

Bucaramanga, 13 de abril de 2020

Señor (a)

**JUZGADOS CIVILES MUNICIPALES DE FLORIDABLANCA
(REPARTO)**

repartofloblanca@cendoj.ramajudicial.gov.co

ASUNTO: Acción de Tutela con Medida Provisional.

ACCIONANTE: DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA

ACCIONADAS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

VINCULADOS: Todos los aspirantes al cargo OPEC 4409 de la Alcaldía de Floridablanca.

DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA, identificada con la cédula de ciudadanía No. 37.752.137 expedida en Bucaramanga, Santander, acudo respetuosamente ante su Despacho para promover ACCIÓN DE TUTELA, consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** y la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, a fin de que me sean amparados los derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS** los cuales considero vulnerados por las entidades accionadas, de acuerdo a los siguientes:

HECHOS O FUNDAMENTOS FÁCTICOS.

PRIMERO: Me inscribí al Concurso de Méritos Convocatoria No. 438 a 506 de 2017 - Santander, realizada por la *COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)* y la *FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA*. Número de Inscripción de participante: 149615939 (Anexo 1).

SEGUNDO: El empleo para el cual aspiro es el Código OPEC: 4409; Nivel: Profesional; Denominación: "Profesional Universitario"; Grado: 2; Código: 219; Número de vacantes del empleo: 2; Alcaldía de Floridablanca, exigiéndose como requisito poseer título profesional en Psicología.

TERCERO: Fui admitida en el Concurso y obtuve un puntaje de 84.70 en la "*PRUEBA DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y FUNCIONALES*" y un puntaje de 71.22 en la "*PRUEBA DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES*" (Anexo 2).

CUARTO: En lo concerniente a la "*PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES*", que equivale a un peso porcentual del 20% del proceso de selección, se cometió un gravoso error por parte de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA** en la valoración de estos antecedentes, al calificar como "No válido" en la categoría de Educación Formal, el Título de ESPECIALISTA EN GESTIÓN HUMANA oportunamente allegado. Lo anterior, por considerar equivocadamente que este no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo de esta manera lo establecido en el artículo 17 y 40 de Acuerdo del presente proceso de selección (Anexo 3).

QUINTO: En consecuencia, en las fechas establecidas por el Concurso de Méritos, elevé Reclamación en la plataforma SIMO evidenciando que el título "ESPECIALISTA EN GESTION HUMANA" expedido por la Universidad Autónoma de Bucaramanga (Anexo 4), mantiene estrecha relación con las funciones del empleo a proveer; ofrecí argumentos y soportes sobre la formación de la Especialización en Gestión Humana, esto con el fin que fuese corregido el yerro cometido en la valoración de la categoría de Educación Formal.

SEXTO: Que se obtuvo respuesta negativa a esta reclamación por parte de la *COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)* y la *FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA*, donde sin alguna argumentación señalan: "*En lo que respecta al Titulo de Especializacion en Gestión Humana es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada al comportamiento humno desde el contrato laboral, que posibilita el fortalecimiento de competencias a partir de la identificacion de potencialidades del ser.*",

pero no se entiende porque en el mismo escrito enuncia: “*Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a brindar al usuario de la casa de justicia un servicio integral que va más allá del derecho, invitando a mirar los conflictos como oportunidades de transformación, que crean alternativas de solución pacífica, fortaleciendo los principios de equidad*” (en negrita y subrayado fuera del texto) (Anexo 7).

SÉPTIMO: El hecho específico que origina la presente Acción de Tutela corresponde a la Reclamación de la Valoración de Antecedentes en lo que atañe a Educación Formal dado que al catalogar sin fundamento y bajo un criterio subjetivo como "No Válido" el Título de Especialista en Gestión Humana -pese a encontrarse relacionado con funciones del empleo a proveer- NO se adjudicó el puntaje que se establece en el artículo 40 del Acuerdo del proceso de selección, el cual corresponde a 20 puntos, provocando perjuicios en el puntaje total que obtuve y en mi posición en la lista de aspirantes. El mencionado artículo dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 40°. El cual reza: CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación respecto de los títulos adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 39° del presente Acuerdo para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo.

1. Educación Formal: En la siguiente tabla se describe la puntuación que puede obtener un aspirante con la presentación de Educación Formal que exceda el requisito mínimo y que se encuentre debidamente acreditada:

a. Empleos del nivel Profesional: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 40 puntos.

<i>Título Nivel</i>	<i>Doctorado</i>	<i>Maestría</i>	<i>Especialización</i>	<i>Profesional</i>
<i>Profesional</i>	40	30	20	30

OCTAVO: Así pues, en el Escrito de Reclamación elevado en la Plataforma SIMO (Anexo 5), solicité que fuera corregida la valoración efectuada respecto a la Educación Formal puesto que el TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GESTION HUMANA de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA, **SÍ MANTIENE RELACIÓN CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO A PROVEER** basado en los siguientes fundamentos:

A. La relación entre las funciones del empleo a proveer y el perfil del egresado descrito por la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, con base en el pensum académico, asignaturas y estudios adquiridos en desarrollo de la especialización en Gestión Humana que cursé en dicha Universidad.

Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<i>1. Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad.</i>	<p>La Gestión Humana es una de las disciplinas claves en los sistemas organizacionales donde el factor humano es el centro¹ y donde el desarrollo organizacional está ligado con una administración y gestión efectiva de las personas. Se trata de una rama relacionada y difícil de separar del ámbito de los recursos humanos, y que conlleva, entre otras, tareas de administración del personal y conformación de grupos y equipos de trabajo en la organización.</p> <p>La conformación y desarrollo de grupos de intervención, de apoyo y otros, conlleva necesariamente para su exitosa implementación de conocimientos técnicos respecto a la valoración de competencias técnicas, competencias</p>

¹ Tomado de <https://noticias.universia.net.co/educacion/noticia/2018/10/10/1161960/4-diplomas-internacionales-gestion-humana-puedes-estudiar-online.html>

	personales, roles y perfiles profesionales, estudios y conocimientos que se desarrollan en las cátedras del pensum académico de la especialización denominadas “Procesos de Selección”, “Recurso Humanos”, “Gestión por competencias” y “Planeación estratégica del recurso humano”.
Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<p>2. <u>Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.</u></p>	<p>La capacitación puede ser entendida como uno de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes² y conocimientos con respecto a actividades laborales, desarrollo de su labor, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida. La capacitación, el entrenamiento y el aprendizaje organizacional, hacen parte de los aspectos que más se destacan dentro del enfoque de la gestión por competencias.</p> <p>Un profesional con estudios de posgrado en Gestión Humana interviene en todo el proceso de contacto con el capital humano que configura una organización, desde los procesos de contratación a la capacitación de los empleados. El perfil, las competencias y habilidades del especialista en Gestión Humana le otorgan la capacidad de incorporar y gestionar los conocimientos y las capacidades de los empleados de la entidad e implementar un adecuado proceso de gestión del conocimiento.</p> <p>Para la planeación y estructuración de programas y/o planes institucionales de capacitación, es de vital importancia contar con la asesoría de un profesional con conocimientos especializados en Gestión Humana, con la capacidad de diseñar un programa de capacitación de manera sistemática y organizada, definiendo claramente los objetivos de las capacitaciones y mediante el cual los funcionarios obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos institucionales definidos.</p> <p>Estos conocimientos requeridos para la estructuración e implementación de programas o planes de capacitación son desarrollados y adquiridos en la cátedra del pensum académico de la Especialización en Gestión Humana denominada “Gestión del conocimiento”.</p>
Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<p>3. Funciones Relacionadas con Situaciones de Manejo de Conflictos.</p> <p>Las funciones del empleo a proveer, en su gran mayoría, requieren de un profesional con habilidades y herramientas profesionales para afrontar efectivamente un gran número de situaciones de conflictividad que diariamente se presentan en la Casa de Justicia de Floridablanca, aunado a la capacidad profesional de toma de decisiones y de estrategias de negociación por parte del servidor público.</p>	<p>Los estudios especializados en Gestión Humana les proporcionan a los estudiantes herramientas que les permite prepararse para la toma de decisiones, para estar en la capacidad de analizar en forma eficiente y práctica lo que sucede durante situaciones de conflicto y negociaciones, y además para desarrollar la capacidad para entender y manejar conflictos y situaciones difíciles.</p> <p>Un profesional con estudios especializados en gestión humana está en la capacidad de reconocer estrategias equivocadas y adecuadas en la solución de problemas, conocer y aplicar los conceptos de negociación y conciliación y distinguir entre estrategias internas y externas para la solución de conflictos.</p> <p>Estas habilidades y herramientas profesionales de manejo de conflictos son impartidas y desarrolladas en la cátedra del pensum académico de la Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga denominada “Habilidades de Negociación y Manejo de Conflictos”.</p>

² Tomado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700187>

CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN DE MIS DERECHOS FUNDAMENTALES.

Tal como se pasará a exponer de manera pormenorizada, con la actuación surtida por la Fundación Universitaria del Área Andina, se me están conculcando, vulnerando, cercenando mis derechos fundamentales al Debido Proceso, a la Igualdad, al Trabajo y el acceso a cargos públicos por concurso de méritos.

Lo anterior, en el entendido que la accionada - Fundación Universitaria del Área Andina- con quien contrató la Comisión Nacional del Servicio Civil para llevar a cabo el proceso de selección de los cargos públicos vacantes y ofertados por el nivel territorial de SANTANDER, ha OMITIDO tener en cuenta y VALIDAR mi ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA, título que me fue otorgado por la Universidad Autónoma de Bucaramanga y que SÍ fue VALIDADO por la misma entidad en convocatoria surtida para ocupar el mismo cargo en otro Departamento (Cundinamarca), específicamente en el Municipio de Tocacinpá y dentro del proceso de selección No. 582 de 2017, respecto del cual a efectos de prepararme, también participé y presenté este mismo título que insisto, sí fue validado, así como también por parte de la Universidad de Pamplona en convocatoria a la que también me presenté y fue igualmente validado.

Así las cosas, otorgándoseme una respuesta que no consulta el principio de igualdad, la entidad accionada – Fundación Universitaria del Área Andina, ahora no solo NO ME VALIDA este título sino que lo hace con argumentos totalmente ajenos al propósito, objeto y misión del cargo al que aspiro, el cual conozco con suficiencia pues corresponde al que ocupé en provisionalidad desde el día 17 de Marzo de 2005 en la Alcaldía de Floridablanca como puede constatarse con la certificación que adjunto en calidad de prueba, expedida por el área de Talento Humano de la Secretaría General de la entidad territorial (Anexo 6).

En este contexto, al no validarse un título que es claro que guarda no solo estrecha relación sino coherencia con las funciones y el perfil del cargo al que aspiro, toda vez que en mi calidad de Psicóloga debo procurar por el análisis de todo el factor psicosocial tanto del usuario de la Casa de Justicia como del personal que allí labora, con lo cual la especialización en GESTIÓN HUMANA cursada, aprobada y acreditada en este concurso no solo es DIRECTAMENTE RELACIONADA sino absolutamente dirigida precisamente a la satisfacción de los fines que busca el empleo ofertado a través de la convocatoria o concurso.

Es por lo anterior, que tal como pasará a demostrarse ese rompimiento del principio de igualdad (con el que fue evaluada mi hoja de vida en otras dos convocatorias, una de ellas practicada incluso por la misma accionada) hace que, **insisto**, se configure una vulneración directa y flagrante de mis derechos a acceder a través del principio de meritocracia al cargo público al que aspiro:

1. Antecedentes respecto a la validación de la Especialización en Gestión Humana.

Actualmente me desempeño como Profesional Universitario Grado 2 como Psicóloga del equipo interdisciplinario de la Comisaria de Familia Turno 1 de Floridablanca – Santander, con nombramiento en provisionalidad desde el 17 de Marzo de 2005, este es el mismo empleo para el cual aspiro lograr mi nombramiento en Carrera Administrativa por medio de este concurso. Teniendo claro que debía concursar para lograr mi nombramiento, decidí participar previamente en dos convocatorias (Alcaldía de Tocancipá - Cundinamarca y Alcaldía de Medellín - Antioquia) con el fin de conocer los procesos de selección, los métodos de evaluación y proceso en general, esas participaciones las realicé para el mismo empleo (Psicóloga del equipo interdisciplinario de la Comisaria de Familia), que en la convocatoria de Alcaldía de Tocancipá - Cundinamarca se identificó como: Profesional Universitario, grado 4, código 219, número OPEC 42884 y en la convocatoria de Alcaldía de Medellín – Antioquia se identificó como: Profesional Universitario, grado 2, código 219, número OPEC 44335.

▪ En el proceso de selección No. 582 de 2017 – Cundinamarca

Es pertinente señalar que en el proceso de selección No. 582 de 2017, del cual la Fundación Universitaria del Área Andina fue quien dirigió y desarrolló dicho concurso en nombre de la CNSC, la Especialización en Gestión Humana sí fue declarada válida en la prueba de antecedentes en el aspecto de Educación Formal, situación que comporta especial relevancia si se tiene en cuenta que las funciones del cargo para el cual aspiraba en aquella oportunidad

guardan especial concordancia, similitud y alcance a las funciones del cargo para el cual aspiro en la actualidad. Es importante precisar que para este concurso de méritos el acuerdo de convocatoria también exigía la condición estipulada en el artículo 40 del actual acuerdo, es decir, que para ser declarados válidos los estudios allegados, estos debían tener relación con las funciones a desarrollar en el cargo al que se aspiraba.

A continuación, me permito adjuntar imagen del aplicativo SIMO donde se evidencian los resultados de la evaluación de antecedentes de aquella oportunidad, donde se observa la declaratoria de validez de la Especialización en Gestión Humana por parte la Fundación Universitaria del Área Andina.



Imagen 1: Detalle de Valoración de Antecedentes, convocatoria de Cundinamarca, tomado de la plataforma SIMO

Para otorgar claridad y certeza respecto a lo manifestado, me permito incluir un cuadro comparativo de las funciones del cargo al cual aspiraba en el concurso No. 582 de 2017 versus las funciones que ostenta el cargo al que en la actualidad aspiro:

Funciones del cargo – Concurso No. 582 de 2017 (En el que se validó por parte de la misma Universidad a cargo del Concurso, el título de Esp. En Gestión Humana)	Funciones del cargo al que aspiro en la actualidad.
Promover la participación de la comunidad en la realización de las investigaciones, la elaboración de los diagnósticos y la formulación de alternativas de solución de los problemas detectados.	Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a los problemas de la comunidad.
Estudiar a fondo los problemas familiares de la población atendida en la comisaria de familia y participar con el equipo interdisciplinario en la solución de los mismos.	Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar. Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal).
Brindar orientación de pareja o grupo familiar en la solución de su problemática y mantener al día la historia del tratamiento de las personas atendidas.	Valorar psicológicamente a menores o adultos en casos de violencia intrafamiliar, conflictos de pareja, separación, abuso sexual.
Prestar los servicios de asistencia profesional que se requieren para el cumplimiento y desarrollo de los objetivos institucionales, programas y servicios a cargo de la comisaria de familia.	Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar.

Contribuir en el diseño e implementación de los programas y proyectos aportando conocimiento profesional garantizando el cumplimiento de los objetivos.	Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad. Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.
Asesorar a los diferentes tipos de usuarios de conformidad con los requerimientos y utilizando el saber profesional para emitir las respuestas y las recomendaciones pertinentes	Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal).

▪ **En el proceso de selección 429 de 2016 - Antioquia**

En este proceso de selección la Universidad encargada de dirigir y desarrollar las diferentes etapas fue la Universidad de Pamplona, esta institución al igual que la Fundación Universitaria del Área Andina, en la etapa de Valoración de Antecedentes también calificó la Especialización de Gestión Humana como un documento válido en la etapa de Valoración de Antecedentes en el aspecto de Educación Formal, tal y como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	Válido	El título de especialización aportado No es objeto de puntuación toda vez que fue validado para el cumplimiento de el requisito mínimo, aplicando la alternativa de estudio contemplada en la opec.	🔍
CORPORACIÓN HUMANAS	FORTALECIMIENTO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CASAS DE JUSTICIA	No Válido	El taller en FORTALECIMIENTO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CASAS DE JUSTICIA aportado, no se relaciona con las funciones del cargo, motivo por el cual, no puede ser objeto de puntuación, en la prueba de valoración de antecedentes	🔍
PSEA LTDA	SEMINARIO TALLER INTERNACIONAL PERSONA BAJO LA LLUVIA	No Válido	El seminario en TALLER INTERNACIONAL PERSONA BAJO LA LLUVIA aportado, no se relaciona con las funciones del cargo, motivo por el cual, no puede ser objeto de puntuación, en la prueba de valoración de antecedentes	🔍
GOBERNACION DE SANTANDER	CAPACITACIÓN LENGUA DE SEÑAS	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	DIPLOMADO PROMOTORES DE CONVIVENCIA Y MEDIACIÓN COMUNITARIA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
ESCUELA DE CAPACITACIÓN MUNICIPIO DE FLORIDABLANCA	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	ESPECIALIZACIÓN EN GESTION HUMANA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES	SEMINARIO LEY DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	SEMINARIO DE ACTUALIZACIÓN EN CONCILIACIÓN	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍

Imagen 2: Detalle de Valoración de Antecedentes convocatoria Antioquia, tomado de la plataforma SIMO

Se puede concluir que, frente a dos casos con situaciones fácticas idénticas, se obtienen resultados diferentes en los ítems evaluados en la prueba de antecedentes (**vulneración de los derechos a la igualdad y debido proceso**).

Resulta lamentable ver como en la convocatoria que más me interesa no se valide un título de Especialista en Gestión Humana en el aspecto de educación formal, determinando de manera contraria a las otras dos convocatorias, tanto en la de Antioquia a cargo de la Universidad de Pamplona, como en la de Cundinamarca a cargo de la Fundación Universitaria del Área Andina, más si consideramos que esta última es la misma Universidad responsable de coordinar y desarrollar la convocatoria de Santander.

Que la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina no efectuaran un análisis serio y objetivo de la Reclamación que elevé sobre la Educación Formal y que sin razones motivadas catalogue como "No Válido" el Título de ESPECIALISTA EN GESTION HUMANA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA, ha conllevado a que se me otorgue un menor puntaje al que me corresponde, perjudicando mi posición en

la lista de aspirantes, quedando injustificadamente en el Cuarto (4) puesto de aspirantes por fuera de alguna de las dos (2) plazas vacantes del empleo ofertado, y vulnerando mis derechos al debido proceso, a la igualdad, trabajo y acceso a cargos públicos por concurso de méritos.

INEXISTENCIA DE OTRO MECANISMO DE DEFENSA JUDICIAL.

Existe amplia doctrina y jurisprudencia en relación con que la tutela ostenta un carácter subsidiario y ello precisamente es lo que cobra vigencia en mi caso, pues analizado en contexto mi situación “ La acción de tutela debe proceder de forma directa y definitiva cuando no exista otro medio o recurso de defensa judicial que garantice la protección de los derechos constitucionales”, dado que si bien pudiera pensarse en la acción de nulidad y restablecimiento del derecho frente a lo que podría equipararse a un acto administrativo (la respuesta a la reclamación) en tanto la función que ejerce la Fundación Universitaria del Área Andina es una función pública, pero teniendo en cuenta los términos ordinarios de un tipo de procesos como este, es claro que para cuando se profiera una decisión de fondo ya se habrán consolidado derechos de elegibilidad que harán impróspera mi pretensión, por lo que el medio idóneo, eficaz y útil para los fines perseguidos como el amparo de mis derechos fundamentales no resulta otro que este excepcional mecanismo.

Así las cosas, el amparo que persigo debe ser definitivo y no conminárseme a acudir a otro medio que haría nugatoria la protección de mis derechos, así lo ha establecido la jurisprudencia en innumerables sentencias, entre ellas, en Sentencia de Unificación Jurisprudencial SU -913 de 2009 de la Corte Constitucional, que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso contencioso administrativo, pues su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Esto dice textualmente la Sentencia de Unificación Jurisprudencial SU-913 de 2019 citada:

“ACCIÓN DE TUTELA -Procedencia en materia de concurso de méritos para la protección de cargos de carrera.

Considera la Corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular (...).”

Así las cosas, este mecanismo resulta procedente en este momento para la protección de mis derechos fundamentales vulnerados al Acceso a la Carrera Administrativa por Meritocracia (art. 40 numeral 7° y art. 125 Constitución Política), derecho a la igualdad (artículo 13 C.P.), debido proceso (art. 29 C.P.).

PRETENSIONES

En atención a lo expuesto, elevo respetuosamente a su Honorable Despacho las siguientes peticiones:

PRIMERO: Se suspenda el concurso de méritos, en lo relacionado con la provisión del cargo de **Profesional Universitario Grado 02** de la Comisaría de Familia del Municipio de Floridablanca con número de OPEC 4409, de la Convocatoria No. 461 de 2017 – Santander.

SEGUNDO: Se ordene a la Fundación Universitaria del Área Andina, la revisión, valoración y **VALIDACIÓN** de la **ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA** como Educación Formal, según el artículo 40 del “Proceso de Selección No. 461 de 2017 – SANTANDER”, otorgándoseme en consecuencia un puntaje de 20 puntos en este ítem como corresponde, de tal manera que el puntaje en el aspecto de educación formal corregido sería de 40 puntos, discriminado así:

EDUCACIÓN FORMAL

TÍTULO	Puntaje
Especialista en Psicología Clínica	20
Especialista en Gestión Humana *	20
TOTAL	40

En consecuencia la puntuación de todos los valores de la Prueba de Valoración de Antecedentes, de acuerdo al artículo 39 del “Proceso de Selección No. 461 de 2017 – SANTANDER”, con este valor modificado en Educación Formal (**), queda de esta manera:

VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

ASPECTO	PUNTAJE
Experiencia Profesional Relacionada	20
Experiencia Profesional	20
Educación Informal	10
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	0
Educación Formal **	40
TOTAL	90

Por tanto el puntaje total que me corresponde, de acuerdo al artículo 28 del “Proceso de Selección No. 461 de 2017 – SANTANDER”, considerando la Valoración de Antecedentes (***) es de 83,73, como puede apreciarse en la siguiente tabla.

RESULTADO TOTAL

PRUEBA	PESO PORCENTUAL	RESULTADOS PARCIAL	RESULTADO PONDERADO
Competencias Básicas y funcionales	65%	84,70	55,05
Competencias Comportamentales	15%	71,22	10,68
Valoración de Antecedentes ***	20%	90	18
TOTAL	100%		83,73

Estas pretensiones se fundan en el evidente error que comete la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Fundación Universitaria del Área Andina, al no determinar y puntuar como válido en el ítem de Educación Formal, mi título de Especialista en Gestión Humana. Este yerro fue ratificado por la Fundación Universitaria del Área Andina, al resolver de manera negativa la reclamación interpuesta en la etapa correspondiente del proceso de selección, limitándome las posibilidades reales de acceder al empleo que en la actualidad y desde hace 15 años ejerzo en el Municipio de Floridablanca.

Llama especialmente la atención como la Comisión Nacional del Servicio Civil frente a dos situaciones fácticamente idénticas, adopta decisiones diferentes, vulnerando esta vez, mi derecho a acceder a un cargo público en igualdad de oportunidades con los demás aspirantes.

INTEGRACION DEL LITISCONSORCIO NECESARIO

La Constitución Política prevé que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, pues su inobservancia se castiga con la nulidad de lo actuado y la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política y desarrollada por el Decreto 2591 de 1991, no puede ser la excepción, pues en su trámite debe darse cabal aplicación a las disposiciones constitucionales, jurisprudenciales, legales y reglamentarias

previstas en el ordenamiento jurídico garantizando la protección de los derechos, tanto del accionante como del accionado e incluso de terceros.

Así las cosas, específicamente para este tipo de acciones, en su trámite debe buscarse por parte de la autoridad judicial determinar con grado de certeza la posible vulneración de los derechos fundamentales que se aducen por parte del accionante y adoptar su decisión convocando por activa y por pasiva a todas las personas que se encuentren comprometidas en la parte fáctica de la acción a objeto de que cuando adopte su decisión comprenda a todos los intervinientes y no resulte afectando a quienes debieron ser llamados y no fueron citados al asunto.

Así las cosas, ruego al señor Juez, que a efectos de evitar futuras nulidades de la ritualidad procesal que se surta en torno a esta acción constitucional, se proceda a convocar a todos aquellos que hacemos parte de la convocatoria No. 461 de 2017 que corresponde a la Alcaldía de Floridablanca y específicamente a aquellos que como la suscrita aspiramos al cargo identificado con el Código OPEC: 4409; Nivel: Profesional; Denominación: "Profesional Universitario"; Grado: 2; Código: 219 de la Alcaldía de Floridablanca.

Infortunadamente por el carácter reservado en relación con la identidad de los aspirantes al cargo al que me postulé no puedo aportar los nombres y demás datos de ellos, pero para ello solicito se le comine a la Comisión Nacional del Servicio Civil a hacerlo.

A su turno, solicito que la presente acción constitucional se publique en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil a efectos que se surta su debida notificación a todo aquel con interés legítimo en las resultas de este trámite constitucional.

PRUEBAS

Solicito se incorporen y tengan como pruebas documentales, las siguientes:

- **Anexo 1** Constancia de Inscripción al Concurso convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en relación con los empleos o cargos ofertados por la Alcaldía de Floridablanca.
- **Anexo 2** Pantallazo de la plataforma SIMO en relación con el puntaje obtenido por la suscrita en la PRUEBA DE COMPETENCIAS BASICAS Y FUNCIONALES, PRUEBA DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES y PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.
- **Anexo 3** Acuerdo No. CNSC 20181000005296 del 19-09-2018 el cual en su Artículo 40 se fijan las pautas para la evaluación de los antecedentes, entre ellos la educación formal y otros.
- **Anexo 4** Diploma de la Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB-.
- **Anexo 5** Reclamación realizada oportunamente por la suscrita a través de la plataforma SIMO frente a la evaluación de mi hoja de vida y su consecuente calificación en la Validación de Antecedentes.
- **Anexo 6** Certificación expedida por el Área de Talento Humano – Secretaría General- en relación con las funciones que ejerzo desde el 17 de MARZO DE 2005 y que corresponden en su totalidad a las que se requieren en la convocatoria para el cargo de Profesional Universitario Grado 02 de la Comisaria de familia de Floridablanca.
- **Anexo 7:** Respuesta a la reclamación efectuada, publicada a través de la plataforma SIMO.

NOTIFICACIONES

Las notificaciones deberán surtirse en las siguientes direcciones:

ACCIONADAS:

FUNDACION UNIVERSITARIA AREA ANDINA

Calle 69 No. 15-40 Bogotá D.C.

asistcnc@areandina.edu.co

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

Carrera 16 No. 96-64 piso 7°

Bogotá D.C.

VINCULADOS:

ALCALDIA DE FLORIDABLANCA

Calle 5 No. 8-25 Floridablanca

Correo Electrónico: notificaciones@floridablanca.gov.co

ACCIONANTE:

Las recibiré en Dirección: Calle 197 N° 15-04 CASA 10 F Versalles Campestre

Teléfono: 3002685652

Correo electrónico: dianaaltamar@hotmail.com

JURAMENTO:

Manifiesto bajo juramento que no he interpuesto otra acción de tutela ante despacho o tribunal judicial alguno, por los mismos hechos y/o por las mismas razones de derecho.

Atentamente,



DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA

C.C. No. 37.752.137 expedida en Bucaramanga,

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
 CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **37.752.137**
ALTAMAR NEIRA
 APELLIDOS
DIANA MARCELA
 NOMBRES
Diana Marcela Altamar Neira
 FIRMA




INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **27-ENE-1980**
BARRANCABERMEJA
 (SANTANDER)
 LUGAR DE NACIMIENTO
1.58 **O+** **F**
 ESTATURA G.S. RH SEXO
30-JUL-1998 BUCARAMANGA
 FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION *Carlos Ariel Sanchez Torres*
 REGISTRADOR NACIONAL
 CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A-2708200-00180827-F-0037752137-20090925 0016559000A 1 7180101599
 MINISTERIO DEL ESTADO CIVIL

Anexo 1 Constancia de Inscripción al Concurso convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
 CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN
 Convocatoria 461 de 2017
 ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA

Fecha de inscripción: Thu, 6 Sep 2018 11:23:24

DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA			
Documento	Cedula de ciudadanía	N° 37752137	
N° de inscripción	149615939		
Teléfono	3002685652		
Correo electrónico	dianaaltamar@hotmail.com		
Discapacidades			
Datos del empleo			
Entidad	ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA		
Código	219	N° de empleo	4409
Denominación	162	Profesional Universitario	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	2

DOCUMENTOS

Formación	
Especialización	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO Y LA
Especialización	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CORPORACIÓN HUMANAS
Educación Informal Profesional	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
Educación Informal	ESCUELA DE CAPACITACIÓN MUNICIPIO DE
Educación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
Educación Informal	GOBERNACION DE SANTANDER-UNIVERSIDAD
Educación Informal	CAMARA DE COMERCIO DE BUCARAMANGA
Educación Informal	GOBERNACION DE SANTANDER
Educación Informal	UNIVERSIDAD DE SANTANDER UDES
Educación Informal	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
Educación Informal	ESCUELA CAPACITACIÓN MUNICIPAL DE PSEA LTDA

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha terminación



Experiencia laboral			
Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha terminación
ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	17-Mar-05	

Otros documentos

Lugar donde presentará las pruebas	
Competencias Básicas Y Funcionales	Bucaramanga - Santander



Anexo 2 Pantallazo de la plataforma SIMO en relación con el puntaje obtenido PRUEBA DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y FUNCIONALES, PRUEBA DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES y PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

The screenshot displays the SIMO platform interface. At the top, there is a navigation bar with the SIMO logo and the tagline 'Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad'. It includes buttons for 'Escriba', 'Buscar empleo', and 'Cerrar sesión'. On the left, a user profile for 'DIANA MARCELA' is shown with a navigation menu containing 'PANEL DE CONTROL', 'Datos básicos', 'Formación', and 'Experiencia'. The main content area is titled 'Listado de reclamaciones presentadas y respuestas' and contains a table with the following data:

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
PRUEBA DE COMPETENCIAS BÁSICAS Y FUNCIONALES	2020-02-21	84.70	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
PRUEBA DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	2020-02-22	71.22	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
PRUEBA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	2020-04-06	70.00	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Requisitos Mínimos Proceso de Santander	2020-03-04	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

At the bottom of the table, it indicates '1 - 4 de 4 resultados' and includes navigation arrows: '<< < 1 > >>'.

"Por el cual se compilan los Acuerdos No. 20171000001156 del 22 de diciembre de 2017, 20182000001786 del 15 de junio de 2018, 20181000002806 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDÍA DE FLORIDABLANCA, "Proceso de Selección No. 461 de 2017 – Santander"

ARTÍCULO 16°. PUBLICACIÓN DE INSCRITOS POR EMPLEO. La lista de los aspirantes inscritos por empleo en la "Proceso de Selección No. 461 de 2017 – Santander", será publicada en la página www.cnsc.gov.co a través de **SIMO**. Para realizar la consulta, los aspirantes deben ingresar al aplicativo con el usuario y contraseña, en el que podrán conocer el número de aspirantes inscritos para el empleo al cual se inscribió.

**CAPÍTULO IV
DEFINICIONES Y CONDICIONES DE LA DOCUMENTACIÓN PARA LA VERIFICACIÓN
DE REQUISITOS MÍNIMOS Y PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE
ANTECEDENTES.**

ARTÍCULO 17°. DEFINICIONES. Para todos los efectos del presente Acuerdo, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Educación: Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados y títulos.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Es aquella que se imparte en instituciones públicas o privadas certificadas en los términos del Decreto 4904 de 2009, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la Educación Formal y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional.

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

Educación Informal. Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Aquella que tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

De conformidad con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Se acreditarán a través de certificaciones de participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros; a excepción de los cursos de inducción, cursos de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC: contiene las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES y conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015.

"Por el cual se compilan los Acuerdos No. 20171000001156 del 22 de diciembre de 2017, 20182000001786 del 15 de junio de 2018, 20181000002806 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDIA DE FLORIDABLANCA, "Proceso de Selección No. 461 de 2017 – Santander"

Nivel	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Experiencia Relacionada o Laboral	Educación Formal	Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Educación Informal	
Técnico y Asistencial	N.A	N.A.	40	40	10	10	100

ARTÍCULO 40°. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación respecto de los títulos **adicionales** al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 39° del presente Acuerdo para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo.

1. **Educación Formal:** En la siguiente tabla se describe la puntuación que puede obtener un aspirante con la presentación de Educación Formal que exceda el requisito mínimo y que se encuentre debidamente acreditada:

a. **Empleos del nivel Profesional:** La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 40 puntos.

Título Nivel	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
Profesional	40	30	20	30

b. **Empleos de los niveles Técnico y Asistencial:** La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 40 puntos.

Título Nivel	Profesional	Especialización Tecnológica	Tecnólogo	Especialización Técnico	Técnico	Bachiller
Técnico	No se puntúa	25	40	20	30	No se puntúa
Asistencial	No se puntúa	No se puntúa	40	20	30	No se puntúa

2. **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se calificará teniendo en cuenta el número total de Programas certificados y relacionados con las funciones del empleo, de la siguiente manera:

Número de Programas Certificados	Puntaje
5 o más	10
4	8
3	6
2	4
1	2

3. **Educación Informal:** La Educación informal, se calificará teniendo en cuenta el número total de horas certificadas de cursos relacionados con las funciones del empleo, de la siguiente manera:

"Por el cual se compilan los Acuerdos No. 20171000001156 del 22 de diciembre de 2017, 20182000001786 del 15 de junio de 2018, 20181000002806 del 15 de agosto de 2018, que regulan las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDIA DE FLORIDABLANCA, "Proceso de Selección No. 461 de 2017 – Santander"

INTENSIDAD HORARIA	PUNTAJE MÁXIMO
160 o más horas	10
Entre 120 y 159 horas	8
Entre 80 y 119 horas	6
Entre 40 y 79 horas	4
Hasta 39 horas	2

PARAGRAFO. Los eventos de formación en los que la certificación no establezca intensidad horaria, no se puntuaran.

En la educación informal se puntuarán los eventos de formación relacionados con las funciones del respectivo empleo y no se tendrán en cuenta los cursos de inducción, ni los cursos de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección de la entidad.

ARTÍCULO 41º. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Para la evaluación de la experiencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Nivel Profesional:

NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	PUNTAJE MÁXIMO
49 meses o más	20
Entre 37 y 48 meses	15
Entre 25 y 36 meses	10
Entre 13 y 24 meses	5
De 1 a 12 meses	1

NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	PUNTAJE MÁXIMO
49 meses o más	20
Entre 37 y 48 meses	15
Entre 25 y 36 meses	10
Entre 13 y 24 meses	5
De 1 a 12 meses	1

Nivel Técnico y Asistencial:

NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA O LABORAL	PUNTAJE MÁXIMO
49 meses o más	40
Entre 37 y 48 meses	30
Entre 25 y 36 meses	20
Entre 13 y 24 meses	10
De 1 a 12 meses	5

Anexo 4 Diploma de la Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga -UNAB-

República de Colombia
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE BUCARAMANGA**

El Consejo Académico y el Rector de la Universidad Autónoma de Bucaramanga,
en atención a que

DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA

C. C. 37.752.137 de Bucaramanga

ha cumplido las normas legales y los requisitos académicos exigidos por la Universidad,
le otorgan, con los derechos, obligaciones y prerrogativas correspondientes, el título de

ESPECIALISTA EN GESTION HUMANA

Se expide el presente diploma en Bucaramanga el 13 de Julio de 2007



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE SANTANDER

El Rector

El Decano de la Facultad

El Secretario General

Registrado al Folio N° 527-15797 del Libro N° 2 de 2007

Anexo 5 Reclamación realizada oportunamente por la suscrita a través de la plataforma SIMO frente a la evaluación de mi hoja de vida y su consecuente calificación en la Validación de Antecedentes.

Bucaramanga, 19 de Diciembre de 2019

Señores
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Ciudad

Asunto: Reclamación frente a los resultados de la prueba de valoración de antecedentes Concurso Abierto de Mérito Alcaldía de Floridablanca – Proceso de selección No. 461 de 2017 Santander.

Respetados Señores,

DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA, con domicilio y residencia en la ciudad de Bucaramanga, identificada con cédula de ciudadanía No. 37.752.137 de Bucaramanga y actuando en nombre propio, acudo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de interponer reclamación frente a los resultados de la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección mencionado en el asunto, en los cuales decretaron como NO VÁLIDO el título de Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, por considerar que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer.

FUNDAMENTOS DE LA RECLAMACIÓN

El día 12 de diciembre de 2019 consultando los resultados de la prueba de valoración de antecedentes en el enlace SIMO de la página web de la Comisión, encuentro que fue decretado como no válido el título de Especialización en Gestión Humana por no tener relación con las funciones del empleo a proveer.

La pretensión de la presente reclamación es demostrar la relación existente entre los estudios y conocimientos adquiridos en el programa de postgrado y las funciones establecidas para el cargo Profesional Universitario, Nivel Profesional, Código 219, Grado 02, de la Alcaldía de Floridablanca, logrando de esta manera la declaratoria de validez del título para estos efectos y la modificación del puntaje obtenido en el ítem en cuestión.

Esta reclamación se fundamenta en dos aspectos:

1. Relación de las funciones del empleo a proveer y las competencias que desarrolla un Profesional Especializado en Gestión Humana.
2. Antecedentes respecto a la validación de la Especialización en Gestión Humana en las convocatorias: 507 - 591 de 2017 - Municipios de Cundinamarca y 429 de 2016 - Antioquia.

1. Relación de las funciones del empleo a proveer y las competencias que desarrolla un Profesional Especializado en Gestión Humana: a continuación se presenta la relación entre las funciones del empleo a proveer y el perfil del egresado descrito por la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB, con base en el pensum académico, asignaturas y estudios adquiridos en desarrollo de la especialización en Gestión Humana que cursé en dicha Universidad.

Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<p><i>1. Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad.</i></p>	<p>La Gestión Humana es una de las disciplinas claves en los sistemas organizacionales donde el factor humano es el centro y donde el desarrollo organizacional está ligado con una administración y gestión efectiva de las personas. Se trata de una rama relacionada y difícil de separar del ámbito de los recursos humanos, y que conlleva, entre otras, tareas de administración del personal y conformación de grupos y equipos de trabajo en la organización.</p> <p>La conformación y desarrollo de grupos de intervención, de apoyo y otros, conlleva necesariamente para su exitosa implementación de conocimientos técnicos respecto a la valoración de competencias técnicas, competencias personales, roles y perfiles profesionales, estudios y conocimientos que se desarrollan en las cátedras del pensum académico de la especialización denominadas “Gestión por competencias”, “Planeación estratégica del recurso humano”, “Procesos de Selección” y “Recursos Humanos”</p> <p>Ver Anexo 2, Guía de Cátedra, Competencias de Formación de los módulos “Gestión por competencias” y “Planeación estratégica del recurso humano”, “Modelos organizacionales”, “Recurso Humanos”,</p>

Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<p><i>2. <u>Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.</u></i></p>	<p>La capacitación puede ser entendida como uno de los procesos de talento humano que facilita adquirir y perfeccionar habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos con respecto a actividades laborales, desarrollo de su labor, las oportunidades de crecimiento dentro y fuera de la organización para el mejoramiento de su calidad de vida. La capacitación, el entrenamiento y el aprendizaje organizacional, hacen parte de los aspectos que más se destacan dentro del enfoque de la gestión por competencias.</p> <p>Un profesional con estudios de posgrado en Gestión Humana interviene en todo el proceso de contacto con el capital humano que configura una organización, desde los procesos de contratación a la capacitación de los empleados. El perfil, las competencias y habilidades del especialista en Gestión Humana le otorgan la capacidad de incorporar y gestionar los conocimientos y las capacidades de los empleados de la entidad e implementar un adecuado proceso de gestión del conocimiento.</p> <p>Para la planeación y estructuración de programas y/o planes institucionales de capacitación, es de vital importancia contar con la asesoría de un profesional con conocimientos especializados en Gestión Humana, con la capacidad de diseñar un programa de capacitación de manera sistemática y organizada, definiendo claramente los objetivos de las capacitaciones y mediante el cual los funcionarios obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos institucionales definidos. Estos conocimientos requeridos para la estructuración e implementación de programas o planes de capacitación son desarrollados y adquiridos en la cátedra del pensum académico de la Especialización en Gestión Humana denominada "Gestión del conocimiento" y "Gestión por Competencias".</p> <p>Ver Anexo 2, Guía de Cátedra, Competencias de Formación de los módulos "Gestión del Conocimiento" y "Gestión por Competencias".</p>

Función del empleo a proveer	Profesional Especializado en Gestión Humana
<p>3. Funciones Relacionadas con Situaciones de Manejo de Conflictos.</p> <p>Las funciones del empleo a proveer, en su gran mayoría, requieren de un profesional con habilidades y herramientas profesionales para afrontar efectivamente un gran número de situaciones de conflictividad que diariamente se presentan en la Casa de Justicia de Floridablanca, aunado a la capacidad profesional de toma de decisiones y de estrategias de negociación por parte del servidor público.</p>	<p>Los estudios especializados en Gestión Humana les proporcionan a los estudiantes herramientas que les permite prepararse para la toma de decisiones, para estar en la capacidad de analizar en forma eficiente y práctica lo que sucede durante situaciones de conflicto y negociaciones, y además para desarrollar la capacidad para entender y manejar conflictos y situaciones difíciles.</p> <p>Un profesional con estudios especializados en gestión humana está en la capacidad de reconocer estrategias equivocadas y adecuadas en la solución de problemas, conocer y aplicar los conceptos de negociación y conciliación y distinguir entre estrategias internas y externas para la solución de conflictos.</p> <p>Estas habilidades y herramientas profesionales de manejo de conflictos son impartidas y desarrolladas en la cátedra del pensum académico de la Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga denominada "Habilidades de Negociación y Manejo de Conflictos".</p> <p>Ver Anexo 2, Guía de Cátedra, Competencias de Formación del módulo "Habilidades de Negociación y Manejo de Conflictos".</p>

Se anexa pensum académico expedido por la Universidad Autónoma de Bucaramanga y las correspondientes guías académicas de las asignaturas mencionadas.

Si bien la Especialización en Gestión Humana no hace parte del Núcleo Básico del Conocimiento de las Ciencias Sociales y Humanas, también está claro que el empleo de Profesional Universitario Grado 2, OPEC 4409, tiene varias funciones que no son exclusivas de la Psicología tales como:

- Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad.
- Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.

- Asistir a las Instituciones educativas para dictar charlas sobre violencia intrafamiliar, maltrato, abuso sexual, conductas inapropiadas.

El ejercicio en este empleo requiere de unas competencias adicionales para cumplir con las funciones enunciadas que se potencializan con la Especialización en Gestión Humana ya que este empleo forma parte del equipo interdisciplinario de las Comisarías de Familia de Floridablanca y por tanto es de vital importancia el aporte desde el campo de la Gestión Humana en:

- La conformación de grupos y equipos de trabajo en la organización.
- La capacidad de incorporar y gestionar las capacidades para lograr una adecuada gestión del conocimiento.
- La planeación y estructuración de programas o planes institucionales de capacitación.
- La capacidad de reconocer estrategias equivocadas y adecuadas en la solución de conflictos, aplicando los conceptos de negociación y conciliación. (De gran importancia en la solución conflictos intrafamiliares, en conciliaciones en alimentos para menores de edad o adultos mayores y en la conciliación en búsqueda de acuerdos en casos de violencia intrafamiliar. Esto constituye el 100% de los casos que atendemos en una Comisaría de Familia, institución a la cual pertenece mi equipo de trabajo y que hace parte de la Casa de Justicia)

Lo anterior, de acuerdo al artículo 40 de la presente convocatoria donde se determinan los criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de antecedentes, demuestra que las competencias desarrolladas a través de la Especialización en Gestión Humana se encuentran directamente relacionadas con tres funciones del empleo.

2. Antecedentes respecto a la validación de la Especialización en Gestión Humana.

Actualmente me desempeño como Profesional Universitario Grado 2 como Psicóloga del equipo interdisciplinario de la Comisaría de Familia Turno 1 de Floridablanca – Santander, con nombramiento en provisionalidad desde el 17 de Marzo de 2005, este es el mismo empleo para el cual aspiro lograr mi nombramiento en Carrera Administrativa por medio de este concurso. Teniendo claro que debía concursar para lograr mi nombramiento, decidí participar previamente en dos convocatorias (Alcaldía de Tocancipá - Cundinamarca y Alcaldía de Medellín - Antioquia) con el fin de conocer los procesos de selección, los métodos de evaluación y proceso en general, esas participaciones las realicé para el mismo empleo (Psicóloga del equipo interdisciplinario de la Comisaría de Familia), que en la convocatoria de Alcaldía de Tocancipá - Cundinamarca se identificó como: Profesional Universitario, grado 4, código 219, número OPEC 42884 y en la convocatoria de Alcaldía de Medellín – Antioquia se identificó como: Profesional Universitario, grado 2, código 219, número OPEC 44335.

a. En el proceso de selección no. 582 de 2017 - Cundinamarca.

Es pertinente señalar que en el proceso de selección No. 582 de 2017, del cual la Fundación Universitaria del Área Andina fue quien dirigió y desarrolló dicho concurso en nombre de la CNSC, la Especialización en Gestión Humana sí fue declarada válida en la prueba de antecedentes en el aspecto de Educación Formal, situación que comporta especial relevancia si se tiene en cuenta que las funciones del cargo para el cual aspiraba en aquella oportunidad guardan especial concordancia, similitud y alcance a las funciones del cargo para el cual aspiro en la actualidad. Es importante precisar que para este concurso de méritos el acuerdo de convocatoria también exigía la condición estipulada en el artículo 40 del actual acuerdo, es decir, que para ser declarados válidos los estudios allegados, estos debían tener relación con las funciones a desarrollar en el cargo al que se aspiraba.

A continuación, me permito adjuntar imagen del aplicativo SIMO donde se evidencian los resultados de la evaluación de antecedentes de aquella oportunidad, donde se observa la declaratoria de validez de la Especialización en Gestión Humana por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina.

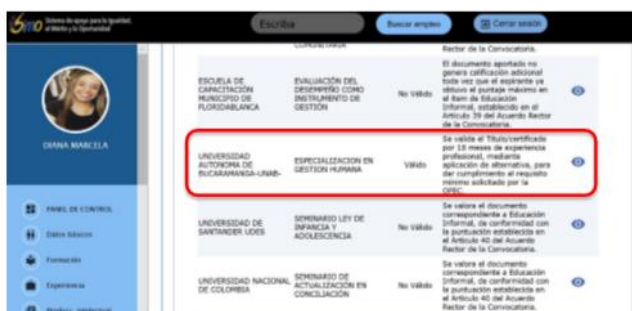


Imagen 1: Detalle de Valoración de Antecedentes, convocatoria de Cundinamarca, tomado de la plataforma SIMO

Para otorgar claridad y certeza respecto a lo manifestado, me permito incluir un cuadro comparativo de las funciones del cargo al cual aspiraba en el concurso No. 582 de 2017 versus las funciones que ostenta el cargo al que en la actualidad aspiro:

Funciones del cargo - Concurso No. 582 de 2017	Funciones del cargo al que aspiro en la actualidad.
Promover la participación de la comunidad en la realización de las investigaciones, la elaboración de los diagnósticos y la formulación de alternativas de solución de los problemas detectados.	Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a los problemas de la comunidad
Estudiar a fondo los problemas familiares de la población atendida en la comisaria de familia y participar con el equipo interdisciplinario en la solución de los mismos.	Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal)
Brindar orientación de pareja o grupo familiar en la solución de su problemática y mantener al día la historia del tratamiento de las personas atendidas.	Valorar psicológicamente a menores o adultos en casos de violencia intrafamiliar, conflictos de pareja, separación, abuso sexual.
Prestar los servicios de asistencia profesional que se requieren para el cumplimiento y desarrollo de los objetivos institucionales, programas y servicios a cargo de la comisaria de familia.	Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar.
Contribuir en el diseño e implementación de los programas y proyectos aportando conocimiento profesional garantizando el cumplimiento de los objetivos.	Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad. Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.
Asesorar a los diferentes tipos de usuarios de conformidad con los requerimientos y utilizando el saber profesional para emitir las respuestas y las recomendaciones pertinentes	Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal).

b. En el proceso de selección 429 de 2016 - Antioquia

En este proceso de selección la Universidad encargada de dirigir y desarrollar las diferentes etapas fue la Universidad de Pamplona, esta institución al igual que la Fundación Universitaria del Área Andina, en la etapa de Valoración de Antecedentes también calificó la Especialización de Gestión Humana como un documento válido en la etapa de Valoración de Antecedentes en el aspecto de Educación Formal, tal y como se puede apreciar en la siguiente imagen:

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar Documento
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUENAVISTA-URAB	ESPECIALIZACION EN PSICOLOGIA CLINICA Y DE LA SALUD	Válido	El título de especialización aportado no es objeto de puntuación toda vez que fue validado para el cumplimiento de el requisito mínimo, aplicando la alternativa de estudio contemplada en la opm.	🔍
CORPORACION HUMANA LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CASOS DE JUSTICIA	FORTALECIMIENTO DE LA ATENCION INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CASOS DE JUSTICIA	No válido	El valor en FORTALECIMIENTO DE LA ATENCION INTEGRAL A LAS MUJERES VICTIMAS DE LA VIOLENCIA EN CASOS DE JUSTICIA aportado, no se relaciona con las funciones del cargo, motivo por el cual, no puede ser objeto de puntuación, en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
PIBA UISA	SEMINARIO TALLER INTERNACIONAL PERSONA BAO LA LUCHA	No válido	El seminario en TALLER INTERNACIONAL PERSONA BAO LA LUCHA aportado, no se relaciona con las funciones del cargo, motivo por el cual, no puede ser objeto de puntuación, en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
GOBERNACION DE SANTANDER	CARACTERIZACION LENGUA DE DEIAS	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SERNA	SEMINARIO PROMOTORES DE CONVIVENCIA Y RESOLUCION CONFLICTIVA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
ESCUELA DE CARACTERIZACION FINANCIERO DEL DEPARTAMENTO DE FLORENCIA	EVALUACION DEL DESEMPEÑO COMO INSTRUMENTO DE GESTION	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUENAVISTA-URAB	ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD DE SANTANDER UISA	SEMINARIO LEY DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	SEMINARIO DE ACTUALIZACION EN CONCILIACION	Válido	El documento de estudio aportado fue validado en la prueba de valoración de antecedentes.	🔍

Imagen 2: Detalle de Valoración de Antecedentes convocatoria Antioquia, tomado de la plataforma SIMO

Se puede concluir que, frente a dos casos con situaciones fácticas idénticas, se obtienen resultados diferentes en los ítems evaluados en la prueba de antecedentes.

Resulta lamentable ver como en la convocatoria que más me interesa no se valide un título de Especialista en Gestión Humana en el aspecto de educación formal, determinando de manera contraria a las otras dos convocatorias, tanto en la de Antioquia a cargo de la Universidad de Pamplona, como en la de Cundinamarca a cargo de la Fundación Universitaria del Área Andina, más si consideramos que esta última es la misma Universidad responsable de coordinar y desarrollar la convocatoria de Santander.

Con base en los fundamentos presentados, solicito que sea validado y calificado la Especialización en Gestión Humana en el aspecto de Educación Formal.

ANEXOS

1. Pensum Académico de la Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga.
2. Guías de Cátedra de los módulos de la Especialización que demuestran la relación con las funciones del cargo enunciadas.






NOTIFICACIONES.







Dirección de Domicilio: Calle 197N° 15-04 Casa 10 F, Floridablanca-Santander
Correo Electrónico: dianaaltamar@hotmail.com

Atentamente,

DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA
C.C 37.752.137 Bga

Anexo: Pensum Académico Especialización en Gestión Humana -Universidad Autónoma de Bucaramanga UNAB

Primer Semestre	Créditos	Guía cátedra
CONTABILIDAD Y GESTION HUMANA	2	
CONTEXTO, GLOBALIZACION, TENDENCIAS Y COMPETITIVIDAD EN GESTION HUMANA	2	
E-RECURSOS HUMANOS	2	
GERENCIA FINANCIERA DE LA GESTION HUMANA	2	
MODELOS ORGANIZACIONALES	2	
PLANEACION ESTRATEGICA Y PROSPECTIVA	3	
RELACIONES LABORALES	2	
Total Créditos	15	

Segundo Semestre	Créditos	Guía cátedra
GESTION DEL CONOCIMIENTO	2	
GESTION POR COMPETENCIAS	2	
HABILIDADES DE NEGOCIACION Y MANEJO DE CONFLICTOS	2	
INDICADORES DE GESTION	2	
MANEJO DE SALARIOS Y COMPENSACIONES	2	
PLANEACION ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO	3	
PROCESOS DE SELECCION	2	
Total Créditos	15	

Total créditos del programa: 30

Anexo 6 Certificación expedida por el Área de Talento Humano – Secretaría General-Alcaldía de Floridablanca en relación con las funciones

	 Alcaldía Municipal de Floridablanca	CÓDIGO: TH-F-200-11
		VERSIÓN 02
CERTIFICADO LABORAL		
SECRETARIA GENERAL	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	

Floridablanca, 28 de julio de 2017

LA SUSCRITA PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA ALCALDIA DE FLORIDABLANCA, SANTANDER

HACE CONSTAR:

Que el(la) señor(a) **DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA**, identificado(a) con cédula de ciudadanía 37.752.137 expedida en Bucaramanga (Santander), labora en la Alcaldía de Floridablanca desde el 17 de marzo de 2005 hasta la fecha, desempeñando los siguientes cargos:

Como **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, NIVEL PROFESIONAL, CÓDIGO 219, GRADO 02**, en calidad de provisionalidad desde el 17 de marzo de 2005 hasta el 10 de marzo de 2009, desempeñando las siguientes funciones según Decreto 0057 de 2006.

ÁREA FUNCIONAL: *Dirección Administrativa – Casa de Justicia.*

1. Asumir el liderazgo público institucional de la Casa de Justicia.
2. Velar por el normal funcionamiento de la casa de Justicia.
3. Coordinar el trabajo en común con las instituciones participantes, respetando las competencias particulares.
4. Convocar al Comité Coordinador de Casa y velar por el cumplimiento de sus directrices
5. Transmitir al Ministerio de Justicia y del Derecho las propuestas y solicitudes que hagan en desarrollo del programa nacional, los funcionarios de la casa de la justicia.
6. Conciliar conflictos de tipo administrativo entre los funcionarios que trabajan en Casa.
7. Responder ante el Comité Municipal y ante el Ministerio de Justicia y del Derecho por la gestión de la Casa de Justicia.
8. Presentar a la Dirección de Acceso a la Justicia y Fomento, a los medios alternativos de solución de conflictos, informes estadísticos mensuales sobre la gestión adelantada por la Casa, de conformidad con los soportes recibidos de las entidades vinculadas a la misma.
9. Buscar permanentemente, mecanismos que permitan optimizar el trabajo de Casa, en beneficio de la comunidad con el apoyo de la Alcaldía y demás entidades locales, la Dirección de Acceso a la Justicia y Fomento, a los medios alternativos de solución de conflictos del Ministerio de Justicia y del Derecho y organismos de apoyo tales como: universidades y organizaciones no gubernamentales.
10. Realizar acciones tendientes a difundir los servicios prestados por la casa de Justicia a la comunidad.
11. Promover los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISÓ RESPONSABLE PROCESO	FECHA OCTUBRE 2015	APROBÓ EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 29-OCTUBRE 2015
------------------------	---------------------	-------------------------------	-----------------------	---------------------------------	--------------------------

Calle 5 No. 8-25 Casco Antiguo Floridablanca
 Tels: (057) 6497777 – 6497603 FAX 6497583
 E-mail: contactenos@floridablanca.gov.co

Atención:
 Lunes a Viernes
 8:00 am a 11:45 y

www.floridablanca.gov.co
 @alcaldiafloridablanca
 www.facebook.com/AlcaldiaFloridablanca-Ciudad

CERTIFICADO LABORAL

SECRETARIA GENERAL

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

13. Estructurar una política pública a favor de la niñez para lograr un desarrollo integral, sostenible y equitativo desde la perspectiva de los derechos.
14. Elaborar proyectos tendientes a mejorar la calidad de vida de la niñez, especialmente de los más vulnerables.
15. Promocionar una cultura en torno a la niñez, dando prioridad a la atención en la formulación de programas, que propendan por el desarrollo, formación integral y protección de los niños y niñas del municipio.
16. Ejecutar proyectos que permitan atender las principales problemáticas de la niñez en el municipio.
17. Fortalecer el comité de erradicación del trabajo infantil CETI a través de la articulación institucional y la participación en las diferentes actividades a realizarse en el Municipio.
18. Realizar acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en la niñez del Municipio.
19. Ejercer las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel, naturaleza y área de desempeño del titular del cargo.

Como **PROFESIONAL UNIVERSITARIO, NIVEL PROFESIONAL, CÓDIGO 219, GRADO 02**, en calidad de provisionalidad desde el 05 de enero de 2011 hasta la fecha, desempeñando las siguientes funciones según el Decreto 0004 del 06 de enero de 2009, Decreto 0142 de 2015 y Decreto 033 del 2017.

ÁREA FUNCIONAL: *Comisaría de Familia*

1. Apoyar el trabajo de las demás dependencias de la Casa de Justicia en materia de Psicología.
2. Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar.
3. Brindar apoyo instrumental, mediante la remisión de ciertos casos a centros de protección especializados.
4. Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal)
5. Intervenir a través de sesiones psicoterapéuticas en casos de riesgo, intento de suicidio, consumo de sustancias psicoactivas, etc.
6. Apoyar en el área legal durante las medidas de protección y alimentos para menores.
7. Valorar psicológicamente a menores o adultos en casos de violencia intrafamiliar, conflictos de pareja, separación, abuso sexual.
8. Asistir a las Instituciones educativas para dictar charlas sobre violencia intrafamiliar, maltrato, abuso sexual, conductas inapropiadas.
9. Realizar valoraciones en casos de maltrato y abuso sexual.

ELABORO EQUIPO MECI	FECHA ENERO 2014	REVISO RESPONSABLE PROCESO	FECHA OCTUBRE 2015	APROBO EQUIPO DIRECTIVO MECI	FECHA 26 OCTUBRE 2015
------------------------	---------------------	-------------------------------	-----------------------	---------------------------------	--------------------------

Calle 5 No. 5-25 Casco Antiguo Floridablanca
Tels: 057 4477777 - 5491202 FAX 6497503
E-mail: contact@floridablanca.gov.co
Nº 892.205.176-8

Atención:
Lunes a Viernes
8:00 am a 11:45 y
2:00 pm a 5:45 pm



www.floridablanca.gov.co
@floridablanca
www.facebook.com/AlcaldiaFloridablanca-Chone

CERTIFICADO LABORAL

SECRETARIA GENERAL

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

10. Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad.
11. Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros.
12. Hacer seguimiento a los casos atendidos.
13. Realizar visitas domiciliarias, rescates y operativos junto con el equipo interdisciplinario e intervenir en situaciones de crisis.
14. Ejercer las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel, naturaleza y el área de desempeño del titular del cargo.

Se expide con destino a trámites personales a solicitud del(a) interesado(a).

CLAUDIA MILENA ROMERO RIOS

ELABORO	FECHA	REVISO	FECHA	APROBO	FECHA
EQUIPO MEC	28/09/2014	RESPONSABLE PROCESO	02/OCT/2014	EQUIPO DIRECTIVO MEC	28/OCT/2014

Calle 5 No. 8-25 Casa Antigua Floridablanca
Tels. (077) 8497777 - 8487603 FAX 8487583
E-mail: secretaria@superservicios.gov.co
No. 830.255.174-B

Atención:
Lunes a Viernes
8:30 am a 11:45 y
2:00 pm a 5:00 pm



www.floridablanca.gov.co
@superservicios
www.facebook.com/AlcaldiaMunicipalFloridablanca-COPEL

Anexo 7 Respuesta a la reclamación efectuada, publicada a través de la plataforma SIMO



Bogotá D.C. 26 de diciembre de 2019

Apreciado (a) Aspirante
DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA
ID: 149615939
Proceso de Selección Santander

RVA-JH030

Referencia: Respuesta a Reclamación frente a la Prueba de Valoración de Antecedentes.

En el marco del Proceso de Selección 438 a 506 de 2017 y 592 a 600 de 2018, la CNSC suscribió contrato No. 130 de 2019 con la Fundación Universitaria del Área Andina, para la ejecución de las etapas de pruebas escritas y valoración de antecedentes hasta la consolidación de información para la conformación de listas de elegibles. El mencionado contrato establece dentro de las obligaciones específicas la de "11. *Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, derechos de petición, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato (...)*"

En atención a ello, el artículo 32° del Acuerdo Rector establece "(...) **RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES.** *Las Reclamaciones de los aspirantes respecto de los resultados de las pruebas aplicadas en el proceso de selección SOLO serán recibidas a través del Sistema - SIMO ingresando con su usuario y contraseña.*

El plazo para realizar las reclamaciones es de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, en consonancia con lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 (...)"

A su vez, el artículo 34° indica "**RESPUESTA A RECLAMACIONES.** *Para atender las reclamaciones, la universidad o institución de educación superior contratada, podrá utilizar la respuesta conjunta masiva, de conformidad con la sentencia T-466 de 2004 proferida por la Honorable Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código Contencioso Administrativo Sustituido por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015.*

Conforme a lo expuesto, se establece que la Fundación Universitaria del Área Andina será la competente para atender las reclamaciones, derechos de petición y acciones judiciales de la prueba de Valoración de Antecedentes, cumpliendo con los principios rectores del Proceso de Selección y en el tiempo establecido en el cronograma; esto en aplicación de la interpretación que la Corte Constitucional ha dado al respecto en Sentencia C-1175 de

2005: "Esto significa que la delegación para el conocimiento y la decisión de las reclamaciones en los procesos de selección, solo puede recaer en las universidades públicas o privadas o educación superior con los que hubiere contratado para este objeto, y que las mismas deben referirse a reclamaciones que no afecten el proceso en sí mismo".

En virtud de las obligaciones contractuales, se publicó el día 12 de diciembre los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

De otra parte, el artículo 43° del Acuerdo Rector, establece que, "(...) **RECLAMACIONES.** Las Reclamaciones que se presenten frente a los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes se recibirán y se decidirán por la universidad o institución de educación superior contratada por la CNSC, a través de su página web y de la página de la Comisión ww.cns.gov.co y/o enlace: SIMO.

El plazo para realizar las reclamaciones es de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, en los términos del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

La CNSC a través de la Universidad o Institución de Educación Superior contratada será responsable de resolver las reclamaciones y de comunicarlas al (la) peticionario (a).

Para atender las reclamaciones, la universidad o institución de educación superior contratada, podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la sentencia T-466 de 2004 proferida por la Honorable Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por el artículo 1 de la ley 1755 de 2015.

Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso."

En atención a lo anterior, se dio apertura a la etapa de reclamaciones del 13 al 19 de diciembre del año en curso frente a los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

OBJETO DE LA RECLAMACIÓN

De conformidad con la reclamación interpuesta en el Sistema- SIMO, usted manifiesta lo siguiente:

"DIANA MARCELA ALTAMAR NEIRA, con domicilio y residencia en la ciudad de Bucaramanga, identificada con cédula de ciudadanía No. 37.752.137 de Bucaramanga y

actuando en nombre propio, acudo ante la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de interponer reclamación frente a los resultados de la prueba de valoración de antecedentes del proceso de selección mencionado en el asunto, en los cuales decretaron como NO VÁLIDO el título de Especialización en Gestión Humana de la Universidad Autónoma de Bucaramanga, por considerar que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer.(...)”.

I. De la Prueba de Valoración de Antecedentes

El artículo 37 del Acuerdo Rector establece “La prueba de valoración de antecedentes es un instrumento de selección, que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral del aspirante **en relación con el empleo** para el cual concursa.

*Esta prueba tendrá carácter clasificatorio y tiene por objeto la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el aspirante, **adicional** a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer, y se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba sobre competencias básicas y funcionales.”*

La valoración de las certificaciones de estudio y de experiencia adicionales a los requisitos mínimos requeridos por el empleo al cual se postuló el aspirante, **se hará exclusivamente sobre los documentos aportados por el mismo a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad-SIMO en el momento de la inscripción**. Según lo anterior, aquellos documentos recibidos de forma extemporánea o por un medio diferente a SIMO, **no serán tenidos en cuenta**. [Ver artículo del Acuerdo Rector](#)

II. Puntuación de los factores y calificación de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

La distribución de los factores de Prueba para la Valoración de Antecedentes, se pondera conforme lo establece el artículo 39 del Acuerdo Rector, otorgando para los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial los porcentajes establecidos con respecto a la experiencia y la educación, criterio con base en lo cual se genera la calificación del aspirante.

Con el fin de otorgar un puntaje objetivo, el Acuerdo dispuso los criterios para valorar la experiencia de acuerdo al nivel del cargo al cual se aspira (artículo 41). Para valorar la educación, de acuerdo a los títulos adicionales a los exigidos en los requisitos mínimos, se establecieron los criterios y puntajes definidos en el artículo 40 del Acuerdo mencionado.

Con respecto a la calificación, esta se realiza de manera numérica en escala de cero (0) a cien (100) puntos con una parte entera y dos decimales y su resultado será ponderado por el veinte por ciento (20%) asignado a esta prueba de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 del Acuerdo Rector.

III. Requisitos mínimos del empleo al cual se postuló el aspirante

La valoración de antecedentes se realiza teniendo como punto de partida los requisitos mínimos previstos en el empleo al cual usted se postuló, así:

Número de OPEC:	4409
Nivel:	Profesional
Grado:	2
Denominación:	Profesional Universitario
Propósito principal del empleo:	Brindar al usuario de la casa de justicia un servicio integral que va más allá del derecho, invitando a mirar los conflictos como oportunidades de transformación, que crean alternativas de solución pacífica, fortaleciendo los principios de equidad.
Funciones del empleo:	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar el trabajo de las demás dependencias de la Casa de Justicia en materia de Psicología. • Brindar apoyo emocional a través de trabajo terapéutico y actividades comunitarias en el orden individual, de pareja o familiar. • Brindar apoyo instrumental, mediante la remisión de ciertos casos a centros de protección especializados. • Brindar asesoría psicológica en el área familiar (Individual, Paterno filial, rivalidad entre hermanos, disfunción conyugal). • Intervenir a través de sesiones psicoterapéuticas en casos de riesgo, intento de suicidio, consumo de sustancias psicoactivas, etc. • Apoyar en el área legal durante las medidas de protección y alimentos para menores. • Valorar psicológicamente a menores o adultos en casos de violencia intrafamiliar, conflictos de pareja, separación, abuso sexual. • Asistir a las instituciones educativas para dictar charlas sobre violencia intrafamiliar, maltrato, abuso sexual, conductas inapropiadas. • Realizar valoraciones en casos de maltrato y abuso sexual. • Crear y desarrollar grupos de intervención, de apoyo y otros que permitan dar solución a problemas de la comunidad. • Desarrollar programas de capacitación en temas de interés para los funcionarios de la Casa de Justicia y para la comunidad, como es el caso del fortalecimiento de valores, la sexualidad, el maltrato, la autoestima, las actitudes conciliatorias, las pautas de crianza y otros. • Hacer seguimiento a los casos atendidos. • Realizar visitas domiciliarias, rescates y operativos junto con el equipo interdisciplinario e intervenir en situaciones de crisis. • Ejercer las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel, naturaleza y el área de desempeño del titular del cargo.

Requisitos de Estudio:	Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en: Psicología. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley
Requisitos de Experiencia:	Profesional Relacionada. (12) meses
Aplicación de alternativa / Equivalencia.	No Aplica

IV. Solicitud de revisión de la documentación aportada por el aspirante

Para atender su reclamación, la Fundación Universitaria del Área Andina procedió a verificar la documentación aportada, obteniendo los siguientes resultados:

EDUCACIÓN FORMAL

Folio	Modalidad	Institución	Título	Fecha de grado	Observaciones
1	Especialización	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA	13/7/2007	No Valido. El Título en ESPECIALIZACION EN GESTION HUMANA, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 17 y 40 de Acuerdo del presente proceso de selección.

Observación	Puntaje Máximo	Total Puntaje
Se otorgan máximo 40 puntos a los títulos de educación formal adicionales a los mínimos exigidos por el empleo al cual concursa el aspirante.	40.00	20.00

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL APORTADA POR EL ASPIRANTE
Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de Educación y tomando en consideración su inconformidad relacionada con el certificado de Especialización en Gestión Humana y, en consecuencia, la calificación obtenida en el apartado de Educación formal, se hace preciso aclarar: Según lo establecido en el

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACION EN GENERAL APORTADA POR EL ASPIRANTE
<p>artículo 40 del Acuerdo del presente proceso de Selección: <i>"para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes (...) respecto de los títulos adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC (...) siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo"</i>.</p> <p>Así las cosas, en lo que respecta al Título Especialización en Gestión Humana es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada al comportamiento humano desde el contrato laboral, que posibilita el fortalecimiento de competencias a partir de la identificación de potencialidades del ser. Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a brindar al usuario de la casa de justicia un servicio integral que va más allá del derecho, invitando a mirar los conflictos como oportunidades de transformación, que crean alternativas de solución pacífica, fortaleciendo los principios de equidad, no es posible determinar una relación directa con las funciones del empleo a proveer, por lo tanto, no fue objeto de puntuación en la etapa de Valoración de Antecedentes.</p> <p>Así mismo la exigencia de requisitos mínimos de experiencia y educación se encuentra determinada por cada Entidad en su respectivo Manual de Funciones, mediante el cual se adoptan los requisitos y competencias laborales para los empleos que hacen parte de su planta de personal. No obstante, se hace preciso aclarar que los factores de Educación y Experiencia que se serán evaluados en la Prueba de Valoración de Antecedentes, y aplican para todos los niveles de empleos ofertados por el presente Proceso de Selección, se encuentran definidos y establecidos en el Acuerdo Rector del Proceso de Selección.</p> <p>En mérito de lo anteriormente expuesto, se concluye que, al no encontrarse motivos para modificar la calificación de setenta (70.00) puntos, inicialmente asignada en la Prueba de Valoración de Antecedentes, ésta se mantendrá.</p>

V. Resultados de la prueba de valoración de antecedentes.

A continuación se resumen los resultados obtenidos por usted en esta prueba:

CRITERIO	PUNTAJE
EDUCACIÓN FORMAL	20.00
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	0.00
EDUCACIÓN INFORMAL	10.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	20.00

CRITERIO	PUNTAJE
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	20.00
PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:	70.00

Acorde a lo anotado en precedencia, la Fundación Universitaria del Área Andina resuelve:

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **Setenta (70.00)** en la prueba de Valoración de Antecedentes
3. Comunicar al aspirante de la presente respuesta a través del Sistema- SIMO.
4. Conforme al artículo 43 del Acuerdo, contra la decisión que resuelve la reclamación presentada, **NO PROCEDE NINGUN RECURSO**

Cordialmente;

ALEJANDRO UMAÑA
Gerente Proceso de Selección Santander
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyecto: Johanna H.
Revisó: Alejandro O