamaciones" que dicha transformación no altera el orden jerárquico de las puntuaciones, sí es evidente que amplifica las diferencias entre cada orden jerárquico, más cuando el proceso de selección tiene varios componentes y los resultados finales son definidas en muchos casos por valores decimales:

Finalmente, tras realizar este proceso se pueden generar puntuaciones por fuera del rango de la escala (mayor a 100), por ello se hace necesario aplicar un ajuste a las puntuaciones re-escaladas que superan el Puntaje Mínimo Aprobatorio, sin que esto modifique de alguna manera el orden jerárquico de las puntuaciones. Para realizar el ajuste se requieren valores que varían dependiendo de su Preescalado. Estos valores, que aparecen en la fórmula como N_{max} y O_{max} , corresponden a la puntuación máxima de la OPEC después de realizar la transformación de los resultados mediante el proceso de re-escalamiento y a la puntuación máxima de la OPEC por puntuación directa respectivamente.

La siguiente tabla muestra los cálculos de los puntajes posibles de las 70 preguntas que componían la prueba escrita en su componente funcional.

La columna 1 indica el número de preguntas de la prueba, la columna 2 el puntaje según conteo de número de aciertos máximos para la cantidad de preguntas, la columna 3 el puntaje directo correspondiente al máximo de aciertos de la columna 2 (que sería la transformación del número de aciertos en una escala de 0 - 100 previamente establecida en los acuerdos y guía de orientación), la columna 5 el puntaje directo transformado nuevamente (que sería el "Preescalado" que deja los puntajes en una escala de 8,88 - 108,88) y la columna 7 el puntaje de Preescalado transformado nuevamente (que sería el "Preescalado ajustado" que deja los puntajes en una escala de -65,14 a 154,89).

Las columnas 4, 6 y 8 representan la diferencia entre cada orden jerárquico en términos de puntaje para las transformaciones "Puntaje Directo", "Preescalado" y "Preescalado Ajustado" respectivamente.

1	2	3	4	5	6	7	8
Preguntas	Aciertos	Directo	Diferencia	Preescalado	Diferencia	Preescalado Ajustado	Diferencia
	0	0,00		8,58		-65,14	
1	1	1,43	1,43	10,01	1,43	-62,00	3,14
2	2	2,86	1,43	11,44	1,43	-58,85	3,14
3	3	4,29	1,43	12,87	1,43	-55,71	3,14

1	2	3	4	5	6	7	8
Preguntas	Aciertos	Directo	Diferencia	Preescalado	Diferencia	Preescalado Ajustado	Diferencia
4	4	5,71	1,43	14,29	1,43	-52,57	3,14
5	5	7,14	1,43	15,72	1,43	-49,42	3,14
6	6	8,57	1,43	17,15	1,43	-46,28	3,14
7	7	10,00	1,43	18,58	1,43	-43,14	3,14
8	8	11,43	1,43	20,01	1,43	-40,00	3,14
9	9	12,86	1,43	21,44	1,43	-36,85	3,14
10	10	14,29	1,43	22,87	1,43	-33,71	3,14
11	11	15,71	1,43	24,29	1,43	-30,57	3,14
12	12	17,14	1,43	25,72	1,43	-27,42	3,14
13	13	18,57	1,43	27,15	1,43	-24,28	3,14
14	14	20,00	1,43	28,58	1,43	-21,14	3,14
15	15	21,43	1,43	30,01	1,43	-17,99	3,14
16	16	22,86	1,43	31,44	1,43	-14,85	3,14
17	17	24,29	1,43	32,87	1,43	-11,71	3,14
18	18	25,71	1,43	34,29	1,43	-8,56	3,14
19	19	27,14	1,43	35,72	1,43	-5,42	3,14
20	20	28,57	1,43	37,15	1,43	-2,28	3,14
21	21	30,00	1,43	38,58	1,43	0,87	3,14
22	22	31,43	1,43	40,01	1,43	4,01	3,14
23	23	32,86	1,43	41,44	1,43	7,15	3,14
24	24	34,29	1,43	42,87	1,43	10,30	3,14
25	25	35,71	1,43	44,29	1,43	13,44	3,14
26	26	37,14	1,43	45,72	1,43	16,58	3,14
27	27	38,57	1,43	47,15	1,43	19,73	3,14
28	28	40,00	1,43	48,58	1,43	22,87	3,14
29	29	41,43	1,43	50,01	1,43	26,01	3,14
30	30	42,86	1,43	51,44	1,43	29,16	3,14
31	31	44,29	1,43	52,87	1,43	32,30	3,14
32	32	45,71	1,43	54,29	1,43	35,44	3,14
33	33	47,14	1,43	55,72	1,43	38,59	3,14
34	34	48,57	1,43	57,15	1,43	41,73	3,14
35	35	50,00	1,43	58,58	1,43	44,87	3,14
36	36	51,43	1,43	60,01	1,43	48,02	3,14
37	37	52,86	1,43	61,44	1,43	51,16	3,14
38	38	54,29	1,43	62,87	1,43	54,30	3,14
39	39	55,71	1,43	64,29	1,43	57,45	3,14
40	40	57,14	1,43	65,72	1,43	60,59	3,14
41	41	58,57	1,43	67,15	1,43	63,73	3,14
42	42	60,00	1,43	68,58	1,43	66,88	3,14

1	2	3	4	5	6	7	8
Preguntas	Aciertos	Directo	Diferencia	Preescalado	Diferencia	Preescalado Ajustado	Diferencia
43	43	61,43	1,43	70,01	1,43	70,02	3,14
44	44	62,86	1,43	71,44	1,43	73,16	3,14
45	45	64,29	1,43	72,87	1,43	76,31	3,14
46	46	65,71	1,43	74,29	1,43	79,45	3,14
47	47	67,14	1,43	75,72	1,43	82,59	3,14
48	48	68,57	1,43	77,15	1,43	85,74	3,14
49	49	70,00	1,43	78,58	1,43	88,88	3,14
50	50	71,43	1,43	80,01	1,43	92,02	3,14
51	51	72,86	1,43	81,44	1,43	95,16	3,14
52	52	74,29	1,43	82,87	1,43	98,31	3,14
53	53	75,71	1,43	84,29	1,43	101,45	3,14
54	54	77,14	1,43	85,72	1,43	104,59	3,14
55	55	78,57	1,43	87,15	1,43	107,74	3,14
56	56	80,00	1,43	88,58	1,43	110,88	3,14
57	57	81,43	1,43	90,01	1,43	114,02	3,14
58	58	82,86	1,43	91,44	1,43	117,17	3,14
59	59	84,29	1,43	92,87	1,43	120,31	3,14
60	60	85,71	1,43	94,29	1,43	123,45	3,14
61	61	87,14	1,43	95,72	1,43	126,60	3,14
62	62	88,57	1,43	97,15	1,43	129,74	3,14
63	63	90,00	1,43	98,58	1,43	132,88	3,14
64	64	91,43	1,43	100,01	1,43	136,03	3,14
65	65	92,86	1,43	101,44	1,43	139,17	3,14
66	66	94,29	1,43	102,87	1,43	142,31	3,14
67	67	95,71	1,43	104,29	1,43	145,46	3,14
68	68	97,14	1,43	105,72	1,43	148,60	3,14
69	69	98,57	1,43	107,15	1,43	151,74	3,14
70	70	100,00	1,43	108,58	1,43	154,89	3,14

Tabla 1.

Esas diferencias se entienden como la distancia que hay entre un puntaje cualquiera y el puntaje correspondiente a tener una pregunta acertada adicional. Es decir, el 1,43 corresponde a la diferencia en puntaje directo que hay entre acertar 37 y no 36 preguntas, en ese sentido sería algo así como el aporte marginal de cada pregunta.

Como se puede apreciar en la tabla, la diferencia o aporte marginal de cada pregunta adicional tanto en el puntaje directo como en el preescalado es de 1,43 puntos. Eso significa entonces que la transformación de preescalado no genera distorsiones respecto a la transformación de puntaje directo que es la

que distribuye los puntajes en una escala de 0 a 100, a pesar de cambiar la escala.

Caso contrario ocurre con la transformación de "Preescalado ajustado" que genera diferencias en cada pregunta adicional de 3,14 puntos. Es decir, que amplifica las distancias entre haber acertado 37 y no 36 (del ejemplo). Un análisis minucioso de la fórmula de preescalado ajustado también lleva a concluir que esa amplificación de las distancias es producto del componente A:

$$A = \frac{Omax - P_A}{Nmax - P_A} = \frac{85,71 - 70}{77,14 - 70} = 2,2$$

La prueba está en que cada diferencia en los puntajes del "Preescalado Ajustado" se puede obtener como el resultado de las diferencias de los "Puntajes Directos" o "Preescalado" (columnas 4 y 6) por el componente A:

$$1,43 * 2,2 = 3,14$$

En conclusión, el "Preescalado ajustado" genera una amplificación de las distancias en los puntajes correspondientes a una cantidad de aciertos y un acierto adicional, por lo que directamente incide en el resultado final y pone en desventaja a un participante en comparación con otro que haya tenido uno o más aciertos adicionales.

Como lo establece el artículo 16 del Acuerdo 0002 de 2021, modificado por el Acuerdo 0016 de 2021, el puntaje final dentro de cada OPEC corresponde a 50% de las pruebas funcionales, 30% de las pruebas comportamentales y 20% de la valoración de antecedentes:

Grupo 2. PARA LOS DEMÁS EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD, PARA LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	50%	70,00
Competencias Comportamentales	Clasificadorio	30%	No Aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificadorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

Así, en un caso hipotético donde un participante que haya obtenido el primer lugar en la prueba de competencias funcionales con 57 aciertos, lo que le daría

un puntaje directo de 81,43 puntos (ver tabla 1), tendría 40,71 puntos en el puntaje final (81,43 puntos por el 50%). En la misma lógica, un participante con un acierto menos, 56 aciertos, obtendría un puntaje directo de 80 (una diferencia respecto al primero de 1,43) que le daría un total de 40 puntos en el puntaje final.

Así:

Puesto	Aciertos	Puntaje directo	Puntaje final
1	57	81,43	40,71
2	56	80,00	40,00

Según eso, la diferencia el puntaje final entre el primer y segundo lugar sería de 0,71 puntos (40,71 menos 40,00), diferencia que no se modifica con el "preescalado" puesto que la diferencia entre ordenes jerárquicos es de 1,43 puntos, que se traducen en 0,71 en el puntaje final (1,43 por el 50%).

En cambio, ese mismo caso evaluado en el "Preescalado ajustado" sería el siguiente:

Puesto	Aciertos	Puntaje directo	Preescalado ajustado	Puntaje final
1	57	81,43	114,02	57,01
2	56	80,00	110,88	55,44

Es decir que la diferencia que habría entre el primer y segundo lugar en el puntaje final sería de 1,57 (51,01 menos 55,44), resultado que también se obtiene multiplicando la diferencia en los casos del "Puntaje Directo" y/o "Preescalado" por el componente A del "Preescalado Ajustado" (0,71 por 2,2). Esa amplificación de diferencias se agrava entre mayor distancia hay con el primer puesto de la prueba funcional (57 aciertos vs 55, 54...).

Así pues, la transformación de "preescalado ajustado" que está realizando la Universidad Libre a los "puntajes directos" o de "preescalado" entran a perjudicar a aquellos participantes que no se encuentran en el primer lugar de la prueba porque cada diferencia que exista con el puntaje del primer lugar es amplificada artificialmente 2,2 veces sin que ello corresponda al merito del

participante con más aciertos. Además de ser una decisión arbitraria de la Universidad Libre, excediendo los parámetros previamente establecidos en los acuerdos y la guía de orientación, donde solamente se contempla una transformación que deje los puntajes en una escala de 0 a 100.

Para terminar de ilustrar lo contradictorio y poco objetivo del procedimiento de puntuación final llevado a cabo por la Universidad Libre en la prueba funcional, pongo como ejemplo el procedimiento de puntuación del componente comportamental, donde el cálculo se restringió a calificar según lo establecido en acuerdos y guía (conteo de acierto transformado a escala 0 - 100):

A continuación, se realiza una descripción del proceso que se utilizó para obtener su puntuación final:

La prueba comportamental y de integridad fueron calificadas bajo una metodología conocida como puntuación directa, este escenario de calificación representa el porcentaje de aciertos sobre el total de ítems de la prueba, **teniendo en cuenta que todos los ítems tienen el mismo valor ponderado**. Para calcular su puntaje, utilice la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x_i}{n}\right) * 100$$

Donde

P: Puntaje Directo.

x_i: Cantidad de aciertos en la prueba

n: Total de ítems en la prueba

Que en su caso corresponden a los siguientes valores:

Prueba	<i>x_i</i>	<i>n</i>
Comportamental	19	24
Integridad	12	15

Finalmente, los puntajes de las dos pruebas son unificadas por medio de la siguiente expresión

$$P_{Final} = (P_{Comportamental} * 0,5) + (P_{Integridad} * 0,5)$$

Donde

P_{Final} : Puntuación comportamental final

P_{Comportamental}: Puntaje directo de la prueba comportamental

P_{Integridad}: Puntaje directo de la prueba de integridad

Por tanto, su puntuación final es **79,58**

En este caso se ve que los puntajes de la prueba comportamental son transformados de números de aciertos a puntaje directo únicamente, quedando en una escala de 0 a 100 mediante la formula:

$$P = \left(\frac{x_i}{n}\right) * 100$$

Aunque se hace un promedio entre la prueba comportamental y la prueba de integridad, dichos puntajes no son nuevamente transformados, cumpliéndose lo previamente establecido en los acuerdos.

Conclusiones

La Universidad Libre excedió su propósito e incumplió los parámetros previamente definidos en el artículo 16 del acuerdo 0002 de 2021, modificado por el acuerdo 0016 de 2021 en cuanto no respeta los términos definidos para la puntuación de la prueba escrita en el componente funcional. Esos términos fueron establecidos en el apartado 4 del anexo técnico del acuerdo 0002 de 2021 (del cual hacen parte integral los anexos) que establece una escala entre 0 y 100 puntos para la calificación de las pruebas escritas (funcionales y comportamentales), y en la "Guía de orientación al aspirante", donde en el apartado 8 se estableció la calificación de las pruebas escritas como el conteo del número de aciertos (con igual peso para cada acierto) transformado a una escalada de 0 a 100. Estas violaciones al debido proceso por parte de la Universidad Libre de Colombia redundan en una violación de los principios de igualdad y merito en tanto se están ampliando artificialmente las ventajas de algunos participantes en la calificación de la prueba funcional.

JURAMENTO: ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

PRETENSIONES

- 1) Que sean tomadas medidas cautelares sobre el proceso de selección No. 1485 de 2020 - Secretaría Distrital de Hacienda que hace parte la **Convocatoria 1462 a 1492 y 1546 Distrito 4 de 2020**, o sobre la **OPEC 137078** y no sean publicados los resultados finales y mucho menos listas de elegibles hasta tanto no se resuelva de fondo esta acción.
- 2) Que la universidad Libre se limite a seguir las reglas establecidas para el cálculo del puntaje de la prueba funcional ("Puntaje Directo") o en su defecto **recalcule los puntajes de la misma para cada participante bajo los parámetros establecidos en el artículo 17 del acuerdo 0002 de 2021 y la Guía de orientación al aspirante, donde el puntaje sea igual al conteo del número de aciertos de cada participante transformado a una escala de 0 a 100.**
- 3) Que la Universidad Libre haga **explicito el proceso de cálculo de los puntajes de la prueba escrita - componente funcional- para la OPEC 137078**, donde se pueda validar cada uno de los puntajes al hacer las transformaciones (especialmente la transformación "Preescalado ajustado").
- 4) Que la Universidad Libre **suministre las explicaciones y ejemplifique la pertinencia de la transformación de "Preescalado Ajustado"** a pesar que el "Puntaje Directo" ya se encontraba dentro de los parámetros establecidos por los acuerdos y la Guía de orientación al aspirante como el conteo del número de acierto transformado a una escala de 0 a 100.
- 5) Que la CNSC **haga explícita previamente y en adelante las fórmulas de cálculo de puntajes de las pruebas escritas** para todos los concursos de méritos futuros con el fin de evitar ambigüedades y cambios arbitrarios en las metodologías con posterioridad a la aplicación de las pruebas.

PRUEBAS DOCUMENTALES:

Solicito al señor juez se sirva tener como tales y darles pleno valor probatorio a las siguientes pruebas documentales:

1. Acuerdo 0002 de 2021 - Proceso de selección No. 1485 de 2020 - Secretaría Distrital de Hacienda.
2. Anexo técnico del acuerdo 0002 de 2021.
3. Acuerdo No. 0016 de 2021
4. Guía de Orientación al Aspirante Pruebas Escritas - Universidad Libre - CNSC.
5. Documento respuestas a las reclamaciones a las pruebas escritas - Universidad Libre
6. Reporte de inscripción a concurso de méritos - Proceso de selección No. 1485 de 2020 - OPEC 137078.
7. Puntajes prueba funcional OPEC 137078 - SIMO

NOTIFICACIONES

Las notificaciones a los accionados en las direcciones de correo electrónico o en las direcciones de domicilios que se encuentran informadas en los sitios web de las entidades.

ACCIONADOS:

UNIVERSIDAD LIBRE.
Direcciones: CALLE 8 No. 5-80, Bogotá.
Correo electrónico:
juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC).

Dirección: Carrera 16 No. 96-64 piso 7º Bogotá.
Correo para notificaciones judiciales:
notificacionesjudiciales@cns.gov.co

ACCIONANTE:

Recibiré notificaciones: Carrera 31A # 25 - 25. Apto 1009. Bogotá D.C.
Barrio: Gran América - Edificio Central.
Correo electrónico:
jhurtadobotero@hotmail.com



REPÚBLICA DE COLOMBIA



ACUERDO No 0002 DE 2021
14-01-2021



2021100000026

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, y en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 y en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960 de 2019, y en los artículos 1º y 2º del Decreto 498 de 2020, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Adicionalmente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrà una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Más adelante, el artículo 209 ibidem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento (...)"* y *"Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 de la precitada ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

Por su parte, el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)"*, precisando que el de ascenso *"(...) tiene*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos".

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de estos procesos de selección son: la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *"(...) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes"*.

Además, el numeral 4 del artículo ibidem, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que:

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específico o Especial de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el módulo de SIMO denominado Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del proceso de selección, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MFCL. También señala que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar el proceso de selección.

De igual forma, el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo"*.

En este mismo sentido, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las referidas entidades deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación. Adicionalmente, en el Parágrafo 2, determina que:

"(...) Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada. (...)"

Con relación a esta última obligación, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, establece que *"la administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

En relación con el deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-189 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

(...) Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).

El Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)", establece "(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en el sitio web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesiones del 31 de marzo y el 25 de junio, decidió la no realización de la prueba de Valoración de Antecedentes para empleos del Nivel Profesional que no requieren experiencia, además de hacerla extensiva a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que:

"(...) A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades cumplieran oportunamente con esta obligación.

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC "(...) *reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique*".

El Acuerdo Distrital No. 761 de 2020 "Por medio del cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI" expedido por el Concejo de Bogotá, en su artículo 61 establece "(...) la política de trabajo decente, indicando entre otras, que la Administración Distrital adelantará acciones tendientes al diseño de estrategias sobre el primer empleo en los jóvenes, el acceso formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación. (...) y como parte de esta política "(...) diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital con la realización de concursos de méritos para la provisión de 1.850 vacantes (...)"

En este mismo sentido, el artículo 97 del precitado Acuerdo Distrital, indica que la Administración Distrital "(...) Promoverá la meritocracia como un mecanismo de igualdad, generación de valor público y fortalecimiento institucional, donde la Administración Distrital, con el liderazgo del Sector de Gestión

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

Pública, avanzará en la promoción de procesos meritocráticos para la provisión de cargos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva (...)".

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).

Parágrafo 1°. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 2°. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).

Finalmente, el artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena "(...) *reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título*", precisando en sus artículos 3 y 6:

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley entienda como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

(...)

Artículo 6°. Certificación. El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó conjuntamente con delegados de la entidad objeto de convocatoria, la Etapa de Planeación para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de su planta de personal.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para el presente proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal. En esta certificación de la OPEC, los referidos funcionarios igualmente certificaron que "la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente".

Además, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos funcionarios públicos, mediante oficio con radicado interno No. 20206001013402, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tales empleos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, en los términos señalados en la Circular Externa de la CNSC No. 0006 de 2020.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 2365 de 2019 y el artículo 2° del Decreto 498 de 2020, la entidad realizó el registro en la OPEC sobre los pre-pensionados que cumplen las condiciones allí establecidas y comunicó a esta Comisión Nacional lo relativo a las vacantes ofertadas en ascenso, el empleo joven y los provisionales del nivel técnico y asistencial que están vinculados en la entidad desde antes del 17 de marzo de 2005 y podrían participar por el empleo que ocupan actualmente.

Con base en esta OPEC registrada y certificada en el aplicativo SIMO, la Sala Plena de la CNSC, en sesiones del 22 de septiembre de 2020 y del 24 de diciembre de 2020, aprobó las reglas del proceso de selección para proveer por mérito los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda, siguiendo los parámetros definidos en el presente Acuerdo y su Anexo Técnico.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. CONVOCATORIA. Convocar en las modalidades de Proceso de selección de Ascenso, hasta el 30% de las vacantes a proveer y Proceso de Selección Abierto las restantes, para la provisión definitiva de doscientos dos (202) empleos con doscientos setenta y cuatro (274) vacantes a que hace referencia el presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda, que se identificará como "Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - Distrito Capital 4".

PARÁGRAFO: Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las Especificaciones Técnicas de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2°. ENTIDAD RESPONSABLE. El Proceso de Selección estará bajo la directa responsabilidad de la CNSC, quien en virtud de sus competencias legales podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar las diferentes etapas con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas para realizar este tipo de procesos, conforme lo reglado en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 3°. ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso para la selección de los aspirantes tendrá las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
 - 2.1 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO
 - 2.2 Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO
 - 2.3 Ajuste de la OPEC el proceso de selección en la modalidad abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso.
 - 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO
3. Verificación de requisitos mínimos, en adelante VRM, para la modalidad de proceso de selección abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas.
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Valoración de Antecedentes.
5. Conformación de Listas de Elegibles

ARTÍCULO 4°. PERÍODO DE PRUEBA. La actuación administrativa relativa al período de prueba, es de exclusiva competencia del nominador, la cual debe seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

PARÁGRAFO: Las evaluaciones médicas de pre ingreso son responsabilidad exclusiva de la entidad que oferta el empleo.

Serán nombrados y posesionados en período de prueba los elegibles que tengan resultado de "hábil" en las evaluaciones médicas de pre ingreso para desempeñar el empleo. En caso contrario (resultado "inhábil"), la entidad deberá expedir el respectivo acto administrativo en el que indique las razones de la no vinculación del elegible, garantizando el debido proceso.

Una vez en firme el acto administrativo en mención, la lista se recompondrá automáticamente y corresponderá al Nominador adelantar trámites de nombramiento con el elegible que sigue en orden de mérito.

ARTÍCULO 5°. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial, por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 785 de 2005, el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, los artículos 196 y 263 de la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, Decreto 498 de 2020, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la Secretaría Distrital de Hacienda, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 6°. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, el cual ordena el cobro de los derechos de participación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las fuentes de financiación de los costos que conlleva el proceso de selección serán las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto) el cual se cobrará según el nivel del empleo al que aspiren, así:
 - Para el nivel Profesional: Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
 - Para los niveles Técnico y Asistencial: Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o el enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

2. **A cargo de la entidad:** El monto equivalente a la diferencia entre el costo total del proceso de selección, menos el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO 1: De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

PARÁGRAFO 2: Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y la diligencia de acceso a pruebas, los asumirá directamente el aspirante.

ARTÍCULO 7°. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión de los mismos.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**
 1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
 2. Registrarse en el SIMO.
 3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado transcrito en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran establecidos en el MFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, establecidos en el MFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
6. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
7. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
8. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
9. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva entidad que ofrece en esta modalidad el empleo de su interés.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento del Proceso de Selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1: El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normatividad será responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

Al momento de hacer el reporte de las vacantes de Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, la entidad, en virtud de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 498 de 2020 dio a conocer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los servidores que se encuentran en el nivel asistencial o técnico vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005, a quienes se les exige como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, siempre y cuando concursen para el mismo empleo al que fueron vinculados.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

PARÁGRAFO 2: En virtud de la presunción de buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 3: En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

**CAPÍTULO II
EMPLEOS CONVOCADOS**

ARTÍCULO 8°. EMPLEOS CONVOCADOS. Los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, que se convocan por este proceso de selección son:

• **EMPLEOS Y VACANTES CONVOCADOS DE MANERA GENERAL POR LA ENTIDAD:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	1	3	13
	Profesional Universitario	219	5	4	5
	Profesional Universitario	219	11	23	43
	Profesional Universitario	219	14	19	24
	Profesional Universitario	219	18	43	48
	Profesional Especializado	222	21	42	47
	Profesional Especializado	222	24	13	15
	Profesional Especializado	222	27	14	14
	Profesional Especializado	222	28	1	1
Técnico	Profesional Especializado	222	30	3	3
	Técnico Operativo	314	4	1	1
	Técnico Operativo	314	9	9	27
Asistencial	Técnico Operativo	314	17	7	9
	Auxiliar Administrativo	407	4	2	2
	Auxiliar Administrativo	407	9	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	16	3	3
	Auxiliar Administrativo	407	19	4	6
	Auxiliar Administrativo	407	22	2	2
TOTAL	Auxiliar Administrativo	407	24	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	27	7	9
TOTAL				202	274

• **PARA LA MODALIDAD DE PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	5	2	2
	Profesional Universitario	219	11	9	12
	Profesional Universitario	219	14	7	7
	Profesional Universitario	219	18	15	15
	Profesional Especializado	222	21	14	14
	Profesional Especializado	222	24	5	5
	Profesional Especializado	222	27	4	4
	Profesional Especializado	222	30	1	1

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Técnico	Técnico Operativo	314	9	3	3
	Técnico Operativo	314	17	2	3
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	19	2	2
	Auxiliar Administrativo	407	22	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	24	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	27	2	3
TOTAL				68	73

NOTA 1: A este GRUPO pertenecen las siguientes OPEC:

136938	136941	136942	136944	136947	136957	136963	136965
136966	136968	136972	136973	136978	136981	136987	136994
136995	136996	136998	137002	137005	137010	137014	137015
137019	137027	137040	137042	137046	137048	137053	137056
137059	137061	137074	137078	137080	137083	137086	137087
137089	137091	137094	137096	137103	137108	137118	137119
137120	142930	142974	143020	143021	143022	143023	143024
143034	143163	145365	145368	145369	145370	145371	145372
145373	145375	145376	145400				

• PARA EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN ASCENSO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	1	2	9
TOTAL				2	9

NOTA 2: A este GRUPO pertenecen las OPEC:

136961	136962
--------	--------

• PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	5	2	3
	Profesional Universitario	219	11	14	31
	Profesional Universitario	219	14	12	17
	Profesional Universitario	219	18	28	33
	Profesional Especializado	222	21	28	33
	Profesional Especializado	222	24	8	10
	Profesional Especializado	222	27	10	10
	Profesional Especializado	222	28	1	1
Técnico	Profesional Especializado	222	30	2	2
	Técnico Operativo	314	9	3	3
Asistencial	Técnico Operativo	314	17	5	6
	Auxiliar Administrativo	407	9	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	16	3	3
	Auxiliar Administrativo	407	19	2	4
	Auxiliar Administrativo	407	22	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	27	5	6
TOTAL				125	164

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

NOTA 3: A este GRUPO pertenecen las OPEC:

136937	136943	136945	136946	136948	136853	136958	136964
136967	136969	136970	136971	136975	136976	136979	136982
136983	136984	136985	136986	136989	136990	136991	136992
136997	137001	137004	137006	137008	137009	137011	137012
137016	137017	137020	137021	137024	137026	137030	137031
137032	137033	137034	137035	137036	137037	137038	137039
137041	137043	137044	137045	137047	137049	137050	137051
137052	137054	137055	137057	137058	137060	137062	137063
137064	137065	137066	137067	137068	137069	137070	137071
137072	137073	137075	137076	137077	137079	137081	137082
137084	137085	137088	137090	137092	137093	137095	137097
137098	137099	137100	137101	137102	137104	137105	137106
137107	137110	137111	137112	137113	137114	137121	142980
143025	143027	143035	143040	143052	143053	143054	143056
143057	143058	143059	143060	143064	143065	143066	143183
143194	143199	145367	145374	145401			

• PARA EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN ABIERTO:

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	1	1	4
Técnico	Técnico Operativo	314	4	1	1
	Técnico Operativo	314	9	3	21
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	2	2
TOTAL				7	28

NOTA 4: A este GRUPO pertenecen las OPEC:

136949	136950	136951	136954	136955	136956	145366
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

PARÁGRAFO 1: La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo ha sido suministrada por la Secretaría Distrital de Hacienda – SDH y es de su responsabilidad exclusiva, así como el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el cual sirvió de insumo para el presente proceso de selección.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Representante Legal de la entidad pública informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, *antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones*. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no puede modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3: Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante las modalidades de selección Ascenso o Abierto, según

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

su interés, tanto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la respectiva entidad, que sirvió de insumo para el proceso, como en la OPEC certificada por dicha entidad, la cual se encuentra publicada en SIMO.

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 9º. DIVULGACIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la entidad objeto de este Proceso de selección y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca la CNSC, y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1: En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10º. MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados desde el inicio.

Iniciada la etapa de Inscripciones, el proceso de selección sólo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de inscripciones y aplicación de las pruebas por la CNSC. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente.

Las modificaciones relacionadas con la fecha de inscripciones o con las fechas o lugares de aplicación de las pruebas, se divulgarán en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO y por diferentes medios de comunicación que defina la CNSC, por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación a la nueva fecha prevista.

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del CPACA.

PARÁGRAFO 2: Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11º. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en el presente proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 12º. CRONOGRAMA PARA LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. El procedimiento para el pago de los derechos de participación e Inscripciones se realizará según el siguiente cronograma:

ACTIVIDADES	PERÍODO DE EJECUCIÓN	LUGAR O UBICACIÓN
La Etapa de Inscripciones del Proceso de Selección de Ascenso comprende: 1) El Registro en SIMO, 2) La consulta de la OPEC, 3) La selección del empleo para el que se pretende concursar en ascenso, 4) Confirmación de los datos de inscripción al empleo, 5) El pago de los Derechos de participación y 6) La formalización de la inscripción.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad.	Sitio www.cnsc.gov.co , enlace SIMO. Banco que se designe para el pago, o por PSE.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

ACTIVIDADES	PERÍODO DE EJECUCIÓN	LUGAR O UBICACIÓN
Relación del número de aspirantes inscritos por empleo.	Los aspirantes inscritos podrán consultar en SIMO, con su usuario y contraseña, el número de aspirantes inscritos para el mismo empleo.	Sitio www.cnsc.gov.co , enlace SIMO.
Finalizada la Etapa de Inscripción para el proceso de selección de ascenso se debe: 1) Identificar las vacantes desiertas (sin inscritos o con menos inscritos que vacantes) 2) Realizar el acto administrativo que declare desiertas las vacantes por empleo convocado, 3) Actualizar la OPEC para incluir las vacantes que pasan del proceso de selección de ascenso al proceso de selección abierto, 4) Divulgar la actualización de la OPEC.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad.	Sitio www.cnsc.gov.co , enlace SIMO.
La etapa de Inscripciones del Proceso de Selección Abierto comprende: 1) El Registro en SIMO, 2) La consulta de la OPEC, 3) La selección del empleo para el que se pretende concursar, 4) Confirmación de los datos de inscripción al empleo, 5) El pago de los Derechos de participación y 6) La formalización de la inscripción.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad.	Sitio www.cnsc.gov.co , enlace SIMO. Banco que se designe para el pago, o por PSE.

PARÁGRAFO: AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE INSCRIPCIONES. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos, o para algunos se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar el plazo de inscripciones, para la modalidad de Proceso de selección abierto, lo cual se divulgará en oportunidad a los interesados a través del sitio web: www.cnsc.gov.co con las alertas que se generan en SIMO y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13º. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, transcrito en la OPEC para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de las inscripciones, conforme al último "Constancia de inscripción" generada por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán no admitidos y no podrán continuar en el mismo.

PARÁGRAFO 1: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la VRM de este proceso de selección **solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones**, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

PARÁGRAFO 2: El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los servidores públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3: REQUISITO ADICIONAL PARA PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO. De acuerdo con la normatividad vigente y la Circular externa No. CNSC - 0006 de 2020 en la modalidad de Proceso de Selección de Ascenso, la entidad debe certificar por cada aspirante, antes de la publicación de la OPEC, el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

ARTÍCULO 14°. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las especificaciones técnicas establecidas en el Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15°. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE VRM Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES. La información sobre la publicación de resultados y las decisiones que resuelven las reclamaciones para la Etapa de VRM deberá ser consultada en el ANEXO del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 16°. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. Las pruebas a aplicar para las dos modalidades de proceso de selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Sólo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas (impresas o informatizadas) para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales, y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

Grupo 1. PARA LOS EMPLEOS QUE NO SE EXIGE EXPERIENCIA, PARA LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO LAS PRUEBAS A APLICAR, SU CARÁCTER Y PONDERACIÓN SON LAS SIGUIENTES:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	75%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	25%	No Aplica
TOTAL		100%	

De acuerdo con la decisión aprobada en sesiones de Sala Plena de la CNSC llevadas a cabo los días 31 de marzo y 25 de junio de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

Grupo 2. PARA LOS DEMÁS EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD, PARA LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	60%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	20%	No Aplica

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 17°. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las Pruebas Escritas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 18°. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de los resultados de las Pruebas escritas y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19°. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*. Las especificaciones técnicas de esta prueba se encuentran definidas en el Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1: Para los empleos ofertados que no requieran experiencia, no se aplicará la prueba de valoración de antecedentes.

PARÁGRAFO 2: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, solamente si al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

PARÁGRAFO 3: Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los Niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la *Prueba de Valoración de Antecedentes* va a partir de los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 20°. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes y de las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 21°. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de resultados, la CNSC y/o la universidad o institución de educación superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito en medio físico o en SIMO a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 22°. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, la CNSC en cualquier etapa del proceso, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23°. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE CADA UNA DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su sitio web

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO VI LISTA DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24°. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas.

De conformidad con lo previsto en la norma ibídem, el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020 o el que lo adicione o modifique y los lineamientos que al respecto genere la CNSC, las listas de elegibles deberán ser utilizadas para empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones que emita la CNSC.

ARTÍCULO 25°. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales, en la conformación de la Lista de Elegibles, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en Período de Prueba, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien ostente derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos, o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en cada una de las pruebas, en atención al siguiente orden:
 - a. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de Competencias Funcionales.
 - b. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes. (o en la de ejecución cuando aplique)
 - c. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales
7. La regla referida a los varones que hayan prestado el Servicio Militar Obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
8. Finalmente, de mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

ARTÍCULO 26°. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, se publicarán oficialmente los actos administrativos que adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27°. SOLICITUDES DE EXCLUSIÓN DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegible, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

comunicará por escrito al interesado para que intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de Lista de Elegibles, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 28°. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de Listas de Elegibles de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29°. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La firmeza de las Listas de Elegibles se produce cuando vencidos los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, no se haya recibido solicitud de exclusión de la misma, en consonancia con lo previsto en el presente Acuerdo, o cuando las solicitudes de exclusión interpuestas en términos hayan sido resueltas y la decisión adoptada se encuentre ejecutoriada.

La firmeza de la posición de un aspirante en una Lista de Elegibles se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una Lista de Elegibles para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

La firmeza total de una Lista de Elegibles se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

Una vez en firme las Listas de Elegibles, estas se integran al Banco Nacional de Listas de Elegibles el cual se encuentra en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, para que se efectúe la provisión por mérito de los respectivos empleos.

ARTÍCULO 30°. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Las Listas de Elegibles se recompondrán de manera automática, una vez los elegibles tomen posesión del empleo en estricto orden de mérito, o cuando éstos no acepten el nombramiento o no se posesionen dentro de los términos legales, o sean excluidos de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo o se realice el uso para empleos equivalentes, conforme a lo establecido en el Acuerdo 165 de 2020.

La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

ARTÍCULO 31°. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las Listas de Elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las Listas de Elegibles para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre - pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firmeza total, de conformidad con las disposiciones del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019.

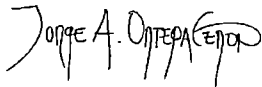
PARÁGRAFO: Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por servidores en condición de pre-pensionados, los respectivos nombramientos en período de prueba se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

ARTÍCULO 32º. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el sitio web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., 14 de enero de 2021



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
Presidente CNSC

Aprobó: Fridole Ballén Duque - Comisionado
Revisó: Clara C. Pardo I. - J. Juan Carlos Peña Medina
Revisó: Carolina Martínez Cantor
Proyectó: María Clara Sánchez Sierra
Elaboró: Lina María Robayo González



ANEXO

ACUERDO No. CNSC 0002 del 14 de enero de 2021

POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU CONVOCATORIA DISTRITO CAPITAL 4. - PROCESO DE SELECCIÓN No. 1485 DE 2020

BOGOTÁ, D.C.
14 DE ENERO DE 2021

CONTENIDO

PREÁMBULO	4
1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES	4
1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones de los procesos de selección de Ascenso y Abierto.	4
1.2. Procedimiento de inscripción.....	5
1.2.1. Registro en el SIMO	6
1.2.2. Consulta de la OPEC	6
1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar	6
1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado.....	7
1.2.5. Pago de Derechos de participación	7
1.2.6. Formalización de la inscripción.....	8
2. IDENTIFICACIÓN DE EMPLEOS DESIERTOS	9
3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.....	9
3.1. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes ..	9
3.1.1. Definiciones.....	10
3.1.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	14
3.1.2.1. Certificación de la Educación	14
3.1.2.2. Certificación de la Experiencia	16
3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	18
3.3. Publicación de resultados de la VRM	18
3.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM.....	19
3.5. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos	19
4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN	20
4.1. Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución.....	20
4.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución	20
4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución.....	22
4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución	21
4.5. Resultados definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución.....	22
5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	22

5.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (nivel Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).....	23
5.2 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).....	24
5.3 CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.....	25
5.3.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (nivel Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Profesional).....	25
5.4 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).....	29
5.5 CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.....	33
5.6 Publicación de resultados de la prueba de valoración de antecedentes.....	36
5.7 Reclamaciones contra los resultados de la prueba de valoración de antecedentes.....	36
5.8 Resultados definitivos de la prueba de valoración de antecedentes.....	36
6. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	37
6.1 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso.....	37
6.2 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso Abierto.....	37

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral de los Acuerdos de la Convocatoria Distrito Capital 4. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en el mencionado Acuerdo para participar en el correspondiente proceso de selección, los aspectos normativos que rigen cada una de sus etapas deberán ser consultados en el mismo.

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones de los procesos de selección de Ascenso y Abierto.

Los aspirantes a participar en el proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar su trámite de inscripción:

- a) La inscripción a este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades, se hará en las fechas establecidas por la CNSC, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIMO, disponible en el sitio web www.cnsc.gov.co.
- b) Es exclusiva responsabilidad de los aspirantes consultar los empleos a proveer mediante el presente proceso de selección, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Etapa de Divulgación de la OPEC (artículo 9° del Acuerdo de Convocatoria).
- c) Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo que regula la Convocatoria.
- d) Con la inscripción, el aspirante acepta que el medio de información y de divulgación oficial para este proceso de selección, es el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarla permanentemente; de igual forma, la CNSC podrá comunicar a los aspirantes la información relacionada con este proceso de selección a través del correo electrónico personal que obligatoriamente deben registrar en dicho aplicativo (evitando en lo posible registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Así mismo, con la inscripción el aspirante acepta que la comunicación y notificación de las situaciones o actuaciones administrativas que se generen en desarrollo de este proceso de selección, así como las reclamaciones y recursos de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005, se realice a través de SIMO y/o el correo electrónico registrado en este aplicativo.

- e) Inscribirse en este proceso de selección no significa que el aspirante haya superado el concurso. Los resultados obtenidos en las diferentes pruebas serán el único medio para determinar el mérito y sus consecuentes efectos, en atención a lo regulado en el Acuerdo de Convocatoria.
- f) Durante el proceso de selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO datos personales como ciudad de residencia, dirección, número de teléfono, con excepción del correo electrónico y número de cédula registrados en su inscripción, datos que

son inmodificables directamente por el aspirante y que sólo se actualizarán previa solicitud del mismo adjuntando copia de su cédula de ciudadanía.

- g) Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: i) Que la CNSC, si se trata de un nuevo usuario que se va a registrar en SIMO, valide sus datos biográficos (nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación) con la Registraduría Nacional del Estado Civil o, si se trata de un usuario ya registrado, que debe autovalidar tales datos con dicha entidad mediante el servicio web que para este fin disponga la CNSC en SIMO (botón en el Perfil del Ciudadano, en la opción del menú "Datos Básicos") y que, una vez validados, estos datos no podrán ser modificados por el ciudadano, ii) que no se podrá registrar nadie que no se encuentre en las bases de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, iii) que el medio de divulgación e información oficial para este proceso de selección, es el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarla permanentemente, iv) que la CNSC le podrá comunicar la información relacionada con este proceso de selección al correo electrónico personal que obligatoriamente debe registrar en dicho aplicativo (evitando registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004, v) realizar en SIMO las reclamaciones e interponer los recursos que procedan en las diferentes etapas de este proceso de selección, en los términos del Decreto Ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y vi) que la CNSC realice en SIMO la comunicación y notificación de las situaciones o actuaciones administrativas que se generen en desarrollo de este proceso de selección, de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.
- h) De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, al Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso solamente se pueden inscribir los servidores públicos con derechos de carrera de la entidad que oferta los respectivos empleos en esta modalidad, quienes deberán verificar su estado en el Registro Público de Carrera Administrativa, en adelante RPCA, de la CNSC. De no encontrarse activos en el RPCA o de encontrar su registro desactualizado, deberán solicitar a su entidad que tramite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente, sin que la no finalización de este trámite sea impedimento para poderse inscribir en este proceso de selección en la modalidad referida. Se aclara que este trámite no aplica para los aspirantes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- i) Los servidores de carrera administrativa de la respectiva entidad, que decidan participar en este proceso de selección bajo la modalidad de ascenso, no podrán participar en este mismo proceso de selección en la modalidad de concurso abierto.

1.2. Procedimiento de inscripción

Para inscribirse en el presente proceso de selección, el aspirante debe realizar en SIMO el siguiente procedimiento, el cual debe cumplir a cabalidad, siguiendo las instrucciones señaladas en el "Manual de Usuario – Módulo Ciudadano – SIMO", publicado en el sitio web www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO, en el menú "Información y Capacitación", opción "Tutoriales y Videos".

Se recuerda que primero se realizarán las inscripciones para las vacantes ofertadas en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso y, posteriormente, las inscripciones para las vacantes ofertadas en este mismo Proceso de Selección en la modalidad Abierto.

1.2.1. Registro en el SIMO

El aspirante debe verificar si se encuentra ya registrado en el SIMO. Si no se encuentra registrado, debe hacerlo, en la opción "Registrarse", diligenciando todos los datos solicitados por el sistema en cada uno de los puntos del formulario denominado "Registro de Ciudadano". Se precisa que el registro en el SIMO se realiza por una única vez y los datos de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación son validados con la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Una vez registrado, debe ingresar al sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña, completar los datos básicos y adjuntar todos los documentos relacionados con su formación académica, experiencia y otros documentos que considere y sean necesarios, los cuales le servirán para la Verificación de los Requisitos Mínimos, en adelante VRM, y para la Prueba de Valoración de Antecedentes en el presente proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño y debe estar en formato PDF.

El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer los mecanismos necesarios para que pueda presentar las pruebas y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.

1.2.2. Consulta de la OPEC

El aspirante registrado en SIMO debe ingresar al aplicativo, revisar los empleos ofertados en el presente proceso de selección y verificar para cuales cumple los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el Acuerdo de Convocatoria y los requisitos mínimos exigidos para el empleo seleccionado, transcritos en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, documentos que se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

Si no cumple con los requisitos de ningún empleo o con alguno de los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el Acuerdo de Convocatoria, el aspirante no debe inscribirse.

1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar

Una vez identificados los empleos para los cuales cumple los requisitos, el aspirante podrá marcarlos en SIMO como "Favoritos", podrá preinscribirse en varios, luego seleccionar y confirmar el empleo por el que va a concursar, deberá realizar el pago de los derechos de participación teniendo en cuenta que **únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el marco de la presente Convocatoria**, toda vez que la aplicación de las pruebas escritas para todos los empleos ofertados con esta convocatoria se realizará en la misma fecha y a la misma hora¹.

1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado

¹ En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de estas pruebas, las mismas se podrán programar en diferentes horas.

SIMO mostrará los datos básicos y los documentos de formación, experiencia y otros que el aspirante tiene registrados en el sistema al momento de su inscripción. El aspirante debe validar que dicha información es pertinente, correcta y se encuentra actualizada. Igualmente, debe verificar que los documentos registrados en el aplicativo sean legibles, correspondan con los requisitos del empleo seleccionado y que la información que suministra coincida con los documentos cargados.

Para continuar con el siguiente paso (pago de derechos de participación), el aspirante debe seleccionar, la ciudad de Bogotá D.C como sitio de presentación de las pruebas a aplicar en este proceso de selección, igualmente publicado en SIMO.

1.2.5. Pago de derechos de participación

El aspirante debe realizar el pago de los derechos de participación solamente para el empleo por el cual va a concursar en el presente proceso de selección. No es posible realizar pagos para más de un empleo de este concurso, toda vez que la aplicación de las pruebas escritas para todos los empleos ofertados con esta convocatoria, como se dijo anteriormente, se realizará en la misma fecha y a la misma hora². Efectuado el pago no habrá lugar a la devolución del dinero por ningún motivo, circunstancia que se entiende aceptada por el aspirante.

El pago de los derechos de participación se debe realizar en el banco en la cuenta que para el efecto disponga la CNSC, o bien sea online por PSE, opciones que SIMO habilitará al finalizar la confirmación de los datos de inscripción al empleo de interés del aspirante, así:

- a) Si el aspirante realiza el pago por la opción online por PSE, el sistema abrirá una ventana emergente con el listado de los bancos para pagar. Una vez realizada la transacción, SIMO enviará un correo electrónico con la confirmación y datos del pago. *En consideración a que la plataforma PSE puede demorar varios minutos u horas para reportar dicho pago en SIMO, los aspirantes deben realizar este pago con la suficiente antelación para evitar que el mismo no quede registrado en SIMO al cierre de la Etapa de Inscripciones.*
- b) Si el aspirante selecciona la opción de pago por ventanilla en el banco, SIMO generará un recibo que debe ser impreso en láser o impresora de alta resolución, con el cual deberá realizar el pago en cualquiera de las sucursales establecidas del banco, por lo menos dos (2) días hábiles antes de vencerse el plazo para las inscripciones, *porque con esta modalidad de pago, el banco se puede tomar hasta dos (2) días hábiles para reportar dicho pago en SIMO.*

Una vez realizado el pago y **antes de formalizar la inscripción**, el aspirante podrá modificar el pago realizado de un empleo a otro, siempre y cuando corresponda al mismo costo del cancelado.

El aspirante debe tener en cuenta que sólo con el pago no queda inscrito. Debe continuar con el procedimiento de formalizar la inscripción.

1.2.6. Formalización de la inscripción

² Ibídem

Una vez realizado el pago y confirmado por el banco en el aplicativo SIMO (confirmación que para el pago online por PSE puede demorar varios minutos u horas y para el pago por ventanilla en el banco puede demorar hasta dos días hábiles), el aspirante que hizo el pago online por PSE puede, con ese pago, hasta antes de los últimos seis (6) días calendario de la Etapa de Inscripciones, cambiar de empleo, cuantas veces lo requiera, siempre y cuando el nuevo empleo seleccionado corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de participación para el empleo inicialmente escogido. Si el pago fue hecho por ventanilla en el banco, el aspirante puede realizar con ese pago el cambio de empleo hasta antes de los últimos diez (10) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando el nuevo empleo seleccionado corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de participación para el empleo inicialmente escogido. Se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de participación dentro de los últimos seis (6) días calendario (si el pago se hace por PSE) o dentro de los últimos diez (10) días calendario (si el pago se hace por ventanilla en el banco) de la Etapa de Inscripciones, ya no puede cambiar el empleo inicialmente escogido con ese pago.

El aspirante debe verificar que los documentos registrados en SIMO son los que le permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, documentos que van a ser tenidos en cuenta para la etapa de VRM y para la prueba de Valoración de Antecedentes en el presente proceso de selección. Realizada esta verificación, debe proceder a formalizar su inscripción, seleccionando en el aplicativo la opción "INSCRIPCIÓN". SIMO generará un "Reporte definitivo de inscripción", información que podrá ser consultada en cualquier momento por el aspirante al ingresar con su usuario y contraseña.

En dicho documento el aspirante encontrará la información correspondiente a sus datos personales, datos del empleo para el cual formalizó su inscripción, ID de inscripción y resumen de los documentos cargados en el aplicativo.

Si el aspirante escoge la opción de pago online por PSE, la opción "INSCRIPCIÓN" se habilitará de inmediato. Si escoge la opción de pago por ventanilla en el banco, la opción "INSCRIPCIÓN" se habilitará dos (2) días hábiles después de realizar el pago.

Luego de formalizada la inscripción, la misma no podrá ser anulada, ni se podrá modificar el empleo para el cual se inscribió el aspirante. Lo que sí puede hacer es actualizar, modificar, reemplazar, adicionar o eliminar la información y/o los documentos registrados en el aplicativo para participar en el presente proceso de selección, únicamente hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la Etapa de Inscripciones, siguiendo la siguiente ruta en SIMO: *Panel de control -> Mis Empleos -> Confirmar empleo -> "Actualización de Documentos"*. El sistema generará una nueva *Constancia de Inscripción* con las actualizaciones realizadas.

Una vez se cierre la Etapa de Inscripciones, el aspirante no podrá modificar, reemplazar, adicionar y/o eliminar los documentos cargados en SIMO para participar en el presente proceso de selección. Es decir, participará en este proceso de selección con los documentos que tenga registrados en el aplicativo hasta la fecha del cierre de inscripciones. Los documentos cargados o actualizados con posterioridad a esta fecha sólo serán válidos para futuros procesos de selección.

Si al finalizar la Etapa de Inscripciones, el aspirante pagó el derecho de participación para algún empleo y no formalizó la inscripción, el sistema automáticamente realizará su inscripción a tal empleo. Si el aspirante pagó los derechos de participación para más de un empleo y no formalizó su inscripción,

será inscrito al último seleccionado y todos los documentos que tenga registrados al momento le serán asociados a dicha inscripción.

Los aspirantes inscritos podrán consultar en el aplicativo SIMO, con su usuario y contraseña, la cantidad total de inscritos para el mismo empleo.

2. DECLARATORIA DE VACANTES DESIERTAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO.

Una vez finalice la etapa de inscripción para los empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso, la CNSC identificará aquellos en los cuales no se registraron inscritos, o que registraron menos inscritos que vacantes ofertadas, y procederá a declarar dichas vacantes como desiertas, en un plazo no mayor a 20 días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones. La provisión de estas vacantes se realizará mediante el concurso abierto, lo anterior teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

Conforme lo anterior, los empleos ofertados bajo la modalidad de concurso de ascenso que se declaren desiertos, pasaran a hacer parte de la Oferta Pública de Empleos de la modalidad de concurso abierto en la presente convocatoria.

Se procederá entonces a dar apertura al procedimiento para la inscripción en los empleos que hacen parte de la OPEC de la modalidad de concurso Abierto, siguiendo los mismos pasos establecidos en el numeral 1. del presente Anexo.

PARÁGRAFO. Los servidores con derechos de carrera, que se hayan inscrito al proceso de selección en la modalidad de Ascenso en la presente Convocatoria, no podrán inscribirse en la modalidad de concurso Abierto. Lo anterior teniendo en cuenta que las pruebas sobre competencias funcionales y comportamentales se aplicarán en una misma sesión y en un único día, en la ciudad de Bogotá D. C. por los aspirantes, previo al pago de derechos de participación para su inscripción.

3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS - VRM

3.1. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las definiciones y condiciones contenidas en el presente Anexo para la documentación que registre el aspirante en SIMO para su inscripción en el presente proceso de selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos de la Etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los Manuales Específicos de Funciones y de Competencias Laborales (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.3.6).

3.1.1. Definiciones

Para todos los efectos de este proceso de selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) **Educación:** Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, artículo 1).

b) **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

c) **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 (Ley 1064 de 2006; artículo 6.3 del Decreto 4904 de 2009, Decreto Reglamentario para la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y 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.

- **Programas de Formación Laboral:** Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación y artículo 3.1 del Decreto 4904 de 2009).

- **Los Programas de Formación Académica:** Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Programas de Certificados de Aptitud ocupacional para Auxiliares del Área de la Salud:** Los perfiles ocupacionales para el personal auxiliar en las áreas de la salud, estarán reconocidos mediante un Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias, al cual se antepone la denominación "*Técnico Laboral en...*". Para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias se requiere haber cursado y finalizado un programa en las áreas auxiliares de la salud con una duración mínima de mil seiscientos (1600) horas y máxima de mil ochocientos (1800) horas de las cuales el 60% son de formación práctica y haber alcanzado todas las competencias laborales obligatorias. (Decreto 4904 de 2009 Artículo 6.3)

d) **Educación Informal:** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de 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. Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional. (artículo 5.8 del Decreto 4904 de 2009 y artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

e) **Área de Conocimiento:** Agrupación que se hace de los programas académicos, teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la educación superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas. (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 3).

f) **Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC:** División o clasificación de un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales. (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 10). Contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.23.5.).

g) **Experiencia:** Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 11).

Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en Laboral, Relacionada, Profesional, Profesional Relacionada y Docente; y se tendrá en cuenta de acuerdo con lo establecido en la OPEC que corresponde al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad objeto del proceso de selección.

h) **Experiencia Laboral:** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 11).

i) **Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión ocupación, arte u oficio. (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 11).

j) **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica

o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo. (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 11). Lo anterior, teniendo en cuenta el respectivo nivel.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional, de conformidad con la Ley 1164 de 2007.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería, la Experiencia Profesional se computará de la siguiente manera:

- Si el aspirante obtuvo su título profesional antes de la vigencia de la Ley 842 de 2003, la Experiencia Profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pènsum académico respectivo.
- Si el aspirante obtuvo su título profesional posterior a la vigencia de la Ley 842 de 2003, la Experiencia Profesional se computará a partir de la fecha de expedición de la Matrícula Profesional.
- Si el empleo ofertado establece como requisitos de estudios, además de la ingeniería y afines, otros núcleos básicos del conocimiento, la experiencia profesional para ese empleo se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior o de la fecha del respectivo diploma.

k) **Experiencia Profesional Relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la formación en el respectivo nivel (profesional, técnico o tecnológico) en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer en el respectivo nivel.

l) **Experiencia Docente:** Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando se trate de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional. (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 11).

Esta experiencia será validada como experiencia profesional, cuando el concursante acredite un título de pregrado en alguna licenciatura o como experiencia profesional relacionada, siempre que sea a fin con las funciones del empleo.

NOTA: Cuando para desempeñar empleos pertenecientes al nivel Profesional se exija experiencia, esta debe ser **profesional o docente**, según el caso y determinar además cuando se requiera, si esta debe ser relacionada.

m) **Equivalencia de Experiencias obtenidas con anterioridad a la expedición del título:**

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que:

(...) Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).

Parágrafo 1°. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 2°. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).

n) **Práctica Laboral:** El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena "(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando en sus artículos 3 y 6:

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley enténdase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

Parágrafo 1°. Se considerarán como prácticas laborales para efectos de la presente ley las siguientes:

1. Práctica laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio del sector salud.
5. Pasantía.
6. Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo.

(...)

Artículo 6°. Certificación. El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

3.1.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

3.1.2.1. Certificación de la Educación

Los Estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes o certificado de terminación y aprobación de materias del respectivo pénsum académico, cuando así lo permita la legislación vigente al respecto. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

Teniendo en cuenta que la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente es un requisito de ley indispensable para el ejercicio de la profesión y no para la participación en el presente proceso de selección, su presentación se requerirá al momento del nombramiento en *Periodo de Prueba*. Sin embargo, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud e Ingenierías y otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de la Tarjeta Profesional o Matrícula, teniendo en cuenta que a la fecha no se encuentra en operación el Registro Público de Profesionales, Ocupaciones y Oficios de que trata el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019, su presentación es requisito indispensable para la contabilización de la *Experiencia Profesional*, conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

En los casos en que se requiera acreditar la Tarjeta o Matrícula Profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, cuya expedición no sea superior a tres (3) meses antes del día en que quedó formalizada la inscripción, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente Tarjeta o Matrícula Profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto Ley 785 de 2005, artículo 7°).

A continuación, se precisan los requerimientos de la documentación aportada para valorar la Educación:

a) Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez estar apostillados o legalizados y traducidos al idioma español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Resolución No. 10547 del 14 de diciembre de 2018 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Quienes hayan adelantado estudios de pregrado o de postgrado en el exterior, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por la correspondiente institución de educación superior. Dentro de los (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar los títulos debidamente homologados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y en las normas que lo modifiquen o sustituyan ((Decreto Ley 785 de 2005, artículo 8°).

Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, de la homologación y convalidación por parte del Ministerio de Educación o de la autoridad competente.

La convalidación es el reconocimiento que el gobierno colombiano efectúa sobre un título de educación superior, otorgado por una institución de educación superior extranjera o por una institución legalmente reconocida por la autoridad competente en el respectivo país para expedir títulos de educación superior. Únicamente se convalidan títulos de educación superior, por lo tanto, no aplica para cursos de actualización, diplomados u otros afines.

Certificaciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 4904 de 2009, el artículo 2.6.4.2 del Decreto 1075 de 2015 y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, las instituciones autorizadas para prestar el Servicio Educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano solamente expedirán los siguientes certificados de aptitud ocupacional:

- **Certificado de Técnico Laboral por Competencias:** Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el Programa registrado de Formación Laboral.

- **Certificado de Conocimientos Académicos:** Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un Programa de Formación Académica debidamente registrado. (Artículo 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Certificados de Aptitud Ocupacional para Auxiliares del Área de la Salud:** Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación por competencias para auxiliares de la salud.

En los términos del artículo 2.2.2.3.6 del Decreto 1083 de 2015, estos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la institución.
- 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.

De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos y con el fin de lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir programas específicos de educación para el trabajo y el desarrollo humano orientados a garantizar su desempeño, de conformidad con el artículo 5° de la Ley 1064 de 2006 y demás normas que la desarrollen o complementen.

b) Certificaciones de la Educación Informal. La educación informal se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Las certificaciones deberán contener mínimo lo siguiente:

- Nombre o razón social de la entidad
- Nombre y contenido³ del evento
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día.

De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos y con el fin de lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir programas específicos de educación informal orientados a garantizar su desempeño, de conformidad con lo establecido en el artículo 9° del Decreto Ley 785 de 2005 y demás normas que la desarrollen o complementen.

En la prueba de Valoración de Antecedentes sólo se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal relacionadas con las funciones del respectivo empleo y serán puntuadas conforme a lo establecido el acápite de Valoración de Antecedentes del presente Anexo. **No serán consideradas las certificaciones para Educación Informal que tengan fecha de realización de más de diez (10) años,** contados desde la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones.

c) Certificaciones de técnico del SENA

- Desde el 1 de enero de 2013, para que un programa del SENA (Técnico Profesional o Tecnólogo) sea determinado como Educación Superior (formal), debe estar registrado en el SNIES una vez obtenido el registro calificado de que trata la Ley en mención, de lo contrario deberá entenderse que se trata de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano,
- Con anterioridad al 2013, los títulos de los programas de Técnico Profesional y Tecnólogo del SENA, pueden ser tenidos como válidos para los empleos que así lo exijan como requisito mínimo en la OPEC.

3.1.2.2. Certificación de la Experiencia

Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas, deben indicar de manera expresa y exacta (artículo 12° del Decreto Ley 785 de 2005):

- Nombre o razón social de la entidad o empresa que la expide.
- Empleo o empleos desempeñados con fechas de inicio y terminación para cada uno de ellos (día, mes y año), evitando el uso de la expresión "actualmente". (Tiempo de servicio)
- Funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la ley las establezca.

En los casos en que la ley establezca las funciones del cargo o se exija solamente **Experiencia Laboral** o **Profesional**, **no es necesario que las certificaciones las especifiquen.**

Las certificaciones deberán ser expedidas por la autoridad competente o quienes hagan sus veces.

³ El nombre del evento puede indicar de forma directa el contenido del mismo.

Para el caso de certificaciones expedidas por personas naturales, las mismas deberán llevar la firma, antefirma legible (nombre completo) y número de cédula del empleador contratante, así como su dirección y teléfono.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

La experiencia acreditada mediante Contratos de Prestación de Servicios, deberá ser soportada con la respectiva certificación de la ejecución del contrato o mediante el Acta de Liquidación o Terminación, precisando las actividades desarrolladas y las fechas de inicio y terminación de ejecución del contrato (día, mes y año). No se aceptará la experiencia acreditada cuando sólo se presente la copia del contrato.

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación (en horas día laborable, no con términos como "dedicación parcial") y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Para la contabilización de la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa, en que conste la fecha de terminación y la aprobación (día, mes, año) de la totalidad del pènsum académico. En caso de no aportarse, la misma se contará a partir de la obtención del título profesional. Para el caso de los profesionales de la Salud e Ingenieros se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Anexo.

Es importante que los aspirantes tengan en cuenta:

- Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán objeto de evaluación dentro del proceso de selección, ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No se deben adjuntar Actas de Posesión ni documentos irrelevantes para demostrar la experiencia. No obstante, las mencionadas certificaciones podrán ser validadas por parte de la CNSC en pro de garantizar la debida observancia del principio de mérito en cualquier etapa del proceso de selección.
- Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución No. 10547 de 14 de diciembre de 2018, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Las certificaciones expedidas por las entidades podrán contener los parámetros establecidos en los modelos propuestos por la CNSC, los cuales podrán ser consultados en el link <https://www.cns.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/doctrina>.

3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los documentos que se deben adjuntar escaneados en SIMO, tanto para la VRM como para la Prueba de Valoración de Antecedentes, son los siguientes:

- a) Cédula de ciudadanía ampliada por ambas caras. Si se trata de un aspirante para proceso de selección en ascenso, deberá anexar la certificación expedida por el funcionario competente de la respectiva entidad, en la que se certifique el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.
- b) Título(s) académico(s) o acta(s) de grado, conforme a los requisitos de Estudio exigidos para ejercer el empleo al cual aspira. En el caso de las profesiones cuya experiencia se deba contabilizar a partir del registro o matrícula profesional, de no encontrarse habilitado el registro público de que trata el Decreto 2106 de 2019, el aspirante deberá aportar su tarjeta profesional.
- c) Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente o certificación del trámite de una u otra, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud e Ingenierías y otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de estos documentos, de conformidad con los términos establecidos sobre este particular en el numeral 3.1.2.1. del presente Anexo.
- d) Certificación de terminación y aprobación de materias del programa cursado (día, mes y año), expedida por la respectiva institución educativa, en los casos en que éste sea el requisito mínimo de Estudio que exige el empleo a proveer, el cual también se puede acreditar con el correspondiente título o acta de grado.
- e) Si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, deberá adjuntar la correspondiente certificación, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad del pènsum académico de dicho programa.
- f) En los casos en que el aspirante pretenda que en la *Prueba de Valoración de Antecedentes* se valoren en el *Factor Educación* los estudios adicionales al requisito mínimo realizados, para los cuales aún no cuenta con los respectivos títulos o actas de grado, deberá adjuntar la correspondiente certificación de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad de materias que conforman el pènsum académico del programa cursado, expedida por la institución educativa competente, en la que conste que sólo queda pendiente la ceremonia de grado.
- g) Certificación(es) de los programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y de cursos o eventos de formación de Educación Informal, debidamente organizadas en el orden cronológico de la más reciente a la más antigua.
- h) Certificaciones de experiencia expedidas por la autoridad competente de la respectiva institución pública o privada, ordenadas cronológicamente de la más reciente a la más antigua.

- i) Constancias académicas o certificación(es) que acrediten el dominio de una lengua extranjera, para los empleos que lo exijan como requisito.
- j) Cuando el empleo requiera para su ejercicio la acreditación de la Licencia de Conducción, la misma debe aportarse teniendo en cuenta que se encuentre vigente y escaneada por las dos caras para la respectiva validación.
- k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del empleo para el cual se inscribe el aspirante y aquéllos que considere deben ser tenidos en cuenta para la Prueba de Valoración de Antecedentes.

El cargue de la anterior documentación es una obligación exclusiva del aspirante y se realizará únicamente en el SIMO. La misma podrá ser modificada hasta antes del cierre de la Etapa de Inscripciones que señale la CNSC. Los documentos enviados o radicados en forma física o por medios distintos a SIMO o los que sean adjuntados o cargados con posterioridad, no serán objeto de análisis para la VRM ni para la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Cuando el aspirante no presente debidamente la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, se entenderá que desiste de participar en el proceso de selección y, por tanto, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno.

Los aspirantes varones que queden en lista de elegibles y sean nombrados en estricto orden de mérito en los empleos vacantes objeto del presente proceso de selección, deberán acreditar su situación militar de conformidad con la normatividad vigente.

3.3. Publicación de resultados de la VRM

Los resultados de la VRM serán publicados en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, Convocatoria DISTRITO CAPITAL 4, a partir de la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Para conocer estos resultados, los aspirantes deberán ingresar al aplicativo SIMO con su usuario y contraseña.

3.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM

Las reclamaciones contra los resultados de la VRM se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Las decisiones que resuelven estas reclamaciones serán comunicadas a los participantes en los términos del artículo 33 de la Ley 909 de 2004 y deberán ser consultadas en el SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.

3.5. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos

Los resultados de *Admitidos* y *No admitidos* para el empleo al que están inscritos los aspirantes serán publicados en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o construidos para tal fin.

En este proceso de selección se va a aplicar a todos los admitidos *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) para evaluar *Competencias Funcionales* y *Comportamentales*.

Además para quienes superen la *Prueba sobre Competencias Funcionales* (que es Eliminatoria), se les aplicará la *Prueba de Ejecución* en los empleos de Conductor o Conductor Mecánico (u otros con diferente denominación pero que su *Propósito Principal* sea el de conducir vehículos), o para otros empleos que se encuentren ofertados por la entidad y requieran este tipo de prueba.

a) **La Prueba sobre Competencias Funcionales** mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa, así como características, saberes y/o aptitudes que un servidor público debe poseer para desempeñarse de forma óptima en un empleo específico.

b) **La Prueba sobre Competencias Comportamentales** mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones vigentes en la normatividad aplicable a los procesos de selección realizados por la CNSC así como de otros insumos que señalen las respectivas entidades de acuerdo a su reglamentación."

NOTA 1: Para los empleos ofertados por la **Secretaría Distrital de Hacienda - SDH** se indica que, adicionalmente a los criterios establecidos para las pruebas comportamentales, se realizará una prueba complementaria en la que se tendrá en cuenta la medición del criterio de "Integridad".

En relación con estas pruebas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en la Ciudad de Bogotá D.C.⁴

- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Todos los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria, los aspirantes que no obtengan el "PUNTAJE MINIMO APROBATORIO" en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es *Eliminatoria*, no continuarán en el proceso de selección y, por tanto, serán excluidos del mismo.

c) **La Prueba de Ejecución:** Es una prueba de habilidad que requiera principalmente respuestas motoras, en lugar de verbales, tales como una prueba que requiera la manipulación de diferentes objetos o la realización de una tarea que implique movimientos físicos. (APA, 2015)

Conforme a lo anterior, esta es una prueba de evaluación directa y auténtica que permite establecer el nivel de desempeño o ejecución en tareas propias de los empleos especificados en los Acuerdos de Convocatoria."

Para ello, se hará uso de una "rúbrica de evaluación", la cual permitirá definir las escalas de medición con las que asignará la calificación al aspirante respecto de su desempeño en la tarea conforme a la prueba correspondiente.

En relación con estas pruebas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la Ciudad de Bogotá D.C., según el número de vacantes. La prueba de ejecución se hará para quienes hayan optado por inscribirse y aspirar a los empleos con los códigos OPEC que relacionados en el Artículo 8° del Acuerdo de Convocatoria, únicamente a los primeros aspirantes con los mayores puntajes en los resultados consolidados de las demás pruebas y que hayan superado las pruebas de competencias funcionales así:

NÚMERO DE VACANTES	ASPIRANTES CITADOS
UNA (1)	SIETE (7)
DOS (2)	DOCE (12)
TRES (3)	QUINCE (15)
CUATRO (4)	DIECISIETE (17)
CINCO (5) O MÁS	DIECINUEVE (19) Y DOS (2) MÁS POR CADA VACANTE ADICIONAL

⁴ Ibídem

- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Los aspirantes serán citados a los sitios de aplicación, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de estas, a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

4.1. Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución

La CNSC y/o la universidad o institución de educación superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informarán en su sitio web, la fecha a partir de la cual los aspirantes admitidos en la etapa de VRM deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la fecha, hora y lugar de presentación de las *Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales*.

Así mismo, para quienes hayan superado las pruebas escritas de carácter eliminatorio, la CNSC realizará la citación para la Prueba de Ejecución.

Se reitera que a la aplicación de las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM y a la aplicación de la Prueba de Ejecución los admitidos a los empleos de Conductor o Conductor Mecánico, o a los otros empleos que lo requieran, que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

Igualmente, todos los aspirantes citados a las pruebas deben revisar la(s) *Guía(s) de orientación* para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente.

4.2. Ciudad para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución

La ciudad establecida para la presentación de estas pruebas es: Bogotá, D.C.

4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Los resultados de estas pruebas se publicarán en las fechas que disponga la CNSC, las cuales serán informadas con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a las fechas de publicación de los mismos (Prueba escritas y Pruebas de Ejecución), de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la

universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que lo modifique o sustituya.

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.

En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación, se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normatividad vigente.

Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.

4.5. Resultados Definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas, se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la *Educación* y la *Experiencia* acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la *Prueba Eliminatoria* (Prueba sobre Competencias Funcionales). No se va a aplicar a los aspirantes que en este proceso de selección deban presentar la Prueba de Ejecución de los empleos ofertados para Conductor o Conductor Mecánico, ni a los admitidos a los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial que no requieren Experiencia.

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

En relación con el *Factor de Educación Informal* se valorarán solamente las certificaciones de los programas o cursos realizados en los últimos diez (10) años, contados desde la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones.

Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los *Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional, Experiencia Profesional Relacionada, Experiencia Docente*⁵ como se especifica más adelante.

En consideración a que la Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las equivalencias establecidas en los respectivos Manuales de Funciones y Competencias Laborales de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, sólo serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de Educación o de Experiencia, aportados por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación* de esta prueba son los siguientes:

5.6 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (nivel Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).

a. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

b. Empleos del Nivel Técnico:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

⁵ Esta experiencia será validada como experiencia profesional, cuando el concursante acredite un título de pregrado en alguna licenciatura o como experiencia profesional relacionada, siempre que sea a fin con las funciones del empleo.

c. Empleos del Nivel Asistencial:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

5.7 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).

a. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	15	40	25	5	10	5	100

b. Empleos del Nivel Técnico:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	10	40	20	5	5	20	100

c. Empleos del Nivel Asistencial con experiencia laboral como requisito mínimo:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	10	40	20	5	5	20	100

5.8 CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

5.8.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (nivel Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Profesional).

5.3.1.1 Nivel Profesional:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional relacionada y de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la experiencia profesional.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{48}\right)$

Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{48}\right)$

5.3.1.2 Nivel Técnico:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia relacionada y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia laboral.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$

Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{48}\right)$

5.3.1.3. Nivel Asistencial:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia relacionada y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia laboral.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$

Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{48}\right)$

5.4. Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).

5.4.1. Nivel Profesional:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional y de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la experiencia profesional relacionada.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978). Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{15}{48}\right)$

Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{48}\right)$

5.4.2. Nivel Técnico:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia relacionada y de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia laboral.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{48}\right)$

Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{40}{48}\right)$

5.4.3. Nivel Asistencial:

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia laboral y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia relacionada.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que "indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos \cdot \left(\frac{10}{24}\right)$

relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia relacionada al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{48}\right)$

Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 12 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 24 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 36 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 48 meses de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$

5.5 CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos o certificados de terminación y aprobación de materias, en los casos en los que únicamente falte el grado, que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en los Acuerdos que rigen los procesos de selección para cada factor, **siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo.**

En las siguientes tablas se describe lo que se puntúa, según el nivel jerárquico del empleo.

5.5.1 Nivel Profesional:

Educación Formal:

TÍTULO			
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
25	20	10	15

Nota: La sumatoria de los puntajes no podrá exceder 25 puntos

Educación Informal

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1°, numeral 1.3, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1 o más	5	1	5
		2 o más	10

5.5.2 Nivel Técnico:

Educación Formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 20 puntos.

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente. En estos casos, la sumatoria de los puntajes parciales asignados a la Educación Formal finalizada y la No Finalizada, no podrá exceder 20 puntos.

Educación Informal

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1º, numeral 1.3, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

5.5.3 Nivel Asistencial:

Educación Formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente. En estos casos, la sumatoria de los puntajes parciales asignados a la Educación Formal finalizada y la No Finalizada, no podrá exceder 20 puntos

Educación Informal:

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1º, numeral 1.3, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

5.6 Publicación de resultados de la prueba de valoración de antecedentes.

A partir de la fecha que disponga la CNSC, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co enlace SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

5.7 Reclamaciones contra los resultados de la prueba de valoración de antecedentes.

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, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005, las cuales serán decididas por la institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

En la fecha que disponga la CNSC, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.

5.8 Resultados definitivos de la prueba de valoración de antecedentes

Los resultados definitivos de esta prueba, se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

6. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES

Con base en los resultados de las pruebas aplicadas en el presente proceso de selección, la CNSC conformará las listas de elegibles para cada uno de los empleos ofertados, de acuerdo con la modalidad de concurso, así:

6.1 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso

Corresponderá al registro en orden de mérito de los aspirantes que, habiendo cumplido los requisitos mínimos, participaron para empleos ofertados en la modalidad de Ascenso de la presente convocatoria.

6.2 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso Abierto

Corresponderá al registro en orden de mérito de los aspirantes que, habiendo cumplido los requisitos mínimos, participaron para empleos ofertados en la modalidad de concurso abierto de la presente convocatoria.

Bogotá, D.C., 14 de enero de 2021

ACUERDO No 0016 DE 2021
29-01-2021



"Por el cual se modifica el artículo 16° del Acuerdo No. 20211000000026 del 14 de enero de 2021 que convoca y establece las reglas del concurso de mérito para proveer los empleos de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 11,12 y 30 de la Ley 909 de 2004, y en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO QUE:

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, en sesión de Sala Plena del 14 de enero de 2021, aprobó convocar el Proceso de Selección para proveer por mérito los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA.

Para tal efecto, la CNSC profirió el Acuerdo No CNSC - 20211000000026 del 14 de enero de 2021, *"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*.

La mencionada Entidad, mediante oficio con radicado interno No. CNSC - 20216000135022 del 25 de enero de 2021, solicitó a la CNSC un cambio en el puntaje mínimo aprobatorio y en los pesos porcentuales de las pruebas a aplicar para el Grupo 2, relacionado en el artículo 16, del Acuerdo de Convocatoria, por las siguientes razones:

"(...) La solicitud se fundamenta en razón a que la Secretaría Distrital de Hacienda es la entidad encargada de gestionar los recursos del Distrito Capital y distribuirlos entre los sectores de la Administración Distrital; debido a la complejidad del ejercicio de las funciones y en especial a que hace referencia a administrar recursos públicos, es necesario aumentar el peso porcentual de las pruebas de Competencias Comportamentales, (...) es necesario indicar que, al subir el peso porcentual a las pruebas de competencias comportamentales en 30%, debe haber una disminución del peso porcentual en las competencias funcionales en 50%, por lo tanto, es necesario aumentar el puntaje mínimo aprobatorio en 70, con el fin de generar un equilibrio respecto a la valoración de las pruebas y así seleccionar a los aspirantes con las mejores capacidades para ejercer los cargos ofertados. (...)"

Se precisa que a la fecha no se ha dado inicio a la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones para el referido Proceso de Selección, por lo que es procedente realizar la presente modificación.

Conforme a lo expuesto, se hace necesario modificar el artículo 16 del Acuerdo No. CNSC-20211000000026 del 14 de enero de 2021, en cuanto al puntaje mínimo aprobatorio y los pesos porcentuales de las pruebas a aplicar para los empleos relacionados con el grupo 2 del artículo 16 del referido Acuerdo de Convocatoria.

Lo anterior, en virtud de lo preceptuado en el artículo 10 del citado Acuerdo, el cual establece

"(...)"

* Por el cual se modifica el artículo 16° del Acuerdo No. 20211000000026 del 14 de enero de 2021 que convoca y establece las reglas del concurso de mérito para proveer los empleos de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4*

ARTÍCULO 10°. MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados desde el inicio.

(...)

PARÁGRAFO 2: Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

(...) "Énfasis fuera del texto de origen.

En atención a lo dispuesto en el citado párrafo 2, el Representante Legal de la Comisión Nacional de Servicio Civil, suscribirá el Acuerdo modificatorio.

Con base en las anteriores consideraciones, la Sala Plena de Comisionados de la CNSC, en sesión del 28 de enero de 2021, aprobó modificar Acuerdo No. CNSC- 20211000000026 del 14 de enero de 2021, en cuanto al puntaje mínimo aprobatorio y los pesos porcentuales de las pruebas a aplicar para los empleos relacionados con el Grupo 2 del artículo 16, del referido Acuerdo de Convocatoria

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO.- Modificar el artículo 16 del Acuerdo No. 20211000000026 del 14 de enero de 2021, por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente Acuerdo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 16°. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. Las pruebas a aplicar para las dos modalidades de proceso de selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Sólo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas (impresas o informatizadas) para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

Grupo 1. PARA LOS EMPLEOS QUE NO SE EXIGE EXPERIENCIA, PARA LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO LAS PRUEBAS A APLICAR, SU CARÁCTER Y PONDERACIÓN SON LAS SIGUIENTES:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	75%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	25%	No Aplica
TOTAL		100%	

De acuerdo con la decisión aprobada en sesiones de Sala Plena de la CNSC llevadas a cabo los días 31 de marzo y 25 de junio de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

Grupo 2. PARA LOS DEMÁS EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD, PARA LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	50%	70,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	30%	No Aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

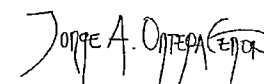
Por el cual se modifica el artículo 16° del Acuerdo No. 20211000000026 del 14 de enero de 2021 que convoca y establece las reglas del concurso de mérito para proveer los empleos de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4

ARTÍCULO SEGUNDO.- Los demás artículos contenidos en el Acuerdo No. CNSC-20211000000026 del 14 de enero de 2021, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda - Proceso de Selección No. 1485 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4", permanecerán incólumes.

ARTÍCULO TERCERO.- VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., 29 de Enero de 2021



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
Presidente

Aprobó: Comisionado Fridole Ballén Duque
Revisó: Juan Carlos Peña Medina - Gerente de Convocatoria
Carolina Martínez Centor
Revisó y ajustó: Clara Pardo López
Proyectó: Lina María Robayo González

**GUÍA DE ORIENTACIÓN
AL ASPIRANTE**

PRUEBAS ESCRITAS
Empleos de nivel Profesional, Técnico y Asistencial

CONVOCATORIA DISTRITO IV

Procesos de selección
Nos. 1462 a 1492 de 2020

Universidad Libre
Bogotá, junio de 2021

Pág. 2 de 28



Proceso de Selección
1462 a 1492

DISTRITO CAPITAL **4**

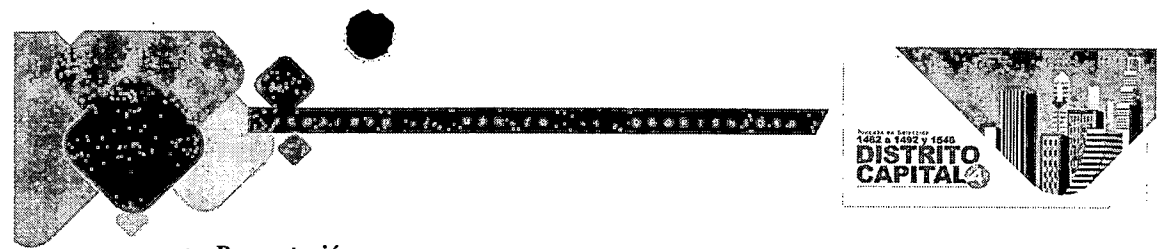
GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE



Contenido

1. Presentación	4
2. Glosario	4
3. Marco Normativo del Proceso de Selección.....	5
4. Generalidades de las pruebas.....	6
4.1. Propósito de las pruebas escritas	6
4.2. Carácter, ponderación y puntajes de las pruebas escritas	7
4.3. Modelo de evaluación y tipo de preguntas	7
5. Tipos de pruebas	7
6. Estructura de pruebas	9
7. Ejemplos de preguntas de Juicio Situacional.....	9
7.1 Ejemplos Competencias Funcionales	10
7.2 Ejemplo Comportamental	14
7.3 Ejemplo Estrategias de afrontamiento	17
7.4 Ejemplo Habilidades y capacidades	18
8. Calificación de las Pruebas	20
9. Indicaciones para la aplicación de pruebas	21
9.1 Citación para la presentación de las pruebas escritas.....	21
9.2 Tiempo de aplicación.....	21
9.3 Documentos de identificación para la presentación de las pruebas	22
9.4 Elementos permitidos y prohibidos para la presentación de las pruebas	23
9.5 Instrucciones para el día de la aplicación de las pruebas	24
9.6 Causales de Invalidez de la Prueba	24
9.7 Aspirantes en situación de discapacidad	26
9.8 Medidas de bioseguridad.....	26
9.9 Preguntas frecuentes frente a la aplicación de la prueba.....	26
10. Resultados, reclamaciones y acceso a Pruebas	27
Bibliografía	28

Vigilado Mineducación



1. Presentación

En virtud de sus competencias legales y según lo establecido por el Artículo 30 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribió el Contrato de Prestación de Servicios N°579 del 2020 con la Universidad Libre, Institución de Educación Superior acreditada y avalada para adelantar procesos de selección.

Actualmente, la Universidad Libre se encarga de desarrollar el proceso de selección de Convocatoria Distrito Capital 4, cuyo objetivo es proveer definitivamente 1.973 vacantes de 1.095 cargos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de treinta y un (31) entidades del Distrito Capital. Específicamente, su propósito es adelantar las diferentes etapas del concurso público a fin de vincular, a las distintas entidades participantes, personas que posean la competencia, la habilidad y la capacidad para hacer realidad la Misión y Visión institucional de cada una, a través de su desempeño laboral. En el cumplimiento de este objetivo y considerando la culminación de la etapa de verificación de requisitos mínimos, cuyos resultados definitivos fueron publicados el día 15 de junio de 2020, la Universidad Libre ejecutará la aplicación de las pruebas escritas para el componente funcional y comportamental, fundamentadas en la metodología de Pruebas de Juicio Situacional (PJS) para los tres niveles jerárquicos (asistencial, técnico y profesional).

Ahora bien, esta guía está diseñada para orientar de manera clara y puntual a los aspirantes, en relación con los aspectos normativos, finalidades, procedimientos a seguir y las características fundamentales de las Pruebas Escritas.

Invitamos a los aspirantes a leer el documento cuidadosamente y seguir las instrucciones aquí descritas.

2. Glosario

Competencias Funcionales: Mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.

Competencias Comportamentales: Miden las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones vigentes en la normatividad aplicable a los procesos de selección realizados por la CNSC, así como de otros insumos que señalen las respectivas entidades.

Ejes temáticos: Corresponde a los aspectos o contenidos a partir de los cuales se definirán y elaborarán las pruebas del concurso público de méritos. Estos se enmarcan en un modelo de competencias, por lo que son entendidos como las capacidades que se requieren para que un

Vigilado Mineducación

trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo. En este sentido, los ejes incluyen aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales que describan o se asocien con las competencias laborales.

Indicadores: Son puntos de referencia, que brindan información sobre aspectos específicos de la competencia que son identificables en los empleados o en los contextos en los que se lleva a cabo el trabajo y que describen conductas o cogniciones que permiten identificar situaciones en las que aplica o se desarrolla la competencia. Específicamente, son las categorías o áreas que describen y definen los ejes temáticos y dan cuenta de las diferentes características que serán evaluadas mediante las pruebas de competencias básicas o funcionales. Estas categorías se describen en función del contexto en el que el empleado público deba usarlos para el desempeño exitoso del empleo o cargo.

Prueba: Es un instrumento evaluativo o procedimiento mediante el cual se busca una muestra sistemática del comportamiento de quien toma la prueba, en un dominio específico, para este caso, las competencias laborales del aspirante, esta muestra de comportamiento es obtenida y puntuada usando un proceso estandarizado.

Ítem: Hace referencia a una declaración, pregunta, ejercicio o tarea en una prueba para la cual el que toma la prueba debe seleccionar o construir una respuesta o desempeñar una tarea. El conjunto de los ítems que componen la prueba representa la muestra de la competencia laboral que es objetivo de evaluación. Los ítems elaborados hacen alusión a casos o situaciones cercanas a los contextos laborales de las entidades, de tal manera que las respuestas de los aspirantes permiten evaluar la competencia definida para los empleos ofertados.

Estructura del ítem: De cada caso o situación planteada, se desprenden mínimo 3 (tres) y máximo 5 (cinco) enunciados para evaluar diferentes aspectos que definen las competencias. Cada enunciado contará con 3 (tres) alternativas de respuesta.

Caso: Es una situación hipotética que se presenta en un contexto laboral específico, de la cual se van a derivar los ítems de las pruebas escritas a aplicar.

Enunciado: Es una afirmación que se hace sobre el desempeño esperado en el evaluado, esta afirmación (enunciado) se encuentra parcialmente completa y conforma una unidad gramatical con cada una de las alternativas de respuesta (correcta y respuestas incorrectas).

Alternativas de respuesta: Es el complemento gramatical del enunciado, de las tres alternativas presentadas, dos alternativas serán incorrectas y solamente habrá una única respuesta correcta.

3. Marco Normativo del Proceso de Selección

Las pruebas escritas se rigen y fundamentan teniendo en cuenta las normas concordantes que garantizan los principios orientadores del proceso de selección, atendiendo al principio

constitucional de igualdad (Const., 1991, art. 13) y el derecho de todos los ciudadanos de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Const., 1991, art. 40, numeral 7):

- Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, el cual ordena que: *“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley (...)”* (Const., 1991, art. 125).
- Artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto - Ley 760 de 2005, por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la CNSC para el cumplimiento de sus funciones.
- Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Acuerdos de Convocatoria de los Procesos de Selección CNSC Nos. 1462 a 1492 de 2020. Dichos acuerdos establecen la ejecución de un concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de las entidades mencionadas. Así mismo, se define la estructura del proceso de selección, que prevé la aplicación de las pruebas a los aspirantes a todos los empleos ofertados.

En el siguiente enlace podrá encontrar los acuerdos de las 31 entidades del Distrito Capital: <https://www.cnscc.gov.co/index.php/1462-a-1492-y-1546-de-2020-distrito-capital-4-normatividad>

4. Generalidades de las pruebas

Las pruebas escritas de los procesos de selección Nos. 1462 a 1492 de 2020, están dirigidas a los aspirantes admitidos en la etapa de verificación de requisitos mínimos (VRM) en alguno de los empleos de carrera que componen la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de las 31 entidades.

4.1. Propósito de las pruebas escritas

Las pruebas escritas buscan estimar la capacidad, la idoneidad y adecuación del aspirante al empleo de carrera ofertado. Para dar cumplimiento a tal objetivo, se pretende evidenciar las competencias y habilidades necesarias para desempeñar con eficiencia las exigencias de dicho empleo.



4.2. Carácter, ponderación y puntajes de las pruebas escritas

De conformidad con los Procesos de selección Nos. 1462 a 1492 de 2020 – Distrito Capital 4, el carácter, la ponderación y los puntajes aprobatorios de las pruebas escritas se pueden encontrar en el siguiente enlace pues reposan en los Acuerdos de Convocatoria de las 31 entidades del Distrito Capital: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/1462-a-1492-v-1546-de-2020-distrito-capital-4-normatividad>

Los mismos se encuentran: 1. Por nombre de entidad; modalidad ascenso y abierto -o- modalidad abierto. 2. Artículo 16º PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN 3. Revisar No. empleo (OPEC) aspirado.

Es preciso indicar que, quienes no obtengan el puntaje mínimo aprobatorio en las Pruebas de carácter eliminatorio, no podrán continuar en el proceso de selección.

4.3 Modelo de evaluación y tipo de preguntas

La CNSC implementa en los procesos de selección el modelo de evaluación por competencias laborales, bajo el formato de Pruebas de Juicio Situacional, el cual busca obtener una muestra de conducta representativa de un cargo específico. Por lo tanto, el principal supuesto de este tipo de pruebas es la consistencia conductual; esto quiere decir que la calificación obtenida por el aspirante durante la prueba será coherente y predictiva en su futuro desempeño en el cargo al que aspiran. (Lievens, 2007).

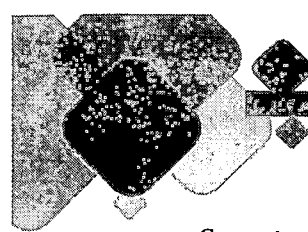
La prueba escrita se construirá desde el planteamiento de un caso hipotético, en el que se sitúa al aspirante en un evento al que tendrá que dar respuesta a una o más situaciones. Estas situaciones serán tomadas en cuenta para el planteamiento de los enunciados o preguntas, que demandarán del aspirante poner en evidencia todas aquellas capacidades y habilidades que se consideren para dar respuesta a la situación enmarcada en el contexto laboral, es decir, para resolver problemas derivados del contenido funcional de la Oferta Pública de Empleo de Carrera a la que aspira.

Las preguntas están constituidas por un caso que expone distintas situaciones hipotéticas, las cuales serán retomadas en los enunciados que tendrán 3 opciones de respuesta, en la que solo una es la correcta, pues es la que ofrece una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado.

5. Tipos de pruebas

De acuerdo con el Artículo 16º de los Acuerdos de convocatoria, las pruebas escritas por aplicar son:

Vigilado Mineducación



Competencias Funcionales: Mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.

Competencias Comportamentales: Miden las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones vigentes en la normatividad aplicable a los procesos de selección realizados por la CNSC, así como de otros insumos que señalen las respectivas entidades.

Las entidades Instituto de Desarrollo Urbano IDU y Secretaría Distrital de Hacienda SDH tendrán dentro de su componente comportamental uno adicional denominado Integridad, basado en el código de Integridad del DAFP y del Código de Integridad Gente IDU. Por su parte, los conductores dentro de su componente comportamental tendrán una prueba relacionada con estrategias de afrontamiento.

Código de Integridad Componente Adicional a las competencias comportamentales: Es una prueba que evalúa los comportamientos que dan cuenta de la presencia de aquellos valores que caracterizan la integridad de las acciones en el que hacer del servidor público en la Secretaría Distrital de Hacienda y el Instituto de Desarrollo Urbano, desde el modelo de juicio situacional las opciones de respuesta evalúan la tendencia del servidor público a comportarse en dirección a estos valores en contextos comunes y familiares del ámbito laboral. Para los Procesos de Selección Nos. 1462 a 1492 de 2020, se estableció que únicamente se aplicará la prueba de valores para las entidades Secretaría Distrital de Hacienda y el Instituto de Desarrollo Urbano IDU.

Estrategias de Afrontamiento:

Para un grupo de cargos, se considera necesario evaluar la capacidad de tener estrategias de afrontamiento que favorezcan la estabilidad emocional ante situaciones estresantes, mantener el control. Por lo anterior, es pertinente evaluar el conjunto de recursos psicológicos que poseen los aspirantes a estos cargos para manejar y reducir el malestar inmediato, así como sus efectos a largo plazo, en términos de bienestar psicológico de manera eficiente al contexto laboral. Cabe aclarar que este tipo de escalas no indagán por un deber ser, por lo tanto, no existen respuestas correctas e incorrectas, sino lo que se busca evaluar son las preferencias e intereses.

Cabe aclarar que la prueba de estrategias de afrontamiento es una prueba estandarizada de carácter clasificatorio, que tiene como objetivo evaluar el grado de ajuste al perfil del empleo, de las estrategias que implementan los aspirantes para manejar y enfrentar de manera adaptativa los

Vigilado Mineducación

problemas y dificultades del ambiente, principalmente, cuando están asociados a circunstancias o escenarios estresantes.

Se debe tener en cuenta que la prueba de estrategias de afrontamiento únicamente será aplicada a los conductores.

6. Estructura de pruebas

Los indicadores, que son las categorías o áreas que describen y definen los ejes temáticos y dan cuenta de las diferentes características que serán evaluadas mediante las pruebas de competencias funcionales y comportamentales con base en los cuales se estructuraron las pruebas escritas que se van a aplicar, pueden ser consultados en el enlace que se indica a continuación, ingresando con su número de identificación del documento de identidad.

<http://ejespruebas.unilibre.edu.co/ejespruebasdistritocapital4/>

7. Ejemplos de preguntas de Juicio Situacional

A continuación, se presentan cinco ejemplos de preguntas con formato de Prueba de Juicio Situacional, correspondientes a las pruebas escritas;

- [Competencias Funcionales 2 ejemplos](#)
- [Capacidades y Habilidades 1 ejemplo](#)
- [Estrategias de afrontamiento 1 ejemplo](#)
- [Competencias Comportamentales-Integridad 1 ejemplo](#)

Dichos ejemplos son aplicables a todos los niveles jerárquicos Asistencial, Técnico y Profesional; excepto Componente de Integridad, que aplica únicamente para los empleos ofertados por la Secretaría Distrital de Hacienda – SDH y el Instituto de Desarrollo Urbano – IDU; y Estrategias de Afrontamiento para conductores.

Estos ejemplos están constituidos por casos en los cuales existe más de una situación crítica.

Vigilada Manufacturación

7.1 Ejemplos Competencias Funcionales

ASISTENCIAL	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS	
	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS	MECÁNICA
Una entidad distrital asigna a un funcionario un vehículo modelo 2019 para el transporte de su personal. El vehículo debe estar en perfecto estado de funcionamiento y cumplir con las disposiciones legales para transitar, como la revisión técnico-mecánica. El recorrido para el que fue programado, inicia desde las 6 p.m. y se espera que encuentre alta congestión vehicular. Por lo anterior, el funcionario debe cumplir con la normatividad vigente y el manual de funcionamiento del fabricante para su rodamiento.		
Para la revisión tecnicomecánica, el funcionario		
solicita dicha actividad para el año 2021. (Clave)	es correcta, porque solicitar la revisión para el año 2021, está acorde con el Decreto Ley 019 de enero 10 de 2012, conocido como Ley Antitrámites, Artículo 201 dispone: "Revisión periódica de los vehículos. Salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, todos los vehículos automotores, deben someterse anualmente a revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes" El mismo Decreto Ley 019/12 Artículo 202 establece que a partir de cuando inicia la obligación de revisar, y por consiguiente entran en vigor las sanciones dispuestas por no realizar la revisión dentro del plazo: "Primera revisión de los vehículos automotores. Los vehículos nuevos de servicio particular diferentes de motocicletas y similares, se someterán a la primera revisión técnico - mecánica y de emisiones contaminantes a partir del sexto (6°) año contado a partir de la fecha de su matrícula. Los vehículos nuevos de servicio público, así como motocicletas y similares, se someterán a la primera revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes al cumplir dos (2) años contados a partir de su fecha de matrícula".	
planifica el servicio para realizarlo en 2024.	es incorrecta porque planificar la revisión para el año 2024, infringe el Decreto Ley 019 de enero 10 de 2012, conocido como Ley Antitrámites, Artículo 201 dispone: "Revisión periódica de los vehículos. Salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, todos los vehículos automotores, deben someterse anualmente a revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes". Lo indicado es programar el servicio para el 2021.	
programa la prueba para el período 2022.	es incorrecta, porque programar la revisión para el año 2022 no está acorde con el Decreto Ley 019 de enero 10 de 2012, conocido como Ley Antitrámites, Artículo 201 dispone: "Revisión periódica de los vehículos. Salvo lo dispuesto en el artículo siguiente, todos los vehículos automotores, deben someterse anualmente a revisión técnico-mecánica y de emisiones contaminantes". Lo correcto es programar la prueba para el 2021.	

Al iniciar el recorrido con unas condiciones despejadas y buena visibilidad, el funcionario	
verifica las luces del panel de instrumentos del vehículo.	es incorrecta, porque verificar que las luces del panel de instrumentos enciendan, no garantiza que se prendan las luces exteriores del vehículo, esto incumple con el Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 86, en el que se especifica: "Las luces del vehículo deben estar encendidas desde las 18 horas hasta las 6 horas del día siguiente mientras se este transitando".
espera a que el día este oscuro para prender las luces.	es incorrecta, porque esperar a que el día esté más oscuro para prender las luces infringe el Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 86, en el que se especifica: "Las luces del vehículo deben estar encendidas desde las 18 horas hasta las 6 horas del día siguiente mientras se este transitando".
enciende las luces frontales desde el inicio del trayecto. (Clave)	es correcta, porque encender las luces desde el inicio del recorrido cumple con el Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 86, el cual establece: "Las luces del vehículo deben estar encendidas desde las 18 horas hasta las 6 horas del día siguiente mientras se está transitando".
Teniendo en cuenta las condiciones anticipadas durante el recorrido programado, en un cruce o intersección el funcionario debe	
pasar la cebra, sin importar bloquear la intersección.	es incorrecta, porque pasar la cebra bloqueando el flujo de intersección infringe el Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 69, que establece: "El conductor no debe detener o estacionar su vehículo por ningún motivo dentro de la zona designada al tránsito de peatones" y el Artículo 66 "(..) en ningún caso el conductor podrá detener su vehículo sobre la vía férrea, un paso peatonal o una intersección". Lo correcto es detenerse antes de la cebra y esperar a que fluya el tráfico.
avanzar para intentar pasar así quede sobre la cebra.	es incorrecta, porque quedar encima de la cebra o interrumpir la intersección infringe el Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 69, que establece: "El conductor no debe detener o estacionar su vehículo por ningún motivo dentro de la zona designada al tránsito de peatones" y el Artículo 66 "(..) en ningún caso el conductor podrá detener su vehículo sobre la vía férrea, un paso peatonal o una intersección". Lo correcto es detenerse antes de la cebra y esperar a que fluya el tráfico.
detenerse antes de la cebra y obstruir el tráfico trasero. (Clave)	es correcta, porque detenerse antes de la cebra y evitar el bloqueo de la intersección, es lo conforme al Código Nacional de Tránsito Terrestre, Título III, Capítulo III, Artículo 69, que estipula: "El conductor no debe detener o estacionar su vehículo por ningún motivo dentro de la zona designada al tránsito de peatones".

Vigilada Manufactura

PROFESIONAL	APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS	
	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (NIVEL MEDIO)	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
En el ejercicio de planeación de una de las entidades, se evidenció que la redacción de la misión actual de esta no es clara en su propósito fundamental. Además, una de las preocupaciones que tiene el responsable del proceso es que, en la vigencia anterior, al parecer, los indicadores se cumplieron, pero varios de los objetivos estratégicos no. Por lo anterior, el responsable de la entidad le ha pedido al profesional encargado hacer la estructuración de la misión, alineada con la visión de la entidad, y formular los objetivos con el despliegue y los entregables del plan de acción de acuerdo con las adecuaciones de las prioridades institucionales y de gobierno; además, debe hacer la formulación de los indicadores de medición pertinentes para la gestión, garantizando que cumplan los atributos de calidad.		
Respecto a los indicadores, al profesional le corresponde		
Opción de respuesta	Justificaciones	
A. validar que son relevantes, económicos, medibles, adecuados y sensibles. (Clave)	es correcta, porque validar que son relevantes, económicos, medibles, adecuados y sensibles es lo que relaciona los atributos y la estructura del indicador, como lo indica la dimensión de evaluación de resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.	
B. evaluar que son planeados, verificados, ejecutados, ajustados y mejorados.	es incorrecta, porque evaluar que son planeados, verificados, ejecutados, ajustados y mejorados hace referencia a las actividades del ciclo de gestión por procesos, y no precisamente a las características de los indicadores, como lo indica la dimensión de evaluación de resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.	
C. confirmar que son exactos, visibles, propios, asociativos y demográficos.	es incorrecta, porque confirmar que son exactos, visibles, propios, asociativos y demográficos hace referencia a las variables de estudio de la caracterización, pero estos no son los relacionados con los atributos de los indicadores, como lo indica la dimensión de evaluación de resultados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.	
Respecto al plan de acción, el profesional procede a		
Enunciado	Justificaciones	
A. identificar riesgos, capacidades en materia de tecnología y el entorno político.	es incorrecta, porque identificar riesgos, capacidades en materia de tecnología y el entorno político es parte del ejercicio previo del establecimiento del contexto, pero no de la estructura del plan de acción para el despliegue del plan estratégico, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.	

Vigilada Manufactura

B. concatenar los objetivos, los cronogramas y los responsables de las metas. (Clave)	es correcta, porque concatenar los objetivos, los cronogramas y los responsables de las metas es lo mínimo que se debe incluir en el plan de acción una vez se ha formulado el plan estratégico, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
C. estructurar la información, variables prioritarias y niveles de desagregación.	es incorrecta, porque estructurar la información, variables prioritarias y niveles de desagregación corresponde a actividades del ejercicio de caracterización, pero no del plan de acción, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
Con respecto a la estructuración de la misión, el profesional debe	
A. articular el talento humano, los procesos, procedimientos, la cadena de servicio y la cultura organizacional.	es incorrecta, porque articular el talento humano, los procesos, procedimientos, la cadena de servicio y la cultura organizacional es lo que corresponde con el análisis del contexto interno. Igualmente, estos factores son considerados en el análisis de la reflexión inicial y en la gestión del riesgo, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
B. relacionar el entorno político, económico, fiscal, y la percepción de los grupos de interés y de cadena de valor.	es incorrecta, porque relacionar el entorno político, económico, fiscal, y la percepción de los grupos de interés y de cadena de valor son factores del contexto externo, que son considerados en el análisis de la reflexión inicial y la gestión del riesgo, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.
C. incluir el propósito, la descripción de los bienes o servicios que oferta, ubicación y los grupos de valor e impacto. (Clave)	es correcta, porque Incluir el propósito, la descripción de los bienes o servicios que oferta, la ubicación y los grupos de valor e impacto es lo que se debe incluir cuando se realice la estructuración de la misión, de acuerdo con lo relacionado en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública.

Vigilancia y Medición

7.2 Ejemplo Comportamental

TÉCNICO	COMPORTAMENTAL	
	INTEGRIDAD	INTEGRIDAD -COMPROMISO
	<p>En la entidad, usted fue asignado para apoyar un área en el desarrollo de actividades técnicas, como la atención al público. En el momento, dicha dependencia está en una fase de gran carga laboral con un alto nivel de exigencia, por lo cual los funcionarios están agotados y estresados. Adicionalmente, en el área se han identificado irregularidades en el desarrollo de varios procedimientos, lo que ha ocasionado que los usuarios eleven quejas y peticiones. Al analizar la situación, consciente de la importancia de su rol como servidor público y fruto del cumplimiento de sus responsabilidades, evidenció que las respuestas de las peticiones usualmente carecen de la información que da solución al requerimiento y se hacen extemporáneamente. De otra parte, durante una reunión de coordinación, donde el jefe permite la participación de los funcionarios, para conocer sus opiniones y sugerencias en cuanto al desarrollo de las actividades del área, se dejó de prestar el servicio en la ventanilla de atención y hay un usuario algo agitado porque cuenta con poco tiempo para recolectar una información contenida en el archivo histórico de la entidad.</p>	
	<p>Ante la situación que se presenta en la ventanilla de atención, usted decide</p>	
<p>A. brindar su servicio indicándole que desea ayudarlo con la información, aunque le tomará algo de tiempo porque antes tiene que atender unos asuntos prioritarios.</p>	<p>es incorrecta, porque el funcionario muestra una actitud poco comprometida por subsanar o resolver el requerimiento del usuario, sin mostrar agilidad o calidad en su servicio, ya que lo aplaza por atender otros asuntos, según él, prioritarios, lo cual indica a su vez menosprecio de la solicitud del usuario, cuando para un funcionario público el ciudadano es su razón de ser, su compromiso, su responsabilidad. Por lo tanto, la opción elegida no es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar", lo cual se expresa en los comportamientos asociados "Presto un servicio ágil, amable y de calidad" y "Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor".</p>	

b. atender al ciudadano manifestándole que con gusto le hará el favor de entregarle la información, con la finalidad que pueda continuar con prontitud sus trámites.

es incorrecta, porque el funcionario, al considerar que le realiza un "favor" al usuario, no está asumiendo ni reconociendo que su rol como funcionario público es servir a la ciudadanía con orgullo y dedicación, así como lo es atender y orientar a los ciudadanos en asuntos públicos, brindando un servicio de calidad. Por lo tanto, la opción elegida no es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar", lo cual se expresa en los comportamientos asociados "No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un favor que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo" y "Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país"

a. acercarse a la ventanilla informándole que comprende sus necesidades, pero que no es posible atender la solicitud indicándole el trámite a seguir para obtenerla. (Clave)

es correcta, porque el funcionario muestra empatía ante el usuario, poniéndose en su lugar y reconociendo sus necesidades, pues le indica que las comprende; adicionalmente, lo orienta con relación a la forma de acceder y realizar el trámite para obtener la información requerida. Igualmente, la opción elegida demuestra el cumplimiento de los normas y procedimientos establecidos para atención de usuarios. En consecuencia, la acción elegida es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar", lo cual se expresa en los comportamientos asociados "Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor", "Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público" y "Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país".

2) Cuando le corresponde participar, con relación al desarrollo de los procedimientos, usted

a. declara que el jefe de la dependencia es el responsable directo de las falencias, porque es su deber garantizar la calidad de los procesos.

es incorrecta, porque el funcionario considera que la responsabilidad frente a las irregularidades del proceso que han generado las quejas de los usuarios recae solamente en el jefe del área, no en los funcionarios. Por lo tanto, debido a que la acción elegida rechaza la responsabilidad y el compromiso que tanto el funcionario como sus compañeros tienen de cara a la ejecución de los procedimientos, esta opción de respuesta es contraria al valor del Compromiso y su conducta asociada "Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país"

Vigilada Manufacturación

expresa que los profesionales del área, como los líderes de proceso, son quienes deben asumir la responsabilidad ante las dificultades

es incorrecta, porque el funcionario asume que los profesionales, que son líderes de proceso, son los responsables de ejecutar acciones encaminadas a subsanar las falencias en los procedimientos, con lo cual se distancia de su compromiso por ejecutar adecuadamente las labores, lo que indica que el funcionario no se involucra activamente en la solución ni reconoce sus responsabilidades. Por lo tanto, debido a que la acción elegida rechaza la responsabilidad y el compromiso que el funcionario tiene de cara a la ejecución de los procedimientos, esta opción de respuesta no es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor de Compromiso y su conducta asociada "Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país"

manifiesta que los funcionarios del área deben reconocer su responsabilidad en las equivocaciones presentadas, para poder subsanarlas.

es correcta, porque el funcionario expresa que reconoce que él y todos los funcionarios del área tienen una responsabilidad ante las dificultades presentadas, lo que indica que asume su rol y compromisos adquiridos como servidor público. Por lo tanto, esta opción de respuesta es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor del Compromiso y su conducta asociada "Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país".

3) Dado el estado de los funcionarios de la dependencia, usted plantea que

a. el jefe debe implementar medidas orientadas a agilizar el trabajo, para así superar rápidamente la crisis.

esta opción de respuesta es incorrecta, porque el funcionario plantea que es el jefe del área quien, por sí mismo, debe ser el único que proponga activamente posibles soluciones para la problemática presentada y quien asuma la responsabilidad del mejoramiento de la gestión del área, con lo cual desconoce que el área requiere de los esfuerzos de todos quienes la integran para funcionar adecuadamente y que su labor es igual de importante para mejorar la gestión. Adicionalmente, con esta propuesta se desentiende de las responsabilidades que tiene como funcionario público con la institución a la que representa. Por lo tanto, la opción elegida no es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar".

a. cada funcionario debe esforzarse más, porque de eso depende el mantener la imagen de la dependencia.

esta opción de respuesta es incorrecta, porque, pese al estrés y agotamiento de sus compañeros, debido al alto nivel de exigencia en el que se encuentran, el funcionario pretende que hagan más, con lo cual no considera las necesidades de estos y no es propositivo para resolver los problemas de fondo que presenta la dependencia, por lo que no se puede asegurar que se resuelvan las fallas que se han venido presentando. Por lo tanto, la opción no es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público con el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para

Vigilada Manufacturación

<p>c. puede ayudar a resolver algunas de las necesidades de los compañeros, con el fin de mejorar su bienestar.</p>	<p>comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar".</p> <p>esta opción de respuesta es correcta, porque el funcionario plantea su interés por resolver necesidades de los funcionarios que son sus compañeros, en aras de mejorar su bienestar. En consecuencia, la acción elegida es coherente con lo establecido en el código de integridad valores del servidor público en el con el valor del Compromiso, entendido como ser "consciente de la importancia de mi rol como servidor público" y estar "en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar".</p>
---	--

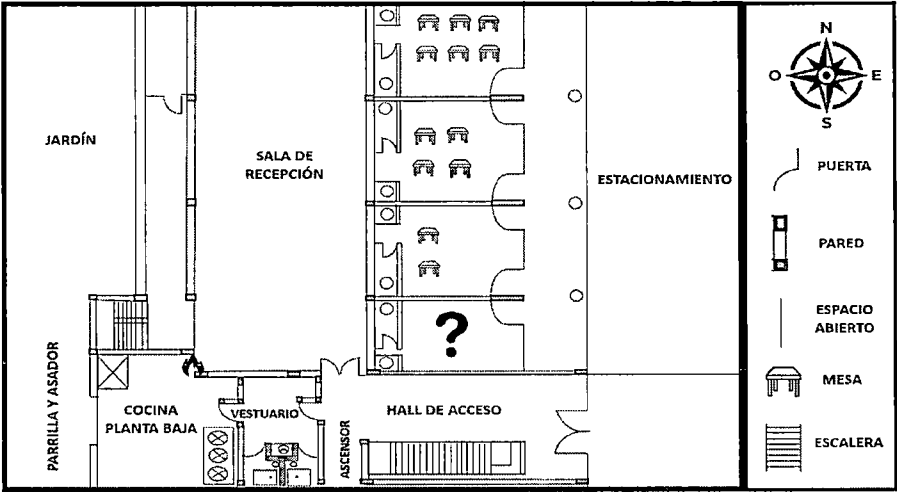
7.3 Ejemplo Estrategias de afrontamiento

Aplica únicamente para conductores

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO					
Cuando estoy en situaciones de tensión hago deporte para relajarme.					
●	●	●	●	●	●
Nunca	Casi Nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

Vigilada Mineducación

7.4 Ejemplo Habilidades y capacidades

ASISTENCIAL	HABILIDADES Y CAPACIDADES
<p>En una entidad pública se está planeando una jornada de integración interdisciplinaria, en la imagen se muestra el plano del espacio en donde se realizará el evento. Dentro de las diez personas relacionadas en el ingreso al estacionamiento, cinco son egresados de programas de filosofía, tres son egresados de programas de psicología y el resto son egresados de matemáticas. El jefe ordenó que la organización de las sillas en las cuatro salas adjuntas a un funcionario, solicitando que se hiciera siguiendo el patrón del plano y que para todos los vehículos se cobrara por el estacionamiento una tarifa plena de 21000 pesos.</p>	
	
<p>El asistente encargado de organizar las mesas tiene que decidir el número de sillas que deben ir en la sala sur, teniendo en cuenta que la asignación es de 4 sillas por mesa, al asistente le corresponde le corresponde.</p>	
<p>a. colocar una silla al sur del espacio.</p>	<p>b. Es incorrecta porque el patrón de organización es descendente y disminuye de 2 en 2, razón por la que la última sala debe estar sin sillas y, al colocar una silla el evaluado confunde el patrón colocando la mitad de las sillas que observa en la sala inmediatamente contigua.</p>

b. poner dos sillas dentro del espacio.	c. Es incorrecta porque el patrón de organización es descendente y disminuye de 2 en 2, razón por la que la última sala debe estar sin sillas y, al colocar dos sillas el evaluado confunde el patrón colocando y busca seguir la secuencia de ubicar los elementos hacia el oeste de la figura, pero en realidad esta sala debe estar vacía.
C. ubicar cero sillas en este espacio. (Clave)	a. Es correcta ya que el patrón de organización es descendente y disminuye de 2 en 2, razón por la que la última sala debe estar sin sillas, dando muestra de su capacidad para entender patrones de Ordenamiento de información
Uno de los camareros debe llevar una bandeja de alimentos de la cocina a la última de las cuatro salas contiguas al salón de recepciones, por lo que debe entregar la bandeja en la sala del extremo norte, para agilizar tiempo él debe	
a. pasar por el vestuario, hall de acceso, estacionamiento y destino. (Clave)	Es correcta ya que de acuerdo con el plano presentado esta alternativa representa la ruta más corta, ya que, el único acceso disponible a las salas es por el estacionamiento y es necesario que la persona recorra los sitios mencionados en esta ruta, para acceder al estacionamiento y de ahí a la sala norte, dando muestra de su capacidad de orientación espacial.
b. Ir a la parrilla, luego al jardín, salón de recepciones y destino.	Es incorrecta porque en el plano se muestra que no existe manera de ingresar a la sala desde el salón de recepciones, por lo que, bajo esta ruta es imposible llegar al lugar de destino en poco tiempo.
c. dirigirse salón de recepciones, hall de acceso y destino.	Es incorrecta porque de acuerdo con el plano, no es posible acceder a las salas de manera directa desde el hall de acceso, por tal razón esta ruta no representa la manera de llegar a destino en poco tiempo.
Todos los filósofos llegaron en el mismo vehículo y han decidido pagar el parqueadero en partes iguales, pero al momento de pagar la cuenta, se dan cuenta que uno de ellos no tiene dinero, por lo que los demás deciden cubrir su parte, entonces dentro de los que van a pagar	
a. a cada uno le corresponde dar 5600 pesos.	es incorrecta porque son cuatro personas las que van a aportar dinero para cancelar el estacionamiento y al multiplicar 5600 por 4 como producto se obtendrían 22400 pesos, cuando la tarifa plena es de 21000 pesos.

Vigencia Instrucción

b. cada filósofo de aportar 5250 pesos. (Clave)	es correcta porque al reunir 5250 pesos por persona, al totalizar los cuatro aportes se reúnen los 21000 pesos del valor del estacionamiento, dando muestra de su capacidad de razonamiento matemático.
c. individualmente deben dar 4200 pesos.	es incorrecta porque son cuatro personas las que van a aportar dinero para cancelar el estacionamiento y al multiplicar 4200 por 4 como producto se obtendrían 16800 pesos, cuando la tarifa plena es de 21000 pesos.

8. Calificación de las Pruebas:

La Prueba de competencias funcionales y competencias comportamentales serán calificadas conforme a los parámetros establecidos por los respectivos Acuerdos de Convocatoria. A continuación, se exponen las características generales de la calificación de las pruebas de forma diferencial según su carácter.

Previo a la generación de la puntuación de cada aspirante en los ítems que conforman la prueba, se realiza el análisis de ítems. En esta parte del proceso se analizan las propiedades psicométricas de cada uno de los ítems que conforman las pruebas, esto con el fin de verificar la calidades técnicas de los mismos y con base en indicadores cuantitativos y cualitativos de funcionamiento, se decide como serán tratados en la calificación, es decir, si serán incluidos, eliminados o imputados.

Posterior al análisis de ítems, se realiza la calificación del concursante, este procedimiento se realiza para cada grupo de empleo OPEC; es decir, que el desempeño del evaluado será comparado con su respectivo grupo de referencia. Dicha calificación se obtiene de la siguiente manera: a las respuestas correctas se le asigna el valor de uno (1) y a las incorrectas el valor de cero (0). Al finalizar este procedimiento, se suma la cantidad de aciertos de cada concursante en su prueba y este puntaje es transformado. De esta manera, la calificación no necesariamente se expresa en un conteo del número de aciertos ya que dependiendo de los resultados del análisis de ítem, la ponderación de las pruebas y el escenario de calificación; el puntaje obtenido por el evaluado será una puntuación transformada. Es necesario aclarar que, en caso de presentarse eliminación de ítems de la calificación, solamente se permitirá un máximo de eliminación del 15% por prueba.

En conclusión, y siguiendo los parámetros establecidos en los acuerdos de Convocatoria, para las pruebas escritas, la cantidad de aciertos del concursante será transformada en una escala entre cero y cien [0, 100]. Este resultado permitirá comparar el desempeño del concursante frente los demás concursantes de la misma OPEC, estableciendo un orden en función del desempeño observado, de la siguiente manera:

Vigencia Instrucción

Adicionalmente, a partir de la relación entre el desempeño del grupo (empleo OPEC) y la cantidad de presentes, se extrajo una puntuación directa de referencia, y se estableció la diferencia entre este valor y su puntuación directa:

$$d_i = P_i - P_r$$

Donde

- d_i es la diferencia entre su puntuación directa y la puntuación de referencia.
- P_i es su puntuación directa
- P_r es la puntuación de referencia, que para su grupo de OPEC es **61,42**

Posteriormente, se adicionó la diferencia entre la puntuación de referencia y su puntuación directa a el puntaje mínimo aprobatorio, de la siguiente manera:

$$P_{reescalado} = P_A + d_i$$

Donde

P_A es el Puntaje Mínimo Aprobatorio, que para su grupo de OPEC es **70**

Finalmente, tras realizar este proceso se pueden generar puntuaciones por fuera del rango de la escala (mayor a 100), por ello se hace necesario aplicar un ajuste a las puntuaciones re-escaladas que superan el Puntaje Mínimo Aprobatorio, sin que esto modifique de alguna manera el orden jerárquico de las puntuaciones. Para realizar el ajuste se requieren valores que varían dependiendo de su $P_{reescalado}$. Estos valores, que aparecen en la fórmula como N_{max} y O_{max} , corresponden a la puntuación máxima de la OPEC después de realizar la transformación de los resultados mediante el proceso de re-escalamiento y a la puntuación máxima de la OPEC por puntuación directa respectivamente.

En su caso:

N_{max} es 77,14

O_{max} es 85,71

Que son aplicados en la siguiente expresión:

$$P_{reescaladoAjustado} = \frac{O_{max} - P_A}{N_{max} - P_A} * (P_{reescalado} - N_{max}) + O_{max}$$

Por tanto, su puntuación final es **73,89**

Es de recordar que, las pruebas escritas sobre competencias funcionales en Distrito Capital 4 tienen carácter eliminatorio.

Así mismo, sobre la calificación de Pruebas de Competencias Comportamentales, le informamos que para su grupo de OPEC se aplicó la Prueba Comportamental y la Prueba

de Integridad. Para obtener su calificación comportamental final se calcularon los puntajes de cada prueba y se ponderaron con un peso de 50% cada una.

A continuación, se realiza una descripción del proceso que se utilizó para obtener su puntuación final:

La prueba comportamental y de integridad fueron calificadas bajo una metodología conocida como puntuación directa, este escenario de calificación representa el porcentaje de aciertos sobre el total de ítems de la prueba, **teniendo en cuenta que todos los ítems tienen el mismo valor ponderado**. Para calcular su puntaje, utilice la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x_i}{n} \right) * 100$$

Donde

P : Puntaje Directo.

x_i : Cantidad de aciertos en la prueba.

n : Total de ítems en la prueba.

Que en su caso corresponden a los siguientes valores:

Prueba	x_i	n
Comportamental	19	24
Integridad	12	15

Finalmente, los puntajes de las dos pruebas son unificadas por medio de la siguiente expresión

$$P_{Final} = (P_{Comportamental} * 0,5) + (P_{Integridad} * 0,5)$$

Donde

P_{Final} : Puntuación comportamental final

$P_{Comportamental}$: Puntaje directo de la prueba comportamental

$P_{Integridad}$: Puntaje directo de la prueba de integridad

Por tanto, su puntuación final es **79,58**

Vigilada Mineducación

Es de recordar que las Pruebas de Competencias Comportamentales y de Integridad en Distrito Capital 4 tienen carácter clasificatorio.

Sobre la ponderación de los resultados de la prueba comportamental, le informamos que, teniendo en cuenta que la entidad oferente del empleo al que aspira solicitó la inclusión de la prueba de integridad, debido a la importancia que implica para la misionalidad de la entidad contar con funcionarios que tengan estas características, esta prueba fue incluida dentro del componente comportamental. Para su caso específico, este componente estuvo compuesto por la Prueba de Competencias Comportamentales y la Prueba de Integridad, razón por la cual se asignó el mismo peso porcentual dentro del componente a cada una de las pruebas; por lo tanto, estas asumen los siguientes valores dentro de la calificación comportamental:

Prueba de Competencias Comportamentales	Prueba Integridad
50%	50%

Con los anteriores argumentos facticos y legales, confirmamos los resultados publicados el día 18 de agosto de 2021, en cumplimiento de lo establecido en la Ley y los acuerdos que rigen la presente convocatoria.

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

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento de la convocatoria y el mecanismo de publicidad que fija el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Vigada Ministración

Finalmente, se informa al aspirante que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**. (inciso 2 art. 13 del Decreto 760 de 2005).

Cordialmente,

Martha Cecilia Barrero Mora
MARTHA CECILIA BARRERO MORA
Coordinadora General
Convocatoria No. 1462 a 1492 de 2020 - Distrito Capital 4.

Proyectó: Juan Sebastián Rangel Sánchez
Supervisó: María Valentina Quintero Parodis.
Auditó: Sandra Cano
Aprobó: Karen Martínez

Proceso de Selección
1462 a 1492 y 1546

DISTRITO CAPITAL

Vigada Ministración



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

Convocatoria DISTRITO CAPITAL 4 de 2019
SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - SDH

Fecha de inscripción: Jue 4 feb 2021 15:13:25

Fecha de actualización: mié 17 mar 2021 16:52:45

Julian David Hurtado Botero

Documento	Cédula de Ciudadanía	N°	1018417438
N° de inscripción	332994277		
Teléfonos	3125067533		
Correo electrónico	jhurtadobotero@hotmail.com		
Discapacidades			
Datos del empleo			
Entidad	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA - SDH		
Código	222	N° de empleo	137078
Denominación	164	Profesional Especializado	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	21

DOCUMENTOS

Formación

FORMACION ACADEMICA MAESTRIA PROFESIONAL	SENA
FORMACION ACADEMICA ESPECIALIZACION PROFESIONAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FORMACION ACADEMICA EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FORMACION ACADEMICA	Universidad Nacional de Colombia
FORMACION ACADEMICA	Universidad Nacional de Colombia
FORMACION ACADEMICA	ESCUÉLA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP-
FORMACION ACADEMICA	SENA
FORMACION ACADEMICA	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
FORMACION ACADEMICA	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO
FORMACION ACADEMICA	Universidad Nacional de Colombia
FORMACION ACADEMICA	Universidad Nacional de Colombia

Formación
EDUCACION INFORMAL Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
FORMACION ACADEMICA Universidad Nacional de Colombia
FORMACION ACADEMICA SENA

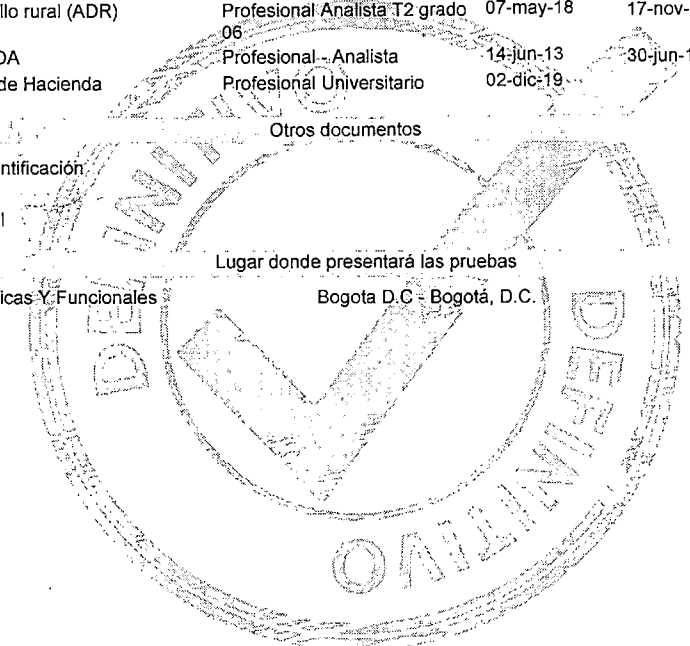
Empresa	Cargo	Experiencia laboral	Fecha	Fecha terminación
Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)	Profesional - Contratista		08-feb-17	22-nov-17
Departamento administrativo nacional de estadística (Dane)	Profesional - contratista		24-ene-18	03-may-18
Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	Profesional - Contratista		14-ene-16	30-jun-16
Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	Profesional - Contratista		07-ene-15	31-dic-15
Agencia de desarrollo rural (ADR)	Profesional Analista T2 grado 06		07-may-18	17-nov-19
HRG Ingenieria LTDA	Profesional - Analista		14-jun-13	30-jun-14
Secretaria Distrital de Hacienda	Profesional Universitario		02-dic-19	

Otros documentos

Documento de Identificación
Libreta Militar
Tarjeta Profesional

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas y Funcionales Bogotá D.C - Bogotá, D.C.



☰ Listado de aspirantes al empleo

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	423873913	355799694	77.14
Admitido	423873914	346570075	76.49
Admitido	423873915	332994277	73.89
Admitido	423873916	355329416	70.00
No Admitido	423873917	355906422	65.71
No Admitido	423873918	355991652	64.28
No Admitido	423873919	355877336	61.42
No Admitido	423873920	355966547	61.42
No Admitido	423873921	355694230	60.00
No Admitido	423873922	355733066	60.00

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
No Admitido	423873923	355701258	52.85
No Admitido	423873924	347529554	48.57