

Bogotá D.C., 5 de octubre de 2021.

Señor:  
JUEZ ADMINISTRATIVO ORAL DE BOGOTÁ D.C. (REPARTO).  
E. S. D

Cordial Saludos,

Referencia: Acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable OPEC No. 137750 del concurso abierto de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto, Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4, establecido mediante Acuerdos y Anexos de Convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 1462 a 1492 de 2020

ACCIONANTE:

**NELSON MAURICIO PLAZA GORDILLO**, mayor de edad y vecino de Ibagué Tolima, identificado con la C.C. No. 2.236.693 de la ciudad de Ibagué, en calidad de aspirante de la convocatoria Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4, OPEC 137750, E-mail: [maoplaza25@gmail.com](mailto:maoplaza25@gmail.com)

ACCIONADAS:

1. Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con domicilio en la Ciudad de Bogotá D.C, carrera 16 N° 96 -64 piso 7 - [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co), y representado legalmente por su presidente Dr. Jorge Alirio Ortega Cerón, y/o quien haga sus veces al momento de la notificación personal de la presente acción de tutela.
2. Universidad Libre, la cual recibe notificaciones judiciales al correo: [notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co](mailto:notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co) entidad la cual realizo las pruebas de la convocatoria No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4, OPEC No. 137750.

DERECHOS VULNERADOS: A través de la presente acción de tutela se solicita el amparo de manera transitoria de los Derechos Fundamentales al Debido Proceso, al trabajo, al acceso a los cargos públicos, a la igualdad, y demás derechos conexos fundamentales, ya que en algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos fundamentales de los participantes en el concurso para acceder a cargos de carrera.

Respetado Señor Juez,

En desarrollo del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, y del Decreto 2591 de 1991, respetuosamente acudo ante su despacho con la finalidad de instaurar acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, en contra de la Comisión Nacional de Servicio Civil, y la Universidad Libre, con el fin de que se me protejan los derechos fundamentales AL DEBIDO PROCESO, DERECHO AL TRABAJO, AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS, IGUALDAD, Y DEMAS DERECHOS FUNDAMENTALES CONEXOS, de conformidad con los hechos que siguen:

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, 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.

De igual manera el artículo 130 de la Carta Manga dispone “Habrá 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.”

Paralelo a ello, el artículo 7º de la Ley 909 de 2004, prevé que la comisión Nacional del servicio civil es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público y que actuara de acuerdo con los principios de **OBJETIVIDAD, INDEPENDANCIA E IMPARCIALIDAD**, con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública desarrolla en la Ley 909 de 2004, establece los principios y orientaciones dadas en materia de empleo público por la Carta Iberoamericana de la Función Pública que fueron la base para la elaboración del proyecto de Ley que posteriormente se convirtió en la Ley 909 de 2004, tal como se observa en los siguientes aspectos, entre otros: 1. PROFESIONALIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 1.1. El Ingreso y la permanencia en los empleos públicos se dará **previa comprobación del mérito**, mediante procesos de selección públicos y abiertos en los que se podrá participar sin discriminación alguna. En la ejecución de los procesos se acogen los principios que desarrolla la Carta Iberoamericana, así: Mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, **transparencia**, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y **llevar a cabo los procesos de selección, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera, eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo, eficiencia en los procesos de selección.**

establecido en los Acuerdos y Anexos de Convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 1462 a 1492 de 2020, “ Por el cual se

establecen las reglas del concurso abierto de méritos y se convoca para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto, Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4. Consagra los principios establecidos en el artículo 28 de la 909 de 2004, el cual señala, los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa: a) Merito: el ingreso a los cargos de carrera administrativa estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia, y las competencias requeridas para el desempeño del empleo, b) Libre concurrencia e igualdad, c) Publicidad, d) Transparencia, e) especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, f) Garantía de imparcialidad, g) **Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera**, h) Eficacia.

El artículo 29 del acuerdo antes referenciado establece: PRUEBAS SOBRE COMPETENCIAS, BASICAS, FUNCIONALES, Y COMPORTAMENTALES. Dichas competencias tienen elementos cognitivos, actitudinales, y procedimentales, que pueden ser evaluados mediante pruebas y/o instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

La prueba sobre competencias básicas: evalúa en general los niveles de dominio sobre los saberes básicos y/o aptitudes que un servidor público al servicio del estado **y para un empleo específico, debe conocer o tener.**

La prueba de competencias funcionales: está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para ejercer un cargo público específico, y se define con base al contenido funcional del mismo, permite establecer, además del conocimiento la relación entre el saber y la capacidad de integración y aplicación de dichos conocimientos en un contexto laboral.

ACCIONES Y OMISIONES QUE MOTIVAN LA PRESENTE ACCION:

**Presente reclamación dentro de las oportunidades correspondiente atravez del aplicativo SIMO como lo establece los Acuerdos y Anexos de Convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 1462 a 1492 de 2020 entre los argumentos míos se encuentran:**

“ El día 05 del mes de septiembre de 2021, se nos permitió el acceso a los documentos del examen “Fiel copia del Original”, del cual se desprenden las solicitudes enunciadas en los siguientes ítems:

1: Cordialmente solicito reclamación directa sobre las siguientes preguntas enunciadas en el literal (A al F) de este ítem para las cuales identifique inconsistencias y relaciono mi argumento para su revaluación y en el caso posible el mejoramiento de los puntajes en cada una de las pruebas y el puntaje final:

LITERAL A). PREGUNTA 18 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA FUNCIONAL.

Planeamiento Situacional Pregunta número 18:

Un director de la entidad delega alguna de sus funciones y duda en la duración del tiempo en que puede mantener esta decisión y responsabilidad. Participa en los actos. Pide apoyo

a otro funcionario para que resuelva dudas y apoye el proceso cumpliendo normas y requisitos que regulan este asunto.

Pregunta numero 18: El director de la entidad le realiza una consulta al funcionario al que se pidió apoyo para resolver dudas, para conocer si al actuar como delegante y delegar un asunto sobre un funcionario que designa como delegado, el cómo delegante mantiene o se exime de responsabilidad respecto de los actos que realice el delegatario.

Opciones de respuesta:

A)) la responsabilidad se mantiene en el delegante a pesar de la delegación. (Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)

B)) El delegante comparte con el delegatario, actor de la delegación la responsabilidad que surja frente a lo delegado.

C)) La delegación exime de responsabilidad frente a los actos que realice el delegatario. (Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)

Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 18:

La pregunta es ambigua no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

1. En el enunciado de la pregunta no se establece el tipo de responsabilidad objetiva, subjetiva, Disciplinaria, fiscal o penal. Dada la ambigüedad del planteamiento de la pregunta las opciones de respuestas planteadas se aplican condicionalmente de acuerdo al tipo de responsabilidad al que hagamos referencia. Las opciones de respuesta de la pregunta eran a) se mantiene en el delegante a pesar de la delegación. b) el delegante comparte con el delegatario por el acto de la delegación de la responsabilidad que surja frente a las actuaciones. c) Manifestar que el delegante exime de responsabilidad al delegatario por sus actos. Según lo establecido por la sentencia de la Corte Constitucional número 693 de 2018 el delegante siempre responde por la culpa grave en el ejercicio de sus funciones de vigilancia, control y orientación del delegatario en lo que concierne al ejercicio de la función delegada, por lo cual cuando la norma acusada prescribe que nunca quedara exonerado de dicha responsabilidad, siempre corrobora o ratifica lo dispuesto por el artículo 211 de la constitución, leído en su correcta interpretación sistemática, expuesta por esta Corporación. La función de vigilancia, orientación y control de la que no se depende el delegante por el hecho de la delegación implica que, respecto de ella, siempre conserva una responsabilidad subjetiva, como justamente lo prevé la disposición acusada. De otro lado, el principio de responsabilidad subjetiva de les

servidores, a que se refiere el artículo 124 de la Carta, conlleva que el servidor

público responde individualmente por sus acciones y decisiones y no por las de otros; principio que resulta contrario al de responsabilidad objetiva de dichos servidores, que implicaría que estos respondieron independientemente del grado de culpa o dolo de su actuar, y que ha sido rechazada por esta Corporación en materia de responsabilidad fiscal, disciplinaria y penal de dichos funcionarios

2. Según concepto de la Contraloría General del Antioquia del 16 de abril de 2015 establece claramente que “Según el inciso segundo del Artículo 211 de la Constitución Política y el inciso segundo del Artículo 12 de la Ley 489 de 1998, la delegación exime de responsabilidad al delegante. Sin embargo, en el Parágrafo del Artículo 12 de la mencionada ley, se establece que “En todo caso relacionado con la contratación, el acto de la firma expresamente delegada, no exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal.” (negrillas y subrayas fuera de texto).” Radicado No 2015300002905 Contraloría General de Antioquia.

3. Como se establece en la “Ley 489 de 1998 ARTICULO 12. REGIMEN DE LOS ACTOS DEL DELEGATARIO. Los actos expedidos por las autoridades delegatarias estarán sometidos a los mismos requisitos establecidos para su expedición por la autoridad o entidad delegante y serán susceptibles de los recursos procedentes contra los actos de ellas.

La delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario, sin perjuicio de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Política, la autoridad delegante pueda en cualquier tiempo reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por el delegatario, con sujeción a las disposiciones del Código Contencioso Administrativo.

PARAGRAFO. En todo caso relacionado con la contratación, el acto de la firma expresamente delegada, no exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal.” (negrillas y subrayas fuera de texto).

Como podemos observar en el parágrafo del artículo 12 de la ley 489 de 1998 queda explícitamente enunciado que no en todos los casos el acto de delegación exime de responsabilidad al delegante como lo enuncia la opción de respuesta identificada como clave de respuesta correcta por la universidad.

4. El enunciado de la pregunta en ningún momento enuncio la naturaleza de los actos a actividades a delegar, o que delegaría el funcionario hipotético que se enuncia en la pregunta, al no establece el caso concreto de la delegación o la identidad de la actividad concreta a delegar dejaba abierta la posibilidad de que se contemplaran al contestar la pregunta los actos relacionados con “la contratación, el acto de la firma expresamente delegada” delegación en la que no se exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal. Por lo que la pregunta está redactada de una forma ambigua e induce a errores. (negrillas y subrayas fuera de texto).

5. En los numerales siguientes (6,7, 8 y 9 remito evidencia de la posición reiterada del Consejo de Estado y la Corte Suprema en este Sentido.)

6. Sentencia de la Corte Constitucional número C-372/02. Establece: “DELEGACION DE FUNCIONES-Delegante responde por las propias acciones u omisiones en relación con sus deberes: La expresión del artículo 211 dice que el delegante no responde por las actuaciones del delegatario, lo cual no significa que

responda por sus propias acciones u omisiones en relación con los deberes de dirección, orientación, instrucción y seguimiento, las cuales serán fuente de responsabilidad cuando impliquen infracción a la Constitución y a la ley, la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones o el incumplimiento de los principios

de la función administrativa.” Lo que deja claro que el delegatario debe responder por sus propias acciones u omisiones en relación con los deberes de dirección, orientación, instrucción y seguimiento a los actos que realice el delegatario. (negritas y subrayas fuera de texto).

7. “DELEGACION DE FUNCIONES - No es eximente de responsabilidad al ordenador del gasto / PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL - Etapas / VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO – Inexistencia

Para la Sala es evidente que ni durante la actuación administrativa, ni durante esta etapa judicial la parte actora intentó siquiera demostrar que había delegado la facultad de negociar los predios necesarios para llevar a cabo el proyecto hidroeléctrico del Guavio, carga que le correspondía a aquél en virtud, como ya se dijo, de la presunción de legalidad de que gozan los actos administrativos. De todas maneras, la Sala observa, además, que la delegación de funciones para firmar las promesas de venta y las escrituras de los predios que se adquirieran para el proyecto del Guavio no exime de responsabilidad al ordenador del gasto. El proceso de responsabilidad fiscal tiene dos etapas, esto es, la etapa investigativa y el juicio fiscal, la primera de las cuales culmina con el aviso oficial de observaciones, providencia en la que se le da al encartado la posibilidad de solicitar pruebas y controvertir las existentes, sin que el hecho de que el señor PUYO VASCO no haya hecho uso de tal derecho signifique violación del debido proceso, máxime cuando, como ya se dijo, en esta etapa judicial tampoco presentó o solicitó pruebas conducentes a establecer su no responsabilidad en los hechos que dieron origen a los actos acusados, esto es, el sobrecosto en la adquisición de 915 predios para el desarrollo del proyecto hidroeléctrico del Guavio.” (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA

Consejero ponente: MANUEL SANTIAGO URUETA AYOLA Santa Fe de Bogotá, D.C., trece (13) de abril del dos mil (2000). Radicación número: 3405 (negritas y subrayas fuera de texto). (negritas y subrayas fuera de texto).

8. “FUNCIONES ADMINISTRATIVAS - Delegación / DELEGACION - Funciones administrativas / DELEGACION - No exime de responsabilidad al delegante en cuanto a su deber de control y vigilancia / DELEGACION PARA CONTRATAR - Alcance de la responsabilidad del delegante / DELEGACION - Es distinta al mandato con representación / MANDATO CON REPRESENTACION - No constituye delegación para contratar / MANDATO - Definición legal

La actora aduce que delegó la gerencia del proyecto en el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO, quien se erigió en Gerente Zonal FOREC, Ibagué, Tolima, por lo cual quedó eximida de responsabilidad según el artículo 211 de la Constitución Política. Este argumento es una alegación gratuita o de la exclusiva cosecha del memorialista, pues carece enteramente de sustento en la situación jurídica de la actora frente a los hechos, pues en primer lugar no es cierto que la delegación para celebrar contratos exima de responsabilidad al delegante en cuanto a sus

funciones de control y vigilancia en la ejecución del contrato, menos si el delegante es el Jefe o Representante de la entidad contratante, pues en cabeza suya sigue la responsabilidad de la dirección y manejo de la actividad contractual (artículo 26, numeral 5 de la Ley 80 de 1993. En segundo lugar, en este caso es claro que el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO antes que un delegado suyo para la celebración del contrato de obra N° 003/2000, era su representante legal y así aparece en el contrato, como quiera que así ofició o lo suscribió en virtud del CONTRATO DE MANDATO CON REPRESENTACIÓN, que ella, en calidad de ADMINISTRADOR ZONAL, había suscrito previamente con el nombrado arquitecto

para que éste le prestara sus servicios en calidad de GERENTE ZONAL para el proyecto de reconstrucción del municipio de Roncesvalles, que justamente estaba a cargo de la actora en razón del contrato que había celebrado inicialmente con el FOREC, según da cuenta en los hechos de la demanda. Quiere decir, para ejecutar ese proyecto ella designó al arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO como gerente del mismo mediante el mencionado CONTRATO DE MANDATO CON REPRESENTACIÓN LEGAL, de allí que entre sus diversas obligaciones de MANDATARIO estaban las de “b celebrar los actos y contratos que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de las actividades propias del proyecto de reconstrucción,” y j) Las demás necesarias para cumplir cabalmente la representación del MANDANTE en el proyecto de reconstrucción del Municipio de Roncesvalles”. De suerte que no hubo tal delegación, sino la evidente intervención de la actora como parte contractual a través de un representante suyo, el Arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO, quien suscribió el referido contrato 003/200 como su gerente Zonal y representante legal en el proyecto en mención. De suyo, los actos del mandatario en desarrollo del objeto del mandato se tienen como actos del mandante, toda vez que según el artículo 2142 del Código Civil, “El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”. Si bien la actora había actuado en desarrollo de un contrato que previamente había celebrado con el FOREC, denominado CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN ZONAL, en virtud del cual se comprometió a prestar los servicios de Administración Delegada y de Interventoría en la ejecución de la obras y acciones encaminadas a la reconstrucción integral del municipio de Roncesvalles, departamento del Tolima, no por ello el contrato que ella celebró con el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO constituye una delegación, pues siendo la actora una persona jurídica, necesariamente tenía que actuar a través de un representante suyo, y fue su voluntad investir de esa condición a dicho profesional.” (negritas y subrayas fuera de texto). (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA consejero ponente: RAFAEL E. OSTAU DE LAFONT PIANETA Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil nueve (2009) Radicación número: 73001-23-31-000-2007-00636-01 Actor: SOCIEDAD COLOMBIANA DE ARQUITECTOS REGIONAL TOLIMA O.N.G. Demandado: CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA”

9. “PROCESO DISCIPLINARIO - Gobernadora del Departamento del Quindío / CONTRATACIÓN PÚBLICA - Principios / DELEGACIÓN DE FUNCIONES - Responsable de la orientación, vigilancia y control de sus subalternos / DOLO O CULPA GRAVE - En el ejercicio de las funciones de vigilancia, control y orientación que debía ejercer en el delegatario / DELEGATARIO – Responsabilidad / DEBIDO PROCESO – No vulnerado

[S]on pues tan evidentes las transgresiones a las normas que regulan la materia que no le asiste la razón a la demandante en la argumentación de su primera objeción consistente en que la responsabilidad de la contratación pública recaía en los delegatarios y que el contrato era de ciencia y tecnología. (...) Se reitera que en razón de la figura de la delegación la demandante se hacía responsable de la orientación, vigilancia y control de sus subalternos de manera que como delegante es responsable por el dolo o culpa grave en el ejercicio de las funciones de vigilancia, control y orientación que debía ejercer en el delegatario, en relación con el ejercicio de la función delegada. A todo lo antes expuesto se debe agregar, que no le fueron desconocidos por la entidad demandada los principios del debido proceso

administrativo y a la dignidad humana, pues lo cierto es que fue claro que pudo intervenir en todas la etapas procesales disciplinarias en ejercicio del derecho de defensa y contradicción, y que la sanción que se le impuso fue proporcionada en atención a la gravedad de la falta en la que incurrió; cuando siendo representante legal del departamento, bajo un contrato que no exigía legalmente proceso de licitación, se pretendieron ocultar contratos que sí lo requerían, con el ánimo de realizar la contratación de manera directa y sin los estudios previos correspondientes. FUENTE FORMAL: LEY 80 DE 1993 / LEY 489 DE 1998 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 211 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 123 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 124 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 209 / LEY 734 DE 2002 – ARTICULO 48 NUMERAL 31” (negritas y subrayas fuera de texto). ((CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A consejero ponente: GABRIEL VALBUENA HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., cinco (05) de abril de dos mil diecisiete (2017) Radicación número: 11001-03-25-000-2012-00135-00(0553-12) Actor: AMPARO ARBELÁEZ ESCALANTE Demandado: NACIÓN - PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN))

Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 18 es las opciones de respuesta (A) y (B), siendo la opción de respuesta (C) Falsa.”

**La universidad operador del concurso respondió en relación con los anteriores argumentos:**

“Respuesta 18

La respuesta A es incorrecta, porque con el acto de delegación se transfieren las funciones y las responsabilidades que de ellas se derivan, tal y como se menciona en la Ley 489 de 1998: “La delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario” (Art. 12). Por lo tanto, la respuesta C es correcta, porque la Ley 489 de 1998 establece que “la delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario, sin perjuicio de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Política, la autoridad delegante pueda en cualquier tiempo reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por el delegatario, con sujeción a las disposiciones del Código Contencioso Administrativo” (Art. 12).

En cuanto a su inquietud sobre “Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 18”, es pertinente aclarar que la Universidad Libre es responsable del diseño y construcción de las pruebas de Competencias Funcionales, Competencias Comportamentales y de Integridad, aclarando que esta última estuvo dirigida únicamente a los aspirantes de las entidades Secretaría Distrital de Hacienda y el Instituto de Desarrollo Urbano IDU. La construcción de estas pruebas se llevó a cabo bajo el formato de Juicio Situacional. Así, con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción se desarrollaron las distintas fases que permitieron elaborar el instrumento de medición, las cuales se describen a continuación.

• **Fase 1.** Análisis de los ejes temáticos: la Universidad Libre recibió de la CNSC la información de los ejes temáticos e indicadores definidos con las entidades.



Posterior a ello y con la participación de un grupo de expertos, revisó y validó el contenido de estos y realizó una confrontación con la descripción del perfil de los empleos convocados, de acuerdo con lo contenido en el manual de funciones de cada una de las entidades participantes en esta convocatoria. Paso seguido, se definió el objetivo de evaluación de las pruebas, identificando los dominios temáticos y atributos, así como el objeto de medición y evaluación en las pruebas escritas a elaborar.

- **Fase 2.** Definición del equipo para el diseño de casos y enunciados: con base en lo anterior, la Universidad contrató un grupo de expertos constructores y pares académicos para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas finales.

- **Fase 3.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción de ítems: conformado el grupo para la elaboración de las pruebas escritas, se realizaron varias jornadas de capacitación, con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.

- **Fase 4.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática y la experticia de cada profesional, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) de los empleos de la convocatoria, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.

- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada "taller de validación" en los cuales participaron, el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. Con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados nuevamente hasta su aprobación.

- **Fase 6.** Última validación: posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un tercer experto, quien respondió los ítems desde la óptica del aspirante.

- **Fase 7.** Ensamble de pruebas: es el proceso automático mediante el cual el aplicativo del banco de preguntas seleccionó aleatoriamente las preguntas de cada cuadernillo para su posterior lectura, frente a la descripción funcional de los empleos, verificando la pertinencia de cada pregunta en relación con los empleos a los que se dirigía. Luego de esto y ya con la versión impresa dispuesta, se hizo una revisión para depurar aspectos de forma tales como claridad en la redacción, errores ortotipográficos, ortográficos, etc.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se puede afirmar que los ítems no carecen de una estructura funcional o pertinente para las pruebas que se aplicaron. Más aún, es necesario mencionar que posterior a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia (OPEC) para los cuales fue

aplicado.”

La universidad no argumenta en relación al contenido o fondo de mi reclamación en relación a la pregunta 18 competencias funcionales y no responde a los estándares psicométricos estándar de validez de una pregunta cuando el contenido es falso o tiene problemas de coherencia defecto de contenido para lo cual dicha pregunta se valida para todos o se elimina para todos como en este caso esta reclamación vía de tutela solo puede perseguir intereses individuales corresponde adecuar el fallo a las circunstancias particulares del accionante el tema de delegación administrativa no puede responderse como la universidad plantea por que no corresponde a los contenidos y desarrollos doctrinales y jurisprudenciales presentes si no a una opinión personal en la interpretación de la norma descontextualizada de los nuevos desarrollos como la DELIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL DELEGANTE A TRAVÉS DEL PRINCIPIO DE CONFIANZA la delegación de funciones administrativas, categoría establecida por el constituyente como uno de los principios de la administración pública a través de los que se pretende la consecución del interés general y de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. La utilización de la delegación para consumir actos de corrupción ha supuesto un reto para el Derecho colombiano, por lo cual se han elaborado mecanismos para evitar que este instrumento se utilice para encubrir o consumir delitos contra la administración pública. Desafortunadamente esta situación ha generado que la legislación y la jurisprudencia construyan mecanismos que de manera cada vez más amplia han permitido imputar responsabilidad al delegante por actos del delegatario, lo cual ha convertido en letra muerta la norma constitucional que exime de responsabilidad al delegante y han transformado a la delegación en un instrumento cada vez más disfuncional y por lo tanto inútil dentro de las entidades públicas. Por ejemplo, la doctrina penal ha elaborado una figura jurídica que puede resultar muy útil para delimitar la responsabilidad del delegante por actos del delegatario en ámbitos de división de funciones: el principio de confianza. De acuerdo con el principio de confianza, quien cumple con las reglas de la actividad que está realizando tiene derecho a confiar en que los demás que participan en la misma también lo hagan. Por lo anterior, se formula como hipótesis que si el delegante cumple con sus deberes en la función pública tiene derecho a confiar en la diligencia del delegatario. Fundamento del principio de confianza

A demás de la jurisprudencia anteriormente enunciada la diferente jurisprudencia tal y como se evidencia de antaño, así como decisiones recientes del Consejo de Estado y la Corte Constitucional han sido reiterativas con respecto a que el delegatario conserva responsabilidad pese a haber delegado.

“DELEGACIÓN EN CONTRATACIÓN ESTATAL - Deber de control y vigilancia del delegante  
(...)

[L]a Sala precisa que la delegación no es un instrumento para evitar el cumplimiento de las funciones del empleo público o para ejercer la función administrativa sin atender los principios de moralidad, eficacia, igualdad e imparcialidad, toda vez que esta figura constituye una forma de organización administrativa que permite el ejercicio de las funciones y el cumplimiento de los fines del Estado, en el marco de la Constitución Política y la ley. En este estado del estudio, se destaca que, en materia de contratación estatal, en ningún caso, los jefes y representantes legales de las entidades estatales

quedan exonerados en virtud de la delegación de sus deberes de control y vigilancia de la actividad precontractual y contractual, cuando haya incurrido en dolo o en culpa grave, de acuerdo con el parágrafo del artículo 12 de la Ley 80. La Sala aclara que el demandante no era el Representante Legal del Departamento de Casanare, sin embargo, esta referencia normativa permite destacar que en materia de contratación estatal los servidores públicos deben responder por las actuaciones y omisiones en las que hayan incurrido y que impidan la continua, así como eficiente prestación de los servicios públicos.” (negritas y subrayas fuera de texto). CONSEJO DE ESTADO SECCIÓN PRIMERA Expediente: (85001-23-33-000-2018-00020-01A) NR: 2165592 Veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020) Magistrado Ponente: HERNANDO SÁNCHEZ SÁNCHEZ Actor: Javier Dagoberto Fonseca Rodríguez

“LA GESTIÓN FISCAL IMPLICABA EN ESTE CASO EL EJERCICIO DE FUNCIONES DE SUPERVISIÓN, SEGUIMIENTO, VIGILANCIA Y CONTROL EN RELACIÓN CON FUNCIONES DELEGADAS, LAS CUALES FUERON OMITIDAS, DEBER DEL QUE NO PODÍA SUSTRARSE QUIEN ESTABA A CARGO DE ORDENAR DEFINITIVAMENTE LA EFECTIVA ASIGNACIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS, NO OBSTANTE LA TRANSFERENCIA DE SUS COMPETENCIAS.” (negritas y subrayas fuera de texto). CONSEJO DE ESTADO SECCIÓN PRIMERA Expediente: (63001-23-31-000-2013-00001-01) NR: 2168068 Veintiocho (28) de enero de dos mil veintiuno (2021) Magistrado Ponente: NUBIA MARGOTH PEÑA GARZÓN Actor: ARMANDO ESCOBAR SÁNCHEZ

Podemos acotar que desde su creación jurisprudencial se han presentado varias teorías sobre el fundamento y la naturaleza jurídica del principio de confianza, las cuales deben consultarse para determinar si es posible aplicarlo a la delimitación de la responsabilidad por actos realizados en virtud de la delegación de funciones:

En primer lugar, el profesor Jakobs destaca la importancia de este principio para el funcionamiento de la sociedad y para determinar la posibilidad de imputar una conducta típica. Así las cosas, destacando lo relevante del principio de confianza sostiene que:

“Estas y otras divisiones del trabajo serían imposibles si cada uno tuviese que controlar a absolutamente todos los que cooperan con él: de tanto tener que controlar el comportamiento de los demás nadie llegaría a cumplir con plena dedicación sus propias obligaciones; el resultado sería, con bastante seguridad, peor que el que se produce si se reconoce un principio de confianza.”

Similar posición sostiene Maraver Gómez, para quien el principio de confianza se ha querido fundamentar destacando la importancia que tiene la división del trabajo en el ejercicio de determinadas actividades. Por lo anterior, es claro que el primer fundamento del principio de confianza para este sector de la doctrina es la delimitación de la responsabilidad en el juicio de imputación respecto de una conducta, por lo cual se constituye en un instrumento muy importante para la determinación de la responsabilidad en cualquier rama del ordenamiento jurídico que tenga como cimiento el principio de culpabilidad.

En segundo lugar, en una visión más restringida, Roxin considera que el principio de confianza excluye la imputación objetiva en los delitos imprudentes por el no aumento del riesgo permitido al existir una delimitación de las competencias que niega la

infracción del deber de quien respeta las normas del tráfico y confía en que los demás también lo hagan.

En tercer lugar, la doctrina señala que el principio de confianza: “viene a ser una especie de premio por la buena conducta, de manera que el sujeto que no actúa correctamente no está legitimado para confiar. Ello se justificaría no sólo por razones de justicia e igualdad, sino también por el deseo de incentivar un tráfico disciplinado” En cuarto lugar, cabe destacar que en Alemania Tiedemann encuentra que el principio de confianza y la delegación no deben analizarse necesariamente en la imputación, sino en la autoría cuando se determina si existe un dominio vertical de la organización<sup>260</sup>.

En este sentido, para Tiedemann, el principio de confianza y la delegación deberán ser analizadas para establecer si el directivo puede ser considerado como un autor mediato a través del dominio de la voluntad de sus subalternos, o si por el contrario el vínculo de relación jerárquico se romperá al establecerse la responsabilidad individual y única del ejecutor directo al aplicarse el principio de confianza<sup>261</sup>.

En cuarto lugar, Stratenwerth señala que el principio de confianza está fundado en el principio de autorresponsabilidad, según el cual: “el ámbito de responsabilidad del individuo se «limita básicamente a su propio actuar y sólo en caso de circunstancias especiales abarca también el actuar de otros», con la consecuencia de que, como regla, no hay por qué tomar en cuenta la posibilidad del actuar descuidado y no o precavido de otros”<sup>262</sup>.

En este sentido, Stratenwerth señala que el principio de confianza es una herramienta para delimitar los ámbitos de responsabilidad, aunque limita su aplicación únicamente a los delitos imprudentes. En el campo jurisprudencia encontramos que sobre el fundamento del principio de confianza, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el mismo se sustenta y tiene su origen en la división del trabajo que implica la complejidad de las relaciones sociales actuales que implica la especialización de las funciones de todos los individuos que participan en determinada actividad, veamos lo sostenido por la Corte:

“Es cierto que una de las características del mundo contemporáneo es la complejidad de las relaciones sociales y, en materia de producción de bienes o servicios, la especialización en las diferentes tareas que componen el proceso de trabajo. Esta implica la división de funciones entre los miembros del equipo de trabajo y por lo tanto un actuar conjunto para el logro de las finalidades corporativas. Como no siempre es controlable todo el proceso por una sola persona y en consideración a que exigir a cada individuo que revise el trabajo ajeno haría ineficaz la división del trabajo, es claro que uno de los soportes de las actividades de equipo con especialización funcional es la confianza entre sus miembros. Esta, cuando ha precedido una adecuada selección del personal, impide que un defecto en el proceso de trabajo con implicaciones penales se le pueda atribuir a quien lo lidera, a condición naturalmente de que no lo haya provocado dolosamente o propiciado por ausencia o deficiencia de la vigilancia debida” (sentencia de única instancia, 21 de marzo del 2002, radicado 14.124)” Igualmente, la Corte Suprema de Justicia también ha señalado que el principio de confianza es un criterio de la imputación objetiva para individualizar la conducta, por lo cual sostiene que: “Como es evidente, la simple relación de causalidad material no es suficiente para concluir en la responsabilidad

penal de un procesado. A ello es menester agregar otras razones, entre ellas, las que demuestran que la consecuencia lesiva es "obra suya", o sea, que depende de su comportamiento como ser humano. O, como se dice en el nuevo Código Penal, que plasma expresamente aquello que desde mucho tiempo atrás se viene exigiendo, "La causalidad por sí sola no basta para la imputación jurídica del resultado" Adicionalmente, para esta misma Corporación el principio de confianza se convierte en un mecanismo para delimitar los ámbitos de competencia y sobre el particular ha sostenido que: "Si se quisiera ir más allá, podría también decirse que "actualmente el juicio de imputación se fundamenta en la delimitación de ámbitos de competencia: solo se responde por las conductas o resultados que debo desarrollar o evitar en virtud de los deberes que surgen de mi ámbito de responsabilidad y que se desprenden de los alcances de la posición de garante. Lo demás –salvo los deberes generales de solidaridad que sirven de sustento a la omisión de socorro– no le concierne al sujeto, no es de su incumbencia" ..." En consecuencia, puede señalarse que el principio de confianza es plenamente aplicable para la delimitación de los ámbitos de responsabilidad en la delegación, pues esta última se funda precisamente en la división de trabajo y en la necesidad de que al interior de la administración pública se presente una especialización de funciones. Por tal motivo esta pregunta no solo estaba mal formulada si no también contenía un defecto sustancial de validez de contenido.

### **MEDIDAS PROVISIONALES**

1. Ruego al señor Juez suspender provisionalmente la convocatoria territorial norte y toda la actuación administrativa de la misma en lo referente a la OPEC **137750** PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto, Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL.
2. Que se ordena a los accionados publicar en sus páginas web o por cualquier medio expedito la presente acción, para que los interesados coadyuven la misma y puedan aportar sus fundamentos en hechos y derechos.

### **PRETENSIONES:**

1. Solicito de manera respetuosa señor Juez amparar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al acceso y ejercicio de cargos públicos, a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, a escoger profesión u oficio, al trabajo.
2. Que en concordancia con lo previo se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la PERSONERÍA DE BOGOTÁ suspender toda actuación administrativa en lo referente a la OPEC 137750 proceso de selección PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto, Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL antes de corregir esta situación para no ser irrisorio la defenza de mis derechos fundamentales
3. Solicito con respecto a la pregunta 18 en razón que la pregunta es ambigua,

cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta (A) como clave de respuesta correcta y válida para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes porque las clave de respuesta correcta para esta la pregunta numero 18 son las opciones (Claves) de respuesta (A) y (B), siendo la opción de respuesta (C) Clave establecida por la Universidad Libre, una opción de respuesta Falsa a la luz de los argumentos del desarrollo jurisprudencial.

4. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, en su defecto o de manera subsidiaria exclusión o eliminación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

**Procedencia excepcional de la tutela contra actos administrativos que reglamentan un concurso de méritos:**

La presente acción de tutela procede por dos razones principales:

En primer lugar, si bien el juez natural en materia de actos administrativos es el juez del contencioso administrativo, las actuales condiciones de congestión judicial no permiten salvaguardar los derechos de una manera efectiva, y no se podría evitar un daño irremediable e inminente, ante tal situación no cuento con un mecanismo sincrónico de defensa de mis derechos sólo pudiendo proceder en sede gubernativa. Por esta razón la tutela se yergue como un mecanismo subsidiario y transitorio con ocasión de la vulneración de derechos fundamentales y no contando con otro mecanismo de defensa.

En segundo lugar, de conformidad con la Sentencia 00294 de 2016 del Consejo de Estado las decisiones que se dictan en el desarrollo de un concurso de méritos para la provisión de empleos generalmente constituyen actos de trámite y contra estos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni los medios de control que regula la Ley 1437 de 2011 –CPACA- y normas que lo modifiquen. Por tanto, en el evento de presentarse, en desarrollo del concurso la flagrante violación de un derecho fundamental, la acción de tutela para el afectado resulta procedente ante la carencia de medios de defensa judiciales para lograr la continuidad en el concurso.

La carrera administrativa cuyo origen constitucional se encuentra en el Art. 125 superior, es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. En este sentido, la carrera administrativa funge como un principio y una garantía constitucional. Así pues, el concurso de méritos está dirigido a garantizar la selección objetiva del aspirante, según la evaluación y determinación de su capacidad e idoneidad para asumir las funciones a desempeñar, de manera que se impida la subjetividad o arbitrariedad del nominador o criterios contrarios a los principios y valores constitucionales.

Subsidiariedad:

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela “*sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*”. por ende, la procedibilidad de la acción constitucional estará sujeta a que el accionante quien considere sus derechos fundamentales vulnerados no cuente con otro medio de defensa judicial y que el medio existente no sea idóneo o eficaz para la defensa de los derechos cuyo amparo se pretende.

En consecuencia y para establecer la idoneidad y eficacia de los mecanismos judiciales, el juez debe valorar los supuestos fácticos de los casos en concreto, y examinará aspectos como:

- (i) si la utilización del medio de defensa judicial tiene la virtualidad de ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela;
- (ii) el tiempo que tarda en resolverse la controversia ante el juez natural;
- (iii) la vulneración del derecho fundamental durante el trámite;

(iv) las circunstancias que impidieron que el accionante hubiese promovido los mecanismos judiciales ordinarios;

(v) la condición de sujeto de especial protección constitucional del peticionario, entre otras.

En la sentencia SU – 913 DE 2009, se analizó el tema de la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo de protección de los derechos de quienes participan en concurso de méritos.

#### PERJUICIO IRREMEDIABLE:

En consecuencia, con lo expuesto en líneas anteriores se tiene que el concurso continúa avanzando con total normalidad pese a que se evidencie una constante vulneración de los derechos fundamentales de varios de los concursantes y sin que hasta la fecha cuenten con otra opción más eficaz que la acción de tutela para amparar sus derechos fundamentales antes de que se surtan todas las etapas del concurso y pierdan la posibilidad de continuar en el proceso. En ese sentido de procederse a ventilar el asunto objeto de estudio ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, con los problemas de congestión judicial actuales, existe una alta probabilidad de que el concurso avance hasta que salga lista de elegibles quedando en firme, sucediendo este hecho antes de que se genere un pronunciamiento judicial de fondo, por lo tanto, solo la acción de tutela es la llamada evitar este perjuicio irremediable.

#### DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:

El derecho al debido proceso previsto en el Art. 29 Constitucional, y según el cual este “se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas” que le asiste al accionante ESTÁ SIENDO VULNERADO puesto que:

fueron mal elaboradas, cosa que no hicieron, permaneciendo el daño causado por la mala elaboración de la pregunta 18 en razón que la pregunta es ambigua, y se reconozca la opción de respuesta (A) como clave de respuesta correcta y válida.



## DERECHO A LA IGUALDAD:

En primer lugar la violación del derecho a la igualdad, se ha materializado al no haberse realizado a su debido tiempo las correcciones a las pruebas básicas y funcionales de la OPEC137750, y que si han guardado mayores garantías para otros empleos de carrera, en los casos antes anotados, de manera que no recibo la misma protección y trato de las autoridades, viendo impedido el goce de los mismos derechos que asistieron a otros, así como oportunidades, ya que fue se le impone una carga adicional y por tanto discriminatoria en su participación en el concurso de méritos de la convocatoria en cuestión, al configurarse preguntas que no corresponden con las propias del cargo.

El derecho fundamental al trabajo:

Descrito en el art. 25 constitucional, se está viendo vulnerado puesto que las pruebas o preguntas de la OPEC 137750, básicas y funcionales fueron mal elaboradas constituyéndose en un perjuicio grave ya que, al lesionar la posibilidad de acceder a un trabajo a través de un concurso de mérito, con unas pruebas mal elaboradas, se estaría vulnerando gravemente el derecho fundamental al trabajo.

Acogiendo estos postulados la ley 909 de 2004, norma rectora del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia publica establece en su artículo 2 que la función pública, se desarrollara teniendo en cuenta principios constitucionales como la igualdad, mérito, imparcialidad, transparencia, entre otros, siempre en busca de las mejores calidades personales y capacidad profesional de los elegidos, y a su vez el artículo 27 de la misma ley señala el objeto de la carrera administrativa el cual no puede ser otro que ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público, garantizando siempre la transparencia, la objetividad , sin discriminación alguna.

## PRUEBAS

Solicito se tengan como tales las siguientes pruebas y/o diligencias probatorias:

1. Documentales.

Constancia de inscripción.

Acuerdo N° CNSC.

Reclamación en formato de petición

Respuesta de la reclamación.

## **De Oficio**

Se solicite a la Universidad Libre, un informe técnico o una auditoria pormenorizada sobre la pregunta 18 funcional de la OPEC 137750, la cual fue formulada de manera ambigua,

## **COMPETENCIA**

Es usted, señor Juez competente por lo establecido en la Ley para conocer de la presente acción de tutela.

## **DECLARACIÓN JURADA.**

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que, sobre los mismos hechos invocados en esta acción, no he interpuesto otra acción de tutela.

## **NOTIFICACIONES**

Para notificaciones en las direcciones antes anotada.

Agradeciendo su atención.

Atentamente



**NELSON MAURICIO PLAZA GORDILLO**  
C.C. No. 2.236.693 de la ciudad de Ibagué



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

Convocatoria DISTRITO CAPITAL 4 de 2019  
Personería de Bogotá

Fecha de inscripción: vie, 19 mar 2021 11:08:42

Fecha de actualización: vie, 19 mar 2021 11:21:23

NELSON MAURICIO PLAZA GORDILLO

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 2236693
Nº de inscripción	375863453	
Teléfonos	3213617170	
Correo electrónico	maoplaza25@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	Personería de Bogotá		
Código	219	Nº de empleo	137750
Denominación	162	Profesional Universitario	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	1

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Función Publica
BACHILLER	INSTITUTO DOCENTE SIMON BOLIVAR
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
EDUCACION INFORMAL	Icontec Colombia
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Universidad de Ibague
EDUCACION INFORMAL	Función Publica
EDUCACION INFORMAL	Icontec
EDUCACION INFORMAL	Camara de Comercio de Bogota

### Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
Alcaldía de Ibagué	Auxiliar Administrativo	05-nov-09	16-jul-13
ALCALDIA DE IBAGUE	ECONOMISTA	21-sep-16	31-dic-16
Alcaldía de Ibague	Economista	21-nov-18	31-dic-18
GOBERNACION DEL TOLIMA	ECONOMISA	15-nov-13	14-dic-13
GOBERNACION DEL TOLIMA	ECONOMISTA	15-may-15	10-dic-15
GOBERNACION DEL TOLIMA	ECONOMISTA	21-ene-14	11-sep-14
ALCALDIA DE IBAGUE	ECONOMISTA	21-ene-14	20-jul-14
ALCALDIA DE IBAGUE	ECONOMISTA	28-ago-13	25-dic-13
ALCALDIA DE IBAGUE	ECONOMISTA	25-jun-15	24-dic-15
Alcaldía de Ibagué	Economista	20-mar-19	26-jun-19
Contraloría General de la Republica.	Profesional universitario 01	30-jul-20	

### Otros documentos

Documento de Identificación

### Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales

Bogota D.C - Bogotá, D.C.





REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**ACUERDO No 0403 DE 2020**  
**30-12-2020**



20201000004036

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 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 *"Habrá 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 ibídem 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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 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 Periodo 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 ibídem, 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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 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 o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso siñ 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 adelantara 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 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

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

**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 entiéndase 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. 20203200988562 del 22 de septiembre de 2020, 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.

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



*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

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 **Personería de Bogotá**, 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 1º. 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 ochenta y cinco (85) empleos con ciento ochenta y ocho (188) vacantes a que hace referencia el presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **Personería de Bogotá**, que se identificará como *"Proceso de Selección No. 1479 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 2º. 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 3º. 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 Pruebas de Ejecución empleo Conductor - 480
  - 4.4 Valoración de Antecedentes.
5. Conformación de Listas de Elegibles

**PARÁGRAFO:** La prueba de ejecución para quienes hayan optado por inscribirse y aspirar a los empleos con los códigos OPEC que se relacionan en la Nota 5 del Artículo 8º del presente Acuerdo, se aplicará 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:

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

- Para una (1) vacante, siete (7) citados
- Para dos (2) vacantes, doce (12) citados.
- Para tres (3) vacantes, quince (15) citados
- Para cuatro (4) vacantes, diecisiete (17) citados.
- En adelante, se citará a dos (2) aspirantes por cada vacante adicional ofertada en el empleo que requirió prueba de ejecución.

**ARTÍCULO 4º. 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.

**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 5º. 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 9º 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 **Personería de Bogotá**, 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 6º. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9º 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 el nivel 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](http://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 3º 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.

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

#### **ARTÍCULO 7º. 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.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad y/o sector 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.

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

**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.

**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 8º. 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	31	116
	Profesional Especializado	222	2	5	7
	Profesional Especializado	222	3	2	2
	Profesional Especializado	222	4	3	4
	Profesional Especializado	222	5	5	6
	Profesional Especializado	222	7	18	24
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	2	3	4
	Auxiliar Administrativo	407	3	5	8
	Auxiliar Administrativo	407	4	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	5	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	6	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	7	1	1
	Secretario	440	3	2	3
	Secretario	440	5	1	1
	Secretario	440	7	5	7
	Conductor	480	2	1	2
<b>TOTAL</b>				<b>85</b>	<b>188</b>

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

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Especializado	222	2	2	2
	Profesional Especializado	222	3	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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
	Profesional Especializado	222	4	1	1
	Profesional Especializado	222	5	2	2
	Profesional Especializado	222	7	7	8
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	5	1	1
	Secretario	440	3	1	1
	Secretario	440	5	1	1
	Secretario	440	7	1	1
<b>TOTAL</b>				<b>18</b>	<b>19</b>

**NOTA 1: A este GRUPO pertenecen las siguientes OPEC:**

137723	137727	137730	137732	137733	137734	137737	137740
137743	137745	137759	137762	137765	137767	137774	137775
137802	143670						

• **PARA EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN ASCENSO:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	1	12	37
<b>TOTAL</b>				<b>12</b>	<b>37</b>

**NOTA 2: A este GRUPO pertenecen las OPEC:**

137751	137755	137779	137781	137782	137784
137786	137788	137790	137792	137794	137800

• **PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Especializado	222	2	3	5
	Profesional Especializado	222	3	1	1
	Profesional Especializado	222	4	2	3
	Profesional Especializado	222	5	3	4
	Profesional Especializado	222	7	11	16
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	4	7
	Auxiliar Administrativo	407	4	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	6	1	1
	Auxiliar Administrativo	407	7	1	1
	Secretario	440	3	1	2
Secretario	440	7	4	6	
<b>TOTAL</b>				<b>32</b>	<b>47</b>

**NOTA 3: A este GRUPO pertenecen las OPEC:**

137722	137724	137725	137726	137728	137729	137731	137735
137736	137738	137739	137741	137742	137744	137758	137760
137761	137763	137764	137766	137768	137769	137773	137776
137777	137778	137796	137797	137801	137803	143656	143663

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

• **PARA EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN ABIERTO:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	Profesional Universitario	219	1	19	79
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	2	3	4
<b>TOTAL</b>				<b>22</b>	<b>83</b>

**NOTA 4: A este GRUPO pertenecen las OPEC:**

137746	137747	137748	137749	137750	137752	137753	137754
137756	137757	137780	137783	137785	137787	137789	137791
137793	137795	137799	137770	137771	137798		

• **PARA EMPLEOS EN ABIERTO QUE CONTEMPLAN PRUEBA DE EJECUCIÓN - CONDUCTOR:**

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asistencial	Conductor	480	2	1	2
<b>TOTAL</b>				<b>1</b>	<b>2</b>

**NOTA 5: A este GRUPO pertenece la OPEC:**

137772

**PARÁGRAFO 1:** La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo ha sido suministrada por la Personería de Bogotá 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 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.

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

### 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](http://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](http://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 <b>Proceso de Selección de Ascenso</b> 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 web <a href="http://www.cnsc.gov.co">www.cnsc.gov.co</a> , enlace <b>SIMO</b> .  Banco que se designe para el pago, o por PSE.
Relación del número de aspirantes inscritos por empleo.	Los aspirantes inscritos podrán consultar en SIMO, con su usuario y contraseña, el número de	Sitio web <a href="http://www.cnsc.gov.co">www.cnsc.gov.co</a> , enlace <b>SIMO</b> .

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

ACTIVIDADES	PERÍODO DE EJECUCIÓN	LUGAR O UBICACIÓN
	aspirantes inscritos para el mismo empleo.	
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 web <a href="http://www.cnsc.gov.co">www.cnsc.gov.co</a> , enlace SIMO.
La etapa de Inscripciones del <b>Proceso de selección Abierto</b> 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 web <a href="http://www.cnsc.gov.co">www.cnsc.gov.co</a> , 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](http://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 13°. 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 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.



"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

**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, una Prueba de Ejecución 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
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

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 EMPLEOS DE CONDUCTOR, PARA LA MODALIDAD ABIERTO SE APLICA PRUEBA DE EJECUCIÓN, EL CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS ES EL SIGUIENTE:**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	30%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	25%	No Aplica
Prueba de Ejecución	Clasificatorio	45%	No Aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

**Grupo 3. 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
Valoración de Antecedentes	Clasificadorio	20%	No Aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

**ARTÍCULO 17°. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución 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 Y DE EJECUCIÓN.** La información sobre la publicación de los resultados de las Pruebas escritas y de Ejecución 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 aplicara 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 VALORACION 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.

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

**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 [www.cnsc.gov.co](http://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 Periodo 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](http://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

*"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"*

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 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](http://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](http://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

"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 la Personería de Bogotá Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4"

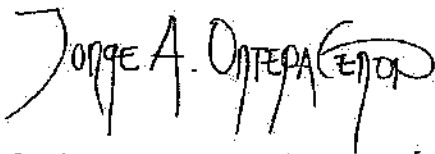
de la fecha en que se produzca su firma total, con la excepción de las Listas de Elegibles para los empleos vacantes ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores en condición de pre - pensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años contados a partir de su firma total, 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.

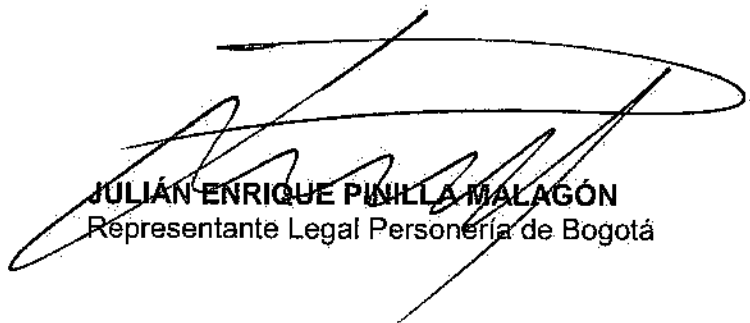
**ARTÍCULO 32º. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el sitio web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., 30 de diciembre de 2020



**JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN**  
Presidente CNSC



**JULIÁN ENRIQUE PINILLA MALAGÓN**  
Representante Legal Personería de Bogotá

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**ACUERDO No 0033 DE 2021**  
**02-02-2021**



20211000000336

*Por el cual se corrige el artículo 7, con relación al numeral 4º de los Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso del Acuerdo No. CNSC - 0403 del 30 de diciembre de 2020, en el marco del Proceso de Selección No. 1479 de 2020 de la PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Convocatoria 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 el artículo 45 de la Ley 1437 de 2011, y en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 y,

**CONSIDERANDO:**

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante, CNSC, en sesiones de Sala Plena de Comisionados del 22 de septiembre y 24 de diciembre de 2020 y del 14 de enero de 2021, aprobó convocar los Procesos de Selección para proveer por mérito los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las plantas de personal de treinta y dos (32) entidades del Distrito Capital.

Para tal efecto, la CNSC profirió el Acuerdo de Convocatoria No. CNSC – 0403 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 PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4*”.

Una vez publicado el Acuerdo se observó que en el artículo 7, numeral 4º en relación a los Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la **Modalidad de Ascenso** se incurrió en un error al dejar de manera implícita que los servidores de carrera se pueden inscribir a las vacantes ofertadas en ascenso de la entidad que lo oferta o del “sector” al que ésta corresponde, como se puede evidenciar a continuación:

**“(…) ARTÍCULO 7º. 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.
4. **Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad y/o sector que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad.**
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado transcritos 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. (...)”

Por el cual se corrige el artículo 7, con relación al numeral 4º de los Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso del Acuerdo No. CNSC - 0403 del 30 de diciembre de 2020, en el marco del Proceso de Selección No. 1479 de 2020 de la PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Convocatoria Distrito Capital 4

Siendo esto un yerro puesto que cada entidad de las que hacen parte del Proceso de Selección y que ofertan vacantes en modalidad de Concurso de Ascenso, manifestó su intención de ofertar los empleos de manera individual y no por sector.

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, y para evitar interpretaciones erróneas por parte de los aspirantes al momento de su inscripción, se hace necesario corregir el artículo 7, en el sentido de omitir la palabra “sector” del numeral 4º del texto relativo a los *Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso*, del Acuerdo No. CNSC - 0403 del 30 de diciembre de 2020.

Lo anterior encuentra fundamento en lo dispuesto por el Parágrafo 1 del artículo 10 del citado Acuerdo, el cual establece:

*“(…) ARTÍCULO 10º.- MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. 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 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. (…)** (Énfasis fuera del texto de origen).

(…)

**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.”

En virtud de lo dispuesto en el citado parágrafo 2, el Representante Legal de la Comisión Nacional del Servicio Civil suscribirá el Acuerdo modificatorio.

Con base en las anteriores consideraciones, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 2 de febrero de 2021, aprobó el presente Acuerdo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Corregir el numeral 4º relativo a los *Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso*, dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo No. CNSC 0403 del 30 de diciembre de 2020, por las consideraciones expuestas en la parte motiva, el cual quedará así:

**“(…) ARTÍCULO 7º. 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.
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 transcritos 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. (…)

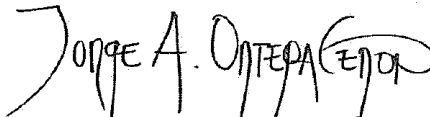
Por el cual se corrige el artículo 7, con relación al numeral 4º de los Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso del Acuerdo No. CNSC - 0403 del 30 de diciembre de 2020, en el marco del Proceso de Selección No. 1479 de 2020 de la PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Convocatoria Distrito Capital 4

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Las demás disposiciones contenidas en el Acuerdo No. CNSC - 0403 del 30 de diciembre de 2020, quedarán incólumes.

**ARTÍCULO TERCERO. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su 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., 02 de febrero de 2021

  
**JORGE A. ORTEGA CERÓN**  
Presidente

Aprobó: Comisionado Fridole Ballén Duque  
Revisó y ajustó: Clara Pardo I.  
Revisó: Juan Carlos Peña Medina, Gerente  
Revisó: Carolina Martínez Cantor  
Proyectó: Lina María Robayo González



Bogotá, 7 de septiembre de 2021.

Señores

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CONVOCATORIA OPEC No. 137750

Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4

Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto.

Bogotá D.C.

Asunto: Reclamación Complementaria OPEC No. 137750 proceso de selección Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto.

Yo Nelson Mauricio Plaza Gordillo, mayor de edad y vecino de Ibagué Tolima, identificado con la C.C. No. 2.236.693 de la ciudad de Ibagué, con forme a ello y por intermedio del presente escrito, con el mayor respeto, con fundamento al artículo número 23 de nuestra constitución política, y el artículo 13 de la ley 1755 de 2015, en el cual se consagra:

*“Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.” (Artículo 23 Constitución Política)*

*“Objeto y modalidades del derecho de petición ante autoridades. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.*

*Toda actuación que inicie cualquier persona ante las autoridades implica el ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, sin que sea necesario invocarlo. Mediante él, entre otras actuaciones, se podrá solicitar: el reconocimiento de un derecho, la intervención de una entidad o funcionario, la resolución de una situación jurídica, la prestación de un servicio, requerir información, consultar, examinar y requerir copias de documentos, formular consultas, quejas, denuncias y reclamos e interponer recursos.” (Artículo 13 ley 1755 de 2015)*

Conforme a las anteriores disposiciones constitucionales y legales respetuosamente fundamento mi petición en lo siguiente.

#### **HECHOS QUE FUNDAMENTAN LAS PRETENSIONES:**

**PRIMERO:** En mi calidad de concursante inscrito en el concurso del asunto para cargo código 219, grado 01, correspondiente a la OPEC No. 137750 el día 18 de Julio presente las pruebas de la Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto de la C.N.S.C.

**SEGUNDO:** El resultado de las pruebas lo publicaron el día 19 de agosto de 2021, en el cual obtuve los siguientes puntajes:

Competencias Básicas y Funcionales: 74.28

Competencias Comportamentales: 75.00

**TERCERO:** el día 05 de septiembre puede acceder a los resultados de mi prueba y a las claves de respuesta, encontré inconsistencias y discrepancias en la calificación de algunas preguntas.

**CUARTO:** Inicialmente encontré que la universidad había determinado al calificar mi examen que tenía en la prueba de **Competencias Funcionales:** Bien (56 preguntas) Mal (14 preguntas) en la prueba de **Competencias Comportamentales:** Bien (17 preguntas) Mal (07 preguntas).

**QUINTO:** Al revisar detenidamente encontré que tenía en la prueba de **Competencias Funcionales:** Bien (60 preguntas) Mal (10 preguntas) e (identifiqué 04 preguntas con inconsistencias y discrepancias en su calificación). Encontré en la revisión detenida de la prueba de **Competencias Comportamentales:** Bien (17 preguntas) Mal (05 preguntas) e (identifiqué 02 preguntas con inconsistencias y discrepancias en su calificación).

Razón por la cual por este medio procedo a presentar ante ustedes remitir complemento de la RECLAMACIÓN a los resultados de las pruebas proceso adelantado por la Universidad Libre; teniendo como fundamento los siguientes argumentos:

## PETICIONES

El día 05 del mes de septiembre de 2021, se nos permitió el acceso a los documentos del examen "Fiel copia del Original", del cual se desprenden las solicitudes enunciadas en los siguientes 17 ítems:

**Ítem 1:** Cordialmente solicito reclamación directa sobre las siguientes preguntas enunciadas en el literal (A al F) de este ítem para las cuales identifique inconsistencias y relaciono mi argumento para su revaluación y en el caso posible el mejoramiento de los puntajes en cada una de las pruebas y el puntaje final:

## LITERAL A). PREGUNTA 18 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA FUNCIONAL.

**Planeamiento Situacional Pregunta número 18:**

*Un director de la entidad delega alguna de sus funciones y duda en la duración del tiempo en que puede mantener esta decisión y responsabilidad. Participa en los actos. Pide apoyo*

a otro funcionario para que resuelva dudas y apoye el proceso cumpliendo normas y requisitos que regulan este asunto.

**Pregunta numero 18:** El director de la entidad le realiza una consulta al funcionario al que se pidió apoyo para resolver dudas, para conocer si al actuar como delegante y delegar un asunto sobre un funcionario que designa como delegado, el cómo delegante mantiene o se exime de responsabilidad respecto de los actos que realice el delegatario.

**Opciones de respuesta:**

**A))** la responsabilidad se mantiene en el delegante a pesar de la delegación. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)**

**B))** El delegante comparte con el delegatario, actor de la delegación la responsabilidad que surja frente a lo delegado.

**C))** La delegación exime de responsabilidad frente a los actos que realice el delegatario. **(Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)**

**Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 18:**

La pregunta es ambigua no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

1. En el enunciado de la pregunta no se establece el tipo de responsabilidad objetiva, subjetiva, Disciplinaria, fiscal o penal. Dada la ambigüedad del planteamiento de la pregunta las opciones de respuestas planteadas se aplican condicionalmente de acuerdo al tipo de responsabilidad al que hagamos referencia. Las opciones de respuesta de la pregunta eran a) se mantiene en el delegante a pesar de la delegación. b) el delegante comparte con el delegatario por el acto de la delegación de la responsabilidad que surja frente a las actuaciones. c) Manifestar que el delegante exime de responsabilidad al delegatario por sus actos. Según lo establecido por la sentencia de la Corte Constitucional número 693 de 2018 **el delegante siempre responde por la culpa grave en el ejercicio de sus funciones de vigilancia, control y orientación del delegatario en lo que concierne al ejercicio de la función delegada**, por lo cual cuando la norma acusada prescribe que nunca quedara exonerado de dicha responsabilidad, siempre corrobora o ratifica lo dispuesto por el artículo 211 de la constitución, leído en su correcta interpretación sistemática, expuesta por esta Corporación. **La función de vigilancia, orientación y control de la que no se depende el delegante por el hecho de la delegación implica que, respecto de ella, siempre conserva una responsabilidad subjetiva, como justamente lo prevé la disposición acusada.** De otro lado, el principio de responsabilidad subjetiva de les

servidores, a que se refiere el artículo 124 de la Carta, conlleva que el servidor público responde individualmente por sus acciones y decisiones y no por las de otros; principio que resulta contrario al de responsabilidad objetiva de dichos servidores, que implicaría que estos respondieron independientemente del grado de culpa o dolo de su actuar, y que ha sido rechazada por esta Corporación en materia de responsabilidad fiscal, disciplinaria y penal de dichos funcionarios

2. Según concepto de la Contraloría General del Antioquia del 16 de abril de 2015 establece claramente que “Según el inciso segundo del Artículo 211 de la Constitución Política y el inciso segundo del Artículo 12 de la Ley 489 de 1998, la delegación exime de responsabilidad al delegante. Sin embargo, en el Parágrafo del Artículo 12 de la mencionada ley, se establece que **“En todo caso relacionado con la contratación, el acto de la firma expresamente delegada, no exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal.”** (negrillas y subrayas fuera de texto).” Radicado No 2015300002905 Contraloría General de Antioquia.
3. Como se establece en la “Ley 489 de 1998 ARTICULO 12. REGIMEN DE LOS ACTOS DEL DELEGATARIO. Los actos expedidos por las autoridades delegatarias estarán sometidos a los mismos requisitos establecidos para su expedición por la autoridad o entidad delegante y serán susceptibles de los recursos procedentes contra los actos de ellas.

La delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario, sin perjuicio de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Política, la autoridad delegante pueda en cualquier tiempo reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por el delegatario, con sujeción a las disposiciones del Código Contencioso Administrativo.

**PARAGRAFO. En todo caso relacionado con la contratación, el acto de la firma expresamente delegada, no exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal.** (negrillas y subrayas fuera de texto).

Como podemos observar en el parágrafo del artículo 12 de la ley 489 de 1998 queda explícitamente enunciado que no en todos los casos el acto de delegación exime de responsabilidad al delegante como lo enuncia la opción de respuesta identificada como clave de respuesta correcta por la universidad.

4. El enunciado de la pregunta en ningún momento enuncio la naturaleza de los actos a actividades a delegar, o que delegaría el funcionario hipotético que se enuncia en la pregunta, al no establece el caso concreto de la delegación o la identidad de la actividad concreta a delegar dejaba abierta la posibilidad de que se contemplaran al contestar la pregunta los actos relacionados con **“la contratación, el acto de la firma expresamente delegada” delegación en la que no se exime de la responsabilidad legal civil y penal al agente principal.** Por lo que la pregunta está redactada de una forma ambigua e induce a errores. (negrillas y subrayas fuera de texto).
5. En los numerales siguientes (6,7, 8 y 9 remito evidencia de la posición reiterada del Concejo de Estado y la Corte Suprema en este Sentido.)
6. Sentencia de la Corte Constitucional número C-372/02. Establece: “DELEGACION DE FUNCIONES-Delegante responde por las propias acciones u omisiones en relación con sus deberes: La expresión del artículo 211 dice que el delegante no responde por las actuaciones del delegatario, **lo cual no significa que aquél no**

**responda por sus propias acciones u omisiones en relación con los deberes de dirección, orientación, instrucción y seguimiento, las cuales serán fuente de responsabilidad cuando impliquen infracción a la Constitución y a la ley, la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones o el incumplimiento de los principios de la función administrativa.**” Lo que deja claro que el delegatario debe responder por sus **propias acciones u omisiones en relación con los deberes de dirección, orientación, instrucción y seguimiento** a los actos que realice el delegatario. *(negritas y subrayas fuera de texto).*

7. “DELEGACION DE FUNCIONES - No es eximente de responsabilidad al ordenador del gasto / PROCESO DE RESPONSABILIDAD FISCAL - Etapas / VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO – Inexistencia

Para la Sala es evidente que ni durante la actuación administrativa, ni durante esta etapa judicial la parte actora intentó siquiera demostrar que había delegado la facultad de negociar los predios necesarios para llevar a cabo el proyecto hidroeléctrico del Guavio, carga que le correspondía a aquél en virtud, como ya se dijo, de la presunción de legalidad de que gozan los actos administrativos. De todas maneras, la Sala observa, además, **que la delegación de funciones para firmar las promesas de venta y las escrituras de los predios que se adquirieran para el proyecto del Guavio no exime de responsabilidad al ordenador del gasto.** El proceso de responsabilidad fiscal tiene dos etapas, esto es, la etapa investigativa y el juicio fiscal, la primera de las cuales culmina con el aviso oficial de observaciones, providencia en la que se le da al encartado la posibilidad de solicitar pruebas y controvertir las existentes, sin que el hecho de que el señor PUYO VASCO no haya hecho uso de tal derecho signifique violación del debido proceso, máxime cuando, como ya se dijo, en esta etapa judicial tampoco presentó o solicitó pruebas conducentes a establecer su no responsabilidad en los hechos que dieron origen a los actos acusados, esto es, el sobrecosto en la adquisición de 915 predios para el desarrollo del proyecto hidroeléctrico del Guavio.” (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA

Consejero ponente: MANUEL SANTIAGO URUETA AYOLA Santa Fe de Bogotá, D.C., trece (13) de abril del dos mil (2000). Radicación número: 3405 *(negritas y subrayas fuera de texto).* *(negritas y subrayas fuera de texto).*

8. “FUNCIONES ADMINISTRATIVAS - Delegación / DELEGACION - Funciones administrativas / DELEGACION - No exime de responsabilidad al delegante en cuanto a su deber de control y vigilancia / DELEGACION PARA CONTRATAR - Alcance de la responsabilidad del delegante / DELEGACION - Es distinta al mandato con representación / MANDATO CON REPRESENTACION - No constituye delegación para contratar / MANDATO - Definición legal

La actora aduce que delegó la gerencia del proyecto en el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO, quien se erigió en Gerente Zonal FOREC, Ibagué, Tolima, por lo cual quedó eximida de responsabilidad según el artículo 211 de la Constitución Política. Este argumento es una alegación gratuita o de la exclusiva cosecha del memorialista, pues carece enteramente de sustento en la situación jurídica de la actora frente a los hechos, **pues en primer lugar no es cierto que la delegación para celebrar contratos exima de responsabilidad al delegante en cuanto a sus**

**funciones de control y vigilancia en la ejecución del contrato, menos si el delegante es el Jefe o Representante de la entidad contratante, pues en cabeza suya sigue la responsabilidad de la dirección y manejo de la actividad contractual** (artículo 26, numeral 5 de la Ley 80 de 1993. En segundo lugar, en este caso es claro que el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO antes que un delegado suyo para la celebración del contrato de obra N° 003/2000, era su representante legal y así aparece en el contrato, como quiera que así ofició o lo suscribió en virtud del CONTRATO DE MANDATO CON REPRESENTACIÓN, que ella, en calidad de ADMINISTRADOR ZONAL, había suscrito previamente con el nombrado arquitecto para que éste le prestara sus servicios en calidad de GERENTE ZONAL para el proyecto de reconstrucción del municipio de Roncesvalles, que justamente estaba a cargo de la actora en razón del contrato que había celebrado inicialmente con el FOREC, según da cuenta en los hechos de la demanda. Quiere decir, para ejecutar ese proyecto ella designó al arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO como gerente del mismo mediante el mencionado CONTRATO DE MANDATO CON REPRESENTACIÓN LEGAL, de allí que entre sus diversas obligaciones de MANDATARIO estaban las de “b celebrar los actos y contratos que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de las actividades propias del proyecto de reconstrucción,” y j) Las demás necesarias para cumplir cabalmente la representación del MANDANTE en el proyecto de reconstrucción del Municipio de Roncesvalles”. De suerte que no hubo tal delegación, sino la evidente intervención de la actora como parte contractual a través de un representante suyo, el Arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO, quien suscribió el referido contrato 003/200 como su gerente Zonal y representante legal en el proyecto en mención. De suyo, los actos del mandatario en desarrollo del objeto del mandato se tienen como actos del mandante, toda vez que según el artículo 2142 del Código Civil, “El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”. Si bien la actora había actuado en desarrollo de un contrato que previamente había celebrado con el FOREC, denominado CONTRATO DE ADMINISTRACIÓN ZONAL, en virtud del cual se comprometió a prestar los servicios de Administración Delegada y de Interventoría en la ejecución de la obras y acciones encaminadas a la reconstrucción integral del municipio de Roncesvalles, departamento del Tolima, no por ello el contrato que ella celebró con el arquitecto IVAN MANTILLA ANGELO constituye una delegación, pues siendo la actora una persona jurídica, necesariamente tenía que actuar a través de un representante suyo, y fue su voluntad investir de esa condición a dicho profesional.” (*negritas y subrayas fuera de texto*). (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA consejero ponente: RAFAEL E. OSTAU DE LAFONT PIANETA Bogotá, D. C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil nueve (2009) Radicación número: 73001-23-31-000-2007-00636-01 Actor: SOCIEDAD COLOMBIANA DE ARQUITECTOS REGIONAL TOLIMA O.N.G. Demandado: CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA”

9. "PROCESO DISCIPLINARIO - Gobernadora del Departamento del Quindío / CONTRATACIÓN PÚBLICA - Principios / DELEGACIÓN DE FUNCIONES - Responsable de la orientación, vigilancia y control de sus subalternos / DOLO O CULPA GRAVE - En el ejercicio de las funciones de vigilancia, control y orientación que debía ejercer en el delegatario / DELEGATARIO – Responsabilidad / DEBIDO PROCESO – No vulnerado

[S]on pues tan evidentes las transgresiones a las normas que regulan la materia que no le asiste la razón a la demandante en la argumentación de su primera objeción consistente en que la responsabilidad de la contratación pública recaía en los delegatarios y que el contrato era de ciencia y tecnología. (...) **Se reitera que en razón de la figura de la delegación la demandante se hacía responsable de la orientación, vigilancia y control de sus subalternos de manera que como delegante es responsable por el dolo o culpa grave en el ejercicio de las funciones de vigilancia, control y orientación que debía ejercer en el delegatario, en relación con el ejercicio de la función delegada.** A todo lo antes expuesto se debe agregar, que no le fueron desconocidos por la entidad demandada los principios del debido proceso administrativo y a la dignidad humana, pues lo cierto es que fue claro que pudo intervenir en todas las etapas procesales disciplinarias en ejercicio del derecho de defensa y contradicción, y que la sanción que se le impuso fue proporcionada en atención a la gravedad de la falta en la que incurrió; cuando siendo representante legal del departamento, bajo un contrato que no exigía legalmente proceso de licitación, se pretendieron ocultar contratos que sí lo requerían, con el ánimo de realizar la contratación de manera directa y sin los estudios previos correspondientes. FUENTE FORMAL: LEY 80 DE 1993 / LEY 489 DE 1998 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 211 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 123 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 124 / CONSTITUCIÓN POLÍTICA – ARTICULO 209 / LEY 734 DE 2002 – ARTICULO 48 NUMERAL 31" (*negrillas y subrayas fuera de texto*). ((CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN A Consejero ponente: GABRIEL VALBUENA HERNÁNDEZ Bogotá, D.C., cinco (05) de abril de dos mil diecisiete (2017) Radicación número: 11001-03-25-000-2012-00135-00(0553-12) Actor: AMPARO ARBELÁEZ ESCALANTE Demandado: NACIÓN - PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN))

***Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 18 es las opciones de respuesta (A) y (B), siendo la opción de respuesta (C) Falsa.***

**Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta 18:** Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta (A) como clave de respuesta correcta y válida para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la

exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

## **LITERAL B). PREGUNTA 22 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA FUNCIONAL.**

**Situación Pregunta numero 22:** Un funcionario que revisa radica el traslado y clasifica la correspondencia recibida por la institución. El representante de una comunidad (JAC) realiza una solicitud para que se realice una audiencia pública ambiental para el analizar el trámite de una licencia de explotación minera que realiza afectación sobre el recurso hídrico (el agua), estableciendo que el área de la explotación se encuentra dentro del polígono perteneciente a un resguardo indígena. Un ONG informa que se establece la construcción de una vía financiada con recursos públicos por su mismo territorio obra que implicaría una gran afectación ambiental y social, por lo que esta ONG solicita copia de los estudios, diseños y modelo financiero que se encuentra en etapa de prefactibilidad, solicitando que se convoque a una socialización del proyecto.

**Pregunta numero 22:** Ante esta solicitud de copias de los estudios y diseños el funcionario debe proceder:

### **Opciones de respuesta:**

B)) Informarle al solicitante que debe realizar el pago de copias de los estudios y diseños conforme a la reglamentación. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)**

C)) Informar que es imposible entregar los estudios y diseños por que conforme a la normativa vigente cuentan con reserva normativa. **(Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)**

### **Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 22:**

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

- a) El enunciado de la pregunta y los enunciados de las opciones de respuestas son ambiguos, no se corresponden con exactitud y se generan confusiones.

Como se puede observar en el enunciado de la pregunta se observa la siguiente afirmación “esta ONG solicita copia de los estudios, diseños y modelo financiero que se encuentra en etapa de prefactibilidad” pero en la opción de respuesta (B) se estableció: “B)) Informarle al solicitante que debe realizar el pago de copias de los estudios y diseños conforme a la reglamentación. (mi respuesta) ((como la ONG no solicitaba el modelo financiero conteste así), por lo que la opción de respuesta b no contiene alusión directa ni indirecta a la entrega de estudios financieros a la ONG bajo su solicitud. Por lo que de la lectura de la misma se



deduce que el funcionario analizo el caso y responderá a la ONG solo entregando los estudios y diseños más en ningún momento la información financiera.

- b) la opción de respuesta (B) no hacer alusión explícita a la entrega del modelo financiero del proyecto a la ONG solicitante. Por lo que se establece que al no estar expresado en la opción de respuesta el funcionario hipotético planteado en la pregunta quien entrega la información si escojo la opción de respuesta b) no entregaría a la ONG el modelo financiero. En ningún momento se identificó que no estuviera enunciado en la opción de respuesta como un error de digitación o de diseño de la opción de respuesta por parte de la universidad quien fue quien redactó la pregunta y se asume que se omitió para evidenciar que al escoger esa opción el funcionario hipotético no entregaría el modelo financiero.
- c) Al no hacer alusión la opción de respuesta (B) al modelo financiero del proyecto, denota que al diseñar la opción de respuesta se quería evidenciar que transcurrió un periodo de tiempo entre la solicitud de información por parte de la ONG y la decisión de entregar la información enunciada correspondiente a estudios y diseños, por lo que el funcionario hipotético conto con el tiempo que requería para analizar la solicitud de la ONG, determinar qué información se le podía entregar y cual información de la solicitada no se le podía entregar. Por lo que la opción de respuesta (B) permite deducir que este funcionario hipotético se tomó su tiempo para analizar la situación planteada en la solicitud y solo procederá a entregar la información que no se encuentra sujeta a reserva legal (estudios y diseños). Por deducción si la opción de repuesta (B) plantea que solo entregara los (estudios y diseños por deducción se establece su renuencia a entregar el modelo financiero e información sensible a la ONG solicitante. Estas conclusiones son deducibles en la redacción de la opción de respuesta dado que este modelo financiero no es enunciado en la opción de respuesta B) y no hace parte de la comunicación que el funcionario hipotético tiene con la ONG a la hora de determinar la información a entregar.
- d) Al solo entregar los estudios los estudios y diseños (planos de localización, planos de implantación y planos estructurales) tal y como se enuncia en la opción de respuesta (B), y no entregar el modelo financiero como pudimos deducir en el literal anterior, se entiende que la entrega de estos estudios y diseños no contiene información personal, ni sensible de los propietarios de los fondos privados asociados al proyecto para construir la vía.
- e) La Corte Constitucional en Sentencia T-487 de 2017, indica que la reserva legal sólo puede operar sobre la información que compromete derechos fundamentales o bienes constitucionales e información sensible.
- f) La Ley 1437 de 2011 en ningún momento establece reserva legal sobre la entrega de información correspondiente a estudios y diseños (planos de localización, planos de implantación y planos estructurales)
- g) Para el caso concreto establecido en la pregunta la Ley 1437 de 2011 establece reserva legal solo sobre los datos referentes a la información financiera y comercial, que no son enunciados textualmente en la opción de respuesta (B), que establece B)) Informarle al solicitante que debe realzar el pago de copias de los estudios y diseños conforme a la reglamentación. Deja claro que no se entregaran al solicitante estudios financieros o información financiera y comercial del proyecto como se argumento en el literal C.

- h) La Ley 1712 de 2014 Ley de Transparencia en ningún momento establece reserva legal sobre estudios y diseños (planos de localización, planos de implantación y planos estructurales).

***Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 22 es la opción de respuesta (B)***

**Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta 22:** Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta **(B)** como clave de respuesta correcta para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

## **LITERAL C). PREGUNTA 57 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA FUNCIONAL.**

**SITUACIÓN PREGUNTA NUMERO 57:** Una entidad cuyo objeto es realizar intervenciones comunitarias para mejorar las condiciones de vida de la población sujeto de atención y mejorar los indicadores de acceso a la educación empleabilidad, económicos, de ingreso, mediante la comparación de los datos presentes con los datos del periodo anterior con el propósito de establecer el grado de alcance de las metas y establecer posibles variaciones establece periódicamente un informe. Para evitar errores en los informes que se deben entregar al área respectiva, se debe verificar el cumplimiento de la normatividad y el cumplimiento de los tiempos de entrega informes. Como profesional encargado evidencio que un integrante del grupo de trabajo por lo general copia textualmente la información del informe correspondiente al periodo anterior en el nuevo informe para ahorrar trabajo.

**Pregunta número 57:** Con respecto a la situación presentada el profesional que lidera debe:

B)) Comparar los documentos con los del periodo anterior identidad si hay similitudes en la información. **(Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)**

C)) Solicitar a los integrantes del equipo de trabajo que entre ellos se revisen los informes. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)**

**Controversia:** Cualquiera de las dos opciones de pregunta son válidas.

## **Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 57:**

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

- a) En primer lugar, el enunciado de la pregunta no establece el tamaño del equipo de trabajo sobre el cual debo realizar control a la elaboración de los informes, tal como se encuentra redactada, puede asumirse que el equipo de trabajo puede constar desde un total de 2 personas integrantes hasta un número mayor a 100 personas. Como el enunciado de la pregunta no establece el tamaño del grupo, el número de hojas u archivos del informe, de los documentos anexos al informe, considero que este es un factor importante para la planificación de mis actividades. Por lo que como funcionario debo proveer el alcance de la tarea delegada, la duración aproximada de la misma y si cuento con el tiempo y habilidades para cumplir con la actividad, debo comunicar oportunamente a mi jefe si estoy en capacidad o no de cumplir con el compromiso establecido de acuerdo a las necesidades de la actividad. Según lo establecido en el decreto 815 en el artículo 2.2.4.7 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos específicamente en la competencia comportamental trabajo en equipo se debe evaluar que el funcionario “Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales”
- b) En segundo lugar, el enunciado de la pregunta no establece si cuento con personal de apoyo al interior del grupo de trabajo para apoyar mi trabajo y cumplir con los plazos establecidos si llegase a tratarse de un informe amplio.
- c) Como el enunciado de la pregunta lo establece requiero revisar la información generada por todos los miembros del equipo de trabajo como insumo para el informe. Esta competencia comportamental se basa en lo establecido en el decreto 815 de 2018 Artículo 2.2.4.8 Competencias Comportamentales por nivel jerárquico numeral 3 Nivel profesional para la definición de la competencia Gestión de procedimientos el funcionario público “Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas” como profesional universitario debo establecer las condiciones necesarias para garantizar una revisión eficiente de la información producida independientemente de que su volumen o extensión no hayan sido establecidos en el enunciado de la pregunta por lo que debo proveer y anticipar problemas.
- d) Según lo establecido en el código de integridad publicado por la función pública el funcionario debe mostrar compromiso para cumplir con una tarea delegada de formar eficiente y oportuna “Presto un servicio ágil, amable y de calidad. Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades” Por lo que muestro orientación al logro y al cumplimiento de los compromisos en cuento a calidad de la información y fechas de entrega de la misma.

**Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 57 es la opción de respuesta (C)**

Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta número 57: Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta **(C)** como valida como clave de respuesta correcta para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

## **LITERAL D) PREGUNTA 61 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA FUNCIONAL.**

**SITUACIÓN PREGUNTA 61:** Partiendo de los informes de avance y de evaluación de resultados sobre los procesos internos se identifica la necesidad de reestructuración con la expectativa de que los cambios produzcan influencia positiva sobre los procesos y sobre los propósitos trazados. Se delega sobre un funcionario profesional universitario analizar y proponer acciones de la formulación, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del control del plan estratégico. En el proceso de desarrollo institucional.

**Pregunta número 61:** Con el propósito de efectuar el análisis y proponer acciones de la formulación, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del control del plan estratégico el funcionario debe:

A)) Efectuar auditoria sobre el desempeño de los resultados. **(Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)**

C)) Validar los criterios sobre la medición de indicadores. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)**

**Controversia:** Las respuestas planteadas como opción de respuesta a escoger son ambiguas, ambas dos respuestas son válidas.

**Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 61:** Según lo establecido en la guía para realizar auditorías de desempeño, Los criterios de auditoría se pueden obtener a partir de las siguientes fuentes (...) “Principales indicadores de desempeño establecidos por la entidad auditada o el gobierno.” ((Guía Auditoría De Desempeño, Contralor General de la República, 2018 página 64))

De esto se desprende el hecho de que si no se validan oportunamente los criterios sobre la medición de indicadores la revisión de los mismos que se plantea al efectuar una auditoria sobre el desempeño de los resultados podría basarse en criterios inadecuados.

“el propósito de cada uno de los criterios debe de ser claro para ser entendido por todas las personas dentro de la organización, se debe de definir claramente la forma de cómo se van a recoger los datos y los métodos que se van a utilizar para calcularlos...” (( Globerson, S. (1985). Issues in developing a performance criteria system for an organization. International Journal of Production Research.))

Métodos de recolección de datos inadecuados o métodos inadecuados de cálculo pueden generar, que el auditor genere evaluaciones sobre información inadecuada o que no

represente la realidad de la información. Por lo que la validación de los criterios sobre la medición de indicadores es una condición sine quo se puede garantizar que se efectuó el análisis y proponer acciones de la formulación, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del control del plan estratégico. Bajo las opciones de respuesta que planteadas por la universidad para la pregunta número 61.

***Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 61 es la opción de respuesta (C).***

**Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta número 61:** Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta **(C)** como válida como clave de respuesta correcta para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

## **LITERAL E) PREGUNTA 22 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA COMPORTAMENTAL**

**Planeamiento Situacional Preguntas número 22:**

**Reconstrucción del planteamiento situacional de la pregunta con base en los apuntes día de acceso pruebas:** El área de gestión humana de la institución convoca para que se postulen voluntariamente los funcionarios para conformar el equipo de gestores de integridad, la elección de estos funcionarios que deben ser validados por los compañeros y el jefe de la dependencia. Su jefe le solicita a usted realizar un sondeo integrando todos los compañeros, para elegir una persona mediante la aceptación, razón por la cual usted debe generar un listado de los funcionarios que se postulen y emplear un método sistematizado para realizar y consolidar la votación de las elecciones, área que no su fuerte.

**ENUNCIADO PREGUNTA NUMERO 22:** Con respecto al método sistematizado para realizar y consolidar la votación de las elecciones usted debe:

**Opciones de respuesta:**

*A)) Invitar una persona del equipo para que apoye el proceso de consolidación de la votación de las elecciones del gestor de integridad del Área. (Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)*

B)) solicitar a mi jefe el apoyo de un funcionario o personal con experiencia en la sistematización de la base de datos necesaria para realizar y consolidar la votación (**Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad**)

**Controversia:** Como la pregunta establece claramente yo no soy el jefe del área, no soy el jefe de la dependencia o departamento, no establece tenga autoridad directa sobre un equipo de personas a mi cargo.

### **Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 22:**

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

- a) En primer lugar, el enunciado de la pregunta no establece el tamaño del equipo de trabajo sobre el cual debo realizar el sondeo digital, tal como se encuentra redactada, puede asumirse que el equipo de trabajo puede constar desde un total de 2 personas integrantes hasta un número mayor a 100, 200, 400 personas. Como el enunciado de la pregunta no establece el tamaño del grupo, así como tampoco establece cual es el número de preguntas a realizar al realizar el sondeo. Por lo que como funcionario debo proveer el alcance de la tarea delegada, la duración aproximada de la misma y si cuento con el tiempo y habilidades para cumplir con la actividad, debo comunicar oportunamente a mi jefe si estoy en capacidad o no de cumplir con el compromiso establecido de acuerdo a las necesidades de la actividad. Según lo establecido en el decreto 815 en el artículo 2.2.4.7 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos específicamente en la competencia comportamental trabajo en equipo se debe evaluar que el funcionario “Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales”
- b) En segundo lugar, el enunciado de la pregunta no establece si dentro del equipo de trabajo o dependencia a cargo de mi jefe se cuenta con un profesional con los conocimientos necesarios para la programación, sistematización y gestión de la base de datos necesaria consolidar la votación (Personal con conocimiento en el desarrollo y gestión bases de datos) o debo acudir a otra dependencia de la institución para solicitar que se delegue un funcionario que cuente con estas habilidades de desarrollo tecnológico, en dado caso debo contar con autorización expresa de mi jefe.
- c) Como el enunciado de la pregunta lo establece requiero gestionar el apoyo de recurso humano adicional (un compañero del área u otro funcionario de la institución) para garantizar el apoyo requerido para el desarrollo de la actividad implícita en generar la base de datos, como funcionario no puedo disponer de recurso humano sin solicitar autorización del jefe de la dependencia dado que no está dentro de mis competencias disponer de tiempo laboral del personal de la institución; desconozco la carga laboral del funcionario que requiero como apoyo, y la programación de las actividades que tenga dispuesto el jefe de su dependencia para el funcionario y su carga laboral dentro de su jornada laboral. Esta competencia comportamental se basa en lo establecido en el decreto 815 de 2018 Artículo 2.2.4.8 ítem referente a Competencias Comportamentales por nivel jerárquico de acuerdo a lo establecido en el ítem 3 nivel profesional. Para la definición de la competencia Gestión de procedimientos el funcionario público “Desarrolla las actividades de acuerdo con el procedimiento protocolos definidos”

específicamente en el marco de los procedimientos vigentes en mi entidad, esta competencia establece que el funcionario público debe “Revisar los procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas” razón por la cual en la situación que plantea la pregunta debo anticipar el posible problema del retraso en el desarrollo de la actividad de realizar el sondeo que me fue delegada, dado que soy consciente que no cuento con los conocimientos específicos en programación de bases de datos, por lo que requiero gestionar el apoyo técnico necesario para el desarrollo de esta actividad específica, al informar a mi jefe de la necesidad de gestionar el apoyo técnico soy proactivo atendiendo a encontrar nuevas formas eficaces de hacer las cosas y al proponer nuevas acciones para acelerar la mejora continua y la productividad. Por lo que debo respetar los procedimientos de la institución, la cadena jerárquica y realizar la solicitud formal a mi jefe para gestionar ese recurso humano requerido.

- d) Según lo establecido en el código de integridad publicado por la función pública el funcionario debe ser asertivo y honesto sobre su incapacidad para cumplir con una tarea delegada e informarla oportunamente “Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda”.

**Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 22 es la opción de respuesta (B)**

**Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta número 22:** Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta **(B)** como válida la clave de respuesta correcta para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba.

## **LITERAL F. PREGUNTA 24 CORRESPONDIENTE A LA PRUEBA COMPORTAMENTAL.**

**Enunciado Pregunta Numero 24:** Con respecto que la propuesta de asistir y participar del proceso de elección de equipo de gestores de integridad se denoto el desinterés de sus compañeros para asistir y participar, no siendo acogida de buena manera sus compañeros. Con respecto a esta actitud de sus compañeros usted que acción adelantaría:

**Opciones de respuesta:**

*B)) Concientizar a los integrantes del grupo para dar a conocer la importancia de la elección al jefe y a los miembros del equipo, estableciendo argumentos para motivar y promover la participación de los integrantes del equipo para que participen. (Clave de respuesta identificada como correcta por la universidad)*

C)) Recolectar la información suministrada por los compañeros que si manifestaron su interés de participar del desarrollo de la actividad generando una lista en donde se recoja la información de quienes se postulan como candidatos para la elección y entregársela al jefe para que decida a quien delegar. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta)**

**Situación a controvertir:** Como la pregunta establece claramente yo no soy el jefe del área, no soy el jefe de la dependencia o departamento, no establece tenga autoridad directa sobre un equipo de personas a mi cargo.

**Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 24:**

La pregunta no establece los elementos necesarios para permitir una toma de decisiones:

- a) *El decreto 815 del 8 de mayo de 2018 en el Artículo 2.2.4.7 Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos se define la competencia común trabajo en equipo para la cual se denota que el funcionario público debe “Establecer una comunicación a los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad” y también para esta competencia comportamental se establece que el funcionario público “Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso la motivación de sus miembros.”*
- b) *La opción de respuesta B) enunciada por la universidad como clave de respuesta correcta o verdadera que establece: **Que debo concientizar a los integrantes del grupo para dar a conocer la importancia de la elección al jefe y a los miembros del equipo.** El hecho de mencionar en el enunciado de la opción de respuesta b) que debo dar a conocer la importancia al jefe de la elección, vuelve a la ambigüa, dado que se presume que él que actuó como delegatario del asunto, ya es consciente de la importancia de que el grupo realice la elección y por esa razón me delego **realizar un sondeo integrando todos los compañeros.***
- c) *Dado que la opción de respuesta **B) enunciada por la universidad como clave de respuesta correcta o verdadera** induce a error y es ambigua al que debo dar a conocer la importancia al jefe de la elección y dado a que el cargo al que aspiro: profesional universitario grado: 1 código: 219 número OPEC: 137750 no se encuentra en un nivel directivo o profesional con personal a cargo, esa redacción ambigua hace descartable esa opción de repuesta. Es valido recordar que el jefe hipotético enunciado en la pregunta guía su comportamiento en base a la competencia comportamental de liderazgo efectivo de acuerdo con el decreto 815 del 8 de mayo de 2018 en el Artículo 2.2.4.8 Competencias Comportamentales por nivel jerárquico. En el literal 1 donde se establece las competencias para el nivel directivo como una de sus funciones se encuentra “Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando interese personales para alcanzar las metas” y “Propicia y favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un entorno laboral positivo en un entorno de inclusión” Razón por la cual es deducible que no debo crear compromiso y movilizar al jefe hipotético del área enunciado en la pregunta..*
- d) *Si asumimos que el jefe hipotético enunciado en la pregunta se encuentra en un nivel jerárquico correspondiente a Profesional con personal a cargo se debe*



*recordar que de acuerdo al literal 3 este nivel se rige por la competencia “Dirección y Desarrollo de Personal” cuyo objetivo es “Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales cuya conducta asociada es **“Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo”** Razón por la cual es deducible que el jefe hipotético del área no requiere que se le desarrolle conciencia de participación.*

- e) *Bajo los términos de ambigüedad y de conflicto de roles establecidos por los enunciados en las opciones de repuesta asumí como correcta una opción de respuesta que respetara los roles, no generar conflictos, dado a que como esta redactada la respuesta identificada por la universidad como correcta, determino que mi jefe no es competente o no posee las características y competencias comportamentales propias de su cargo y me toca bajo las actividades delegadas por el mismo desarrollar en el conciencia. Razón por la cual asumí como correcta una opción de respuesta lógica que mostrara proactividad diligencia, orientación al logro, planificación de actividades y escogí la opción de respuesta o clave (C) que establece “Recolectar la información suministrada por los compañeros que si manifestaron su interés de participar del desarrollo de la actividad generando una lista en donde se recoja la información de quienes se postulan como candidatos para la elección y entregársela al jefe para que decida a quien delegar”. **(Clave de respuesta marcada identificada y marcada por mi como respuesta correcta a la pregunta).***
- f) *Es valido establecer que elegir una opción de respuesta que mostrar que tengo un concepto bajo el cual mi jefe no cumple con sus propias competencias comportamentales establecidas para su nivel jerárquico, denotaría la existencia de prejuicios y el un concepto de que mi jefe no cumple con las cualidades, comportamientos y competencias propias de su cargo. Por lo que opte por elegir una opción de competencia que no estableciera la existencia de este tipo de conflictos de acuerdo al nivel jerárquico del cargo al que aspiro: profesional universitario grado: 1 código: 219 número OPEC: 137750.*

***Bajo los anteriores términos, reitero que la clave de respuesta correcta para esta la pregunta 24 es la opción de respuesta (C).***

**Solicitud o pretensiones con respecto a la pregunta número 24:** Dado que la pregunta es ambigua, cordialmente solicito se reconozca la opción de respuesta (C) como clave de respuesta correcta para esta pregunta y se ajusten los puntajes correspondientes. Si la universidad determina que este procedimiento es inviable, cordialmente solicito la exclusión, anulación de esta pregunta dentro de las ponderaciones para todos los concursantes de la prueba

**Ítem 2:** Cordialmente solicito la validación de las inquietudes expuestas y se tengan en cuenta lo establecido en los literales de la A) al F) del ítem 1 y se corrija el resultado reflejando su efecto sobre el puntaje final del examen.

**Ítem 3:** Cordialmente solicito remitir el detalle final de mis pruebas después de las novedades y/o actualizaciones que se originen, y en esa comunicación se detalle del puntaje final discriminado obtenido por cada prueba y se informe inmediatamente a la CNCS para su actualización en la plataforma SIMO.

**Ítem 4:** En caso de que una vez contemplado mi análisis, la institución considere que prima las repuestas de la universidad sobre alguno de las (06) seis preguntas desarrolladas en los literales de la A) al F) del ítem 1, cordialmente solicito aclarar cuáles fueron los fundamentos técnicos conceptuales en que se basó la institución para validar la opción de respuesta que determino como correcta, y cordialmente solicito que estas fundamentaciones conceptuales para cada pregunta contengan bibliografía específica con citas de fuentes bibliográficas bajo las normas **APA**, de tal forma que permita identificar las fuentes de criterios empleadas por la institución para decidir finalmente que esa opción de respuesta es la correcta.

**Ítem 5:** En caso de que, una vez contemplado mi análisis para cada una de las preguntas desarrolladas en los literales de la A) al F) del ítem 1, y para las preguntas específicas en que las que la institución considere que prima la repuesta establecida por la universidad como la clave correcta, sobre la clave de respuesta seleccionada por mí y justificadas con los argumentos técnicos expuestos que se desarrollaron para cada una de las preguntas en los literales de la A) al F) del ítem 1, cordialmente solicito aclarar técnica y conceptualmente por qué la opción de respuesta y los argumentos que expreso en esas preguntas no fueron validadas como correctos por la universidad remitiendo justificación técnica conceptual que contenga la bibliografía específica con citas de fuentes bibliográficas bajo las normas **APA**, de tal forma que permita identificar las fuentes de criterios empleadas por la institución.

**Ítem 6:** Cordialmente solicito remitir las actas y fichas de validación utilizadas en cada una de las preguntas en donde la institución considere que para una pregunta específica prima la repuesta establecida por la universidad como la clave correcta, sobre la clave de respuesta seleccionada por mí y justificadas con los argumentos técnicos expuestos que se desarrollaron para cada una de las preguntas en los literales de la A) al F) del ítem 1.

**Ítem 7:** ¿Cuál es el valor de cada respuesta correcta en cada una de las pruebas aplicada?

**Ítem 8:** ¿Sírvese determinar cuál es la Fórmula matemática empleada para determinar el puntaje publicado el 19 de agosto de 2021, en la cual solamente se aborden los cálculos matemáticos, estadísticos y, en general, los procedimientos técnicos para obtener los resultados del suscritos?,

**Ítem 9:** Describa una a una las variables de la formula empleada para calcular el puntaje obtenido en las pruebas funcionales y comportamentales

**Ítem 10:** ¿Deseo conocer que ente regulador actúa como ente de apelación, segundas instancias para dimitir conflictos y ante el cual el aspirante puede acudir ante discrepancias de criterios con la Universidad Libre, a la hora de validar como correcta una clave de respuesta?

**Ítem 11:** Remitir copia de las respuestas a los ítems 4, 5 y 6 al área jurídica de la CNCS, realizando la consulta sobre las opciones de respuesta identificadas como correctas por la Universidad Libre.

**Ítem 12:** Sírvase identificar el contrato o convenio inter administrativo establecido por la Universidad Libre para el desarrollo del concurso de méritos del Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4 Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto.

**Ítem 13:** Sírvase remitir copia del el contrato o convenio inter administrativo establecido entre la Comisión Nacional del Servicio civil y la Universidad Libre para el desarrollo del concurso de méritos del Proceso de Selección No. 1479 de 2020 - DISTRITO CAPITAL 4 Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto.

**Ítem 14:** Sírvase identificar qué entidad actuó como interventor del contrato o convenio inter administrativo establecido por la Universidad Libre para el desarrollo del concurso de méritos de la convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ - Modalidad Abierto y solicito copia de todos los informes desarrollados por esta interventoría.

**Ítem 15:** Con respecto a las preguntas establecidas en el literal A) al F) del ítem 1, para las cuales la Universidad Libre determine que no pueden ser aceptados los argumentos expresados por el suscrito para validar la clave de respuesta contestada y argumentada. Y para las preguntas que determine que no puede ser impugnadas o eliminadas. Cordialmente solicito a la CNCS, realizar los trámites necesarios para remitir las preguntas no validadas, y no anuladas a un comité evaluador externo que cumpla con las condiciones técnicas requeridas para realizar:

- a) Revisión de la redacción gramatical y el cumplimiento de normas ortográficas de cada pregunta
- b) Revisión técnico académica de la situación planteada y del contenido de cada pregunta.
- c) Determinación de la claridad o ambigüedad de la pregunta.
- d) Revisión técnico académica de la opción de respuesta validada por la universidad como clave de respuesta correcta.
- e) Revisión técnico académica de los argumentos expresados para justificar la clave de respuesta seleccionada por mí en cada pregunta.
- f) Establecer un concepto técnico sobre la pertinencia de validar la clave de respuesta contestada y argumentada por el suscrito. O que determine que si la pregunta debe ser impugnada o eliminada.

*Esta solicitud la realizo dado que considero que la Universidad Libre no debe actuar como juez y parte a la hora de diseñar el contenido de las preguntas y dimitir la calidad de las mismas.*

**Ítem 16:** Cordialmente solicito copia del cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas y hoja con la clave de respuestas validas que contengan a las preguntas establecidas en el literal A) al F) del ítem 1, para las cuales la Universidad Libre determine que no pueden ser aceptados los argumentos expresados por el suscrito para validar la clave de respuesta

contestada y argumentada. De no poder ser remitida la información enunciada. Cordialmente solicito se justifique técnicamente y legal mente los motivos por los cuales esta información no fuera remitida.

**Ítem 17:** Cordialmente solicito que el trámite de ajuste se haga a la mayor brevedad posible, con el fin de poder dar continuidad a la intervención de la suscrita en la convocatoria y elección de aspirantes.

Por lo expuesto anteriormente, y encontrándome dentro del término determinado por el decreto 760 de 2005 en sus artículos 12 y 13 presento esta reclamación:

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Artículo 29 de la Constitución Nacional  
Artículos 18 y s.s. de la Ley 1437 de 2011  
Decreto No. 760 de 2005

### **NOTIFICACIÓN**

Notificación vía correo electrónico: [maoplaza25@gmail.com](mailto:maoplaza25@gmail.com); Teléfono 3203241136

Atentamente,

  
**Nelson Mauricio Plaza Gordillo**  
C.C 2.236.639 de Ibagué.  
[maoplaza25@gmail.com](mailto:maoplaza25@gmail.com)  
3203241136  
OPEC 137750.



Bogotá D.C., septiembre de 2021

Señor  
**NELSON MAURICIO PLAZA GORDILLO**

Aspirante  
ID Inscripción: 375863453  
Concurso Abierto de Méritos  
Convocatorias No. 1462 a 1492 de 2020  
Convocatoria Distrito Capital 4  
La Ciudad

**Radicados de Entrada No. 425102676, 425102781**

**Asunto:** Respuesta a la reclamación contra los resultados publicados de las pruebas escritas presentadas en el marco de las Convocatorias 1462 a 1492 de 2020 - Distrito Capital 4.

Proceso de Selección

Respetado aspirante:

En cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos y Anexos de Convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 1462 a 1492 de 2020, cordialmente nos dirigimos a usted, con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada bajo los radicados **425102676, 425102781** a través de SIMO, la misma que fue presentada dentro de los términos legales y en la que usted señala:

*“Solicitud de acceso a pruebas Comportamentales.*

*MANIFIESTO LA NECESIDAD DE ACCEDER, VERIFICAR Y VALIDAR LA CALIFICACIÓN de las Competencias Funcionales y Competencias comportamentales de conformidad con el procedimiento establecido para tal fin teniendo en cuenta el acuerdo y anexos que regula la Convocatoria No. 1479 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4 - PERSONERÍA DE BOGOTÁ.”*

Adicionalmente, dicha reclamación fue complementada posteriormente, con ocasión a la solicitud de acceso realizada por usted y en la que solicitó:

*“Para las preguntas 1 y 7 solicito sea revisada la idoneidad del reactivo, dado que la alternativa relacionada como correcta difiere con la realidad técnica. No se me permitió registrar de ninguna forma posible la información de la alternativa correcta para incluir en la presente reclamación.”*



En atención a lo expuesto, nos permitimos responder lo siguiente:

En primer lugar, para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas 1 y 7, se da respuesta de la siguiente manera:

**Pregunta 1:** La opción B. es incorrecta, porque el manual de calidad es un documento que recoge las políticas en materia de gestión institucional, y no está articulado con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, como sí las políticas que lo componen, entre ellas la de racionalización de trámites. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015). Por otra parte, la opción A. es correcta, porque este se encuentra integrado por varios componentes, representados en políticas autónomas e independientes, como la racionalización de trámites o la gestión de riesgos de corrupción, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

**Pregunta 7:** La opción A. es incorrecta. porque el criterio experto no se puede emplear para la definición del nivel de impacto del riesgo, pues para ello están las tablas que evitan el sesgo subjetivo. (DAFP, 2020). Por otro lado, la opción B. es correcta, porque el criterio experto, es decir, el conocimiento y experticia del líder del proceso, se utiliza para definir aspectos como el número de veces que se ejecuta la actividad, la cadena de valor del proceso, factores generadores, y para la definición de los controles. (DAFP, 2020).

Como puede observar cada una de las preguntas tiene su respectiva justificación conceptual, técnica y metodológica, la cual evidencia que la respuesta correcta es única y que obedece a lo que solicita el enunciado y a lo que se expone en el caso.

Tenga presente que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Para atender su solicitud sobre las justificaciones a las preguntas 18, 22, 57 y 61 de la prueba funcional se da respuesta de la siguiente manera:

### Prueba Funcional

Posición ítem	Respuesta participante	CLAVE	Comparación
PF18	A	C	Error
PF22	C	B	Error



PF57	C	B	Error
PF61	C	A	Error

### Respuesta 18

La respuesta A es incorrecta, porque con el acto de delegación se transfieren las funciones y las responsabilidades que de ellas se derivan, tal y como se menciona en la Ley 489 de 1998: "La delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario" (Art. 12). Por lo tanto, la respuesta C es correcta, porque la Ley 489 de 1998 establece que "la delegación exime de responsabilidad al delegante, la cual corresponderá exclusivamente al delegatario, sin perjuicio de que en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Constitución Política, la autoridad delegante pueda en cualquier tiempo reasumir la competencia y revisar los actos expedidos por el delegatario, con sujeción a las disposiciones del Código Contencioso Administrativo" (Art. 12).

En cuanto a su inquietud sobre “*Ambigüedad de los elementos suministrados en el planteamiento de la pregunta 18*”, es pertinente aclarar que la Universidad Libre es responsable del diseño y construcción de las pruebas de Competencias Funcionales, Competencias Comportamentales y de Integridad, aclarando que esta última estuvo dirigida únicamente a los aspirantes de las entidades Secretaría Distrital de Hacienda y el Instituto de Desarrollo Urbano IDU. La construcción de estas pruebas se llevó a cabo bajo el formato de Juicio Situacional. Así, con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción se desarrollaron las distintas fases que permitieron elaborar el instrumento de medición, las cuales se describen a continuación.

- Fase 1. Análisis de los ejes temáticos: la Universidad Libre recibió de la CNSC la información de los ejes temáticos e indicadores definidos con las entidades. Posterior a ello y con la participación de un grupo de expertos, revisó y validó el contenido de estos y realizó una confrontación con la descripción del perfil de los empleos convocados, de acuerdo con lo contenido en el manual de funciones de cada una de las entidades participantes en esta convocatoria. Paso seguido, se definió el objetivo de evaluación de las pruebas, identificando los dominios temáticos y atributos, así como el objeto de medición y evaluación en las pruebas escritas a elaborar.
- Fase 2. Definición del equipo para el diseño de casos y enunciados: con base en lo anterior, la Universidad contrató un grupo de expertos constructores y pares académicos para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas finales.
- Fase 3. Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción de ítems: conformado el grupo para la elaboración de las pruebas escritas, se realizaron varias jornadas de capacitación, con el fin de unificar los aspectos psicométricos,



- metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- Fase 4. Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática y la experticia de cada profesional, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) de los empleos de la convocatoria, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.
  - Fase 5. Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación” en los cuales participaron, el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. Con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados nuevamente hasta su aprobación.
  - Fase 6. Última validación: posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un tercer experto, quien respondió los ítems desde la óptica del aspirante.
  - Fase 7. Ensamble de pruebas: es el proceso automático mediante el cual el aplicativo del banco de preguntas seleccionó aleatoriamente las preguntas de cada cuadernillo para su posterior lectura, frente a la descripción funcional de los empleos, verificando la pertinencia de cada pregunta en relación con los empleos a los que se dirigía. Luego de esto y ya con la versión impresa dispuesta, se hizo una revisión para depurar aspectos de forma tales como claridad en la redacción, errores ortotipográficos, ortográficos, etc.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se puede afirmar que los ítems no carecen de una estructura funcional o pertinente para las pruebas que se aplicaron. Más aún, es necesario mencionar que posterior a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia (OPEC) para los cuales fue aplicado.





## Respuesta 22

La respuesta C es incorrecta, porque la Ley 1437 en el numeral 2 del Artículo 5 y 36 establece, que toda persona tiene derecho a solicitar ante las autoridades copia a su costa de los documentos que estas generen, custodien o administren, salvo aquellas que cuenten con reserva legal. En este caso la documentación solicitada goza de reserva. Por lo tanto, la respuesta B es correcta, porque dentro de la legislación que enmarca la estructuración de proyectos de Asociación Público Privada de iniciativa privada, se encuentra el Artículo 14 de la Ley 1508 de 2012, el cual establece que los particulares pueden estructurar proyectos de infraestructura pública, por su propia cuenta y riesgo, asumiendo la totalidad de los costos de la estructuración, presentándolos de forma confidencial y bajo reserva a consideración de las entidades estatales competentes, indicando que para la etapa de factibilidad el proyecto deberá comprender: el modelo financiero detallado y formulado que fundamente el valor del proyecto, descripción detallada de las fases y duración del proyecto, justificación del plazo del contrato, análisis de riesgos asociados al proyecto, estudios de impacto ambiental, económico y social, y estudios de factibilidad técnica, económica, ambiental, predial, financiera y jurídica del proyecto.

## Respuesta 57

La respuesta C es incorrecta porque la persona opta por delegar sus funciones solicitando que entre ellos se revisen su trabajo, sin verificar si la información es confiable (sin plagio) y si esta sin errores. En este sentido, no se evidencia la capacidad de Sensibilidad a los Problemas, al no prever posibles errores en los informes y los problemas que puede conllevar esto, lo que es una acción con baja probabilidad de detectar problemas tal como lo precisa la CNSC que indica que se trata de la capacidad para detectar errores o cuando algo es probable que lleve a un error en el desarrollo de sus tareas o labores o al revisar materiales o productos, esto es contrario a lo afirmado por Bados y García (2014), quienes informan que la sensibilidad es la orientación o actitud hacia los problemas que es primariamente un proceso motivacional que implica la operación de un conjunto de esquemas cognitivo-emocionales que permiten reconocer problemas, comprenderlos emocionalmente y desarrollar una comprensión cognitiva de ellos (Bados y García, 2014). Por lo tanto, la respuesta B es correcta porque la persona optó por revisar los informes leyéndolos a profundidad, con el fin de evidenciar si se presenta plagio, teniendo en cuenta lo ocurrido el año anterior, donde se detectó copia con alguno de sus compañeros, evidenciando así su habilidad para detectar errores que pueden llevar a problemas. Esta actitud está acorde con la definición de la Capacidad de Sensibilidad a los Problemas, establecida por la CNSC como la capacidad para detectar errores o cuando algo es probable que lleve a un error en el desarrollo de sus tareas o labores o al revisar materiales o productos. Además, la persona no aceptó tramitar los informes solo por el hecho de la posible confianza que tiene en su equipo, sino que optó por revisarlos, lo que se traduce en sensibilidad, orientación o actitud hacia los problemas que es primariamente un proceso motivacional que implica la operación de un conjunto de esquemas cognitivo-emocionales relativamente estables que permiten de reconocer problemas,



comprenderlos emocionalmente y desarrollar una comprensión cognitiva de ellos (Bados y García, 2014).

**Respuesta 61**

La respuesta C es incorrecta porque de acuerdo con la IMAGEN, validar los criterios para la medición de los indicadores NO hace parte del proceso de evaluación del Plan Estratégico. En esta etapa se realiza una medición de los resultados a partir de los indicadores previamente establecidos durante la formulación del Plan Estratégico. En ese sentido (Herrera, P. 9, citado por CNSC – Universidad Nacional, 2017), define operativamente el pensamiento crítico como “cualquier conducta que vaya desde la presentación de una proposición con palabras distintas de las del enunciado original, hasta la aplicación de un principio en una situación nueva para el examinado, pasando por la ejemplificación.” La comprensión se relaciona con la habilidad de interpretar e incluye las sub-habilidades de categorización, decodificación del significado, y aclaración del sentido. Complementariamente Chiavenato (2017) hace referencia a que la estrategia debe incluir indicadores y datos financieros que permitan el monitoreo constante y permanente de sus consecuencias, a efecto de que sea posible aplicar medidas correctivas que garanticen su éxito (p. 60). Por lo tanto, la respuesta A es correcta porque de acuerdo con la IMAGEN suministrada el seguimiento y control del Plan Estratégico implica un proceso de evaluación y a partir de un proceso deductivo se puede concluir que ello implica una auditoría sobre el desempeño y resultados. Rivas, S. Saiz, c., Morales, P. (2012) mencionan que los procesos de pensamiento están representados en cinco factores a saber: razonamiento deductivo, inductivo, práctico, toma de decisiones y solución de problemas (p.10). El proceso anteriormente descrito se encuentra acorde con la definición operacional del indicador de pensamiento crítico: “uso de razonamientos o de la lógica para identificar fortalezas y debilidades de soluciones alternativas, conclusiones o aproximaciones a problemas durante la realización de sus tareas o labores” (Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. Convocatoria Distrito Capital IV). Por otra parte, según Chiavenato (2017) la auditoría del desempeño y resultados se trata de revisar lo que se ha implementado para decidir cuáles serán las nuevas direcciones del proceso y de mantener las estrategias que han tenido éxito y enmendar las que han fracasado. La reevaluación de las estrategias es resultado de un proceso de mediación de los diversos grupos de interés y del análisis de indicadores del desempeño de cada estrategia implementada (p.63).

**Prueba Comportamental**

Para atender su solicitud sobre las justificaciones a las preguntas 22 y 24 de la prueba comportamental se da respuesta de la siguiente manera:

<b>Posición ítem</b>	<b>Respuesta participante</b>	<b>CLAVE</b>	<b>Comparación</b>
PC22	B	A	Error
PC24	C	B	Error



## Respuesta 22

La respuesta B es incorrecta, porque no asume la responsabilidad que le han asignado para la consecución de las metas. Por lo tanto, no da cumplimiento a la conducta asociada “cumple los compromisos que adquiere con el equipo” la cual corresponde a la competencia Trabajo en Equipo enmarcadas en el Decreto 815 del 2018. Por lo tanto, la respuesta A es correcta, porque al apoyarse en un compañero para lograr el objetivo de manera colaborativa, demuestra que “establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad”, al igual que “cumple los compromisos que adquiere con el equipo”, conductas asociadas a la competencia Trabajo en Equipo del Decreto 815 de 2018.

## Respuesta 24

La respuesta C es incorrecta, porque este comportamiento no exhibe un trabajo con otros de forma integrada y armónica para conseguir lo solicitado. Por lo tanto, no evidencia que “asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros” ni que “cumple los compromisos que adquiere con el equipo”, conductas asociadas a la competencia Trabajo en Equipo, descritas en el Decreto 815 del 2018. Por lo tanto, la respuesta B es correcta, porque con este comportamiento está integrando al equipo y articula su labor con la de los demás para dar cumplimiento a lo solicitado. De esta forma, se evidencia que “asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros”, conducta asociada a la competencia de Trabajo en Equipo, establecida en el Decreto 815 de 2018.

Como puede observar cada una de las preguntas tiene su respectiva justificación conceptual, técnica y metodológica, la cual evidencia que la respuesta correcta es única y que obedece a lo que solicita el enunciado y a lo que se expone en el caso.

Tenga presente que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

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 previsiones que para estos efectos fija el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.



Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web oficial de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://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.

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**

Coordinadora General

Convocatoria No. 1462 a 1492 de 2020 - Distrito Capital 4.

**Proyectó:** Helver Duran

**Supervisó:** Daniel Ruiz

**Auditó:** Jeivis Cerpa.

**Aprobó:** Karen Martínez

1462 a 1492 y 1490

**DISTRITO  
CAPITAL 4**