

Señores

JUECES DEL CIRCUITO DE YOPAL CON FUNCIONES CONSTITUCIONALES - REPARTO
E. S. D.

ASUNTO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	LAURA JULIANA TORRES PÉREZ
ACCIONADO:	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA Y OTROS

LAURA JULIANA TORRES PÉREZ, identificada como aparece al pie de mi correspondiente firma, de conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, invocando el precepto constitucional establecido en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado en el Decreto antes mencionado, respetuosamente me dirijo a su despacho con el fin de solicitar la protección de mis derechos fundamentales, actualmente vulnerados por la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA** y el **DEPARTAMENTO DE CASANARE**, de conformidad con lo siguiente.

I. DERECHOS VULNERADOS

Los derechos vulnerados en este caso, son los del debido proceso, igualdad, derecho al acceso a empleos públicos, derecho al trabajo y meritocracia.

La vulneración de mis derechos se materializó en la etapa de valoración de antecedentes al caracterizar como NO VÁLIDA la educación informal y experiencia profesional relacionada que, asignaría un mayor puntaje a mi calificación en esta etapa que es de carácter clasificatorio.

Pese a las reclamaciones efectuadas, es decir, el agotamiento de los recursos ordinarios de defensa, la accionada persiste en su intención de no asignar la puntuación establecida en el acuerdo rector del concurso, esto es el Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que, implicaría que mi puntaje en la prueba sea notoriamente superior al inicialmente asignado, lo que me permitiría asumir un mejor puesto en la prueba, teniendo en cuenta su naturaleza clasificatoria y con ello, la oportunidad de acceder, en términos de igualdad respecto de los demás concursantes, al empleo para el cual me postulé.

Al no haberse realizado una debida valoración de los argumentos expuestos al momento de efectuar la reclamación, también se vulneraron mis derechos al debido proceso, la igualdad y una vez más el derecho al acceso a empleos públicos, derecho al trabajo y meritocracia que si bien no es un derecho fundamental, es un principio del Estado Social de Derecho.

II. HECHOS

➤ **Generalidades del concurso**

PRIMERO: La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** expidió el Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CASANARE - Convocatoria No. 1068 de 2019 - TERRITORIAL 2019”*

SEGUNDO: La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** celebró convenio con la Fundación Universitaria Área Andina, con el fin de que esta institución adelantara las etapas del citado concurso de méritos.

➤ **Inscripción al empleo y requisitos del mismo.**

TERCERO: Me inscribí para el cargo Profesional Especializado, código 222, grado 08, ofertado con la OPEC No. 9221, cuya finalidad es *“desarrollar los programas de promoción social en el departamento del Casanare, para atender los determinantes que conlleven a inequidades sociales y sanitarias, de acuerdo con los lineamientos de la Nación y las normas vigentes”* y frente al cual existía 1 empleo vacante, para la Dirección de Seguridad Social y Garantía de Calidad de la Gobernación de Casanare.

CUARTO: Los requisitos de formación del empleo, son los siguientes:

➤ *“Título de formación profesional en disciplina académica del núcleo básico de Conocimiento en Salud Pública; Odontología; Enfermería; Medicina; Sociología, Trabajo Social y Afines; Terapias o Psicología. Título de Postgrado en la Modalidad de Especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.*

➤ **Alternativa de estudio:** *El título de posgrado en la modalidad de especialización por: 1. Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o 2. Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o 3. Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.*

➤ **Equivalencia de estudio:** *Aplíquense las Equivalencias entre Estudios y Experiencia contenidas en el artículo 25 del Decreto 785 de 2005.*

QUINTO: Los requisitos de experiencia, son los siguientes:

“Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo.”

➤ **Equivalencia de experiencia:** *Aplíquense las Equivalencias entre Estudios y Experiencia contenidas en el artículo 25 del Decreto 785 de 2005*

SEXTO: Las funciones del empleo ofertado, son las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

SÉPTIMO: Al momento de realizar mi inscripción, aporté los soportes que acreditaban mi formación académica.

OCTAVO: Al momento de realizar mi inscripción, aporté los soportes que acreditaban mi experiencia laboral relacionada.

NOVENO: Aprobé la primera fase del proceso llamada COMPETENCIAS BÁSICAS Y FUNCIONALES, ocupando el primer lugar de la lista, con un puntaje de 73.33.

Logo: Sistema de apoyo para la igualdad, al Merito y la Oportunidad

Escriba | Buscar empleo | Cerrar sesión | Aviso | Términos y condiciones de uso

RESULTADOS DE LA PRUEBA

Resultados

Proceso de Selección: PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - GOBERNACION DE CASANARE

Prueba: Competencias Básicas y Funcionales

Empleo: DESARROLLAR LOS PROGRAMAS DE PROMOCION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CASANARE, PARA ATENDER LOS DETERMINANTES QUE CONLLEVEN A INEQUIDADES SOCIALES Y SANITARIAS, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA NACION Y LAS NORMAS VIGENTES. 222

Número de evaluación: 390577586

Nombre del aspirante: LAURA JULIANA TORRES PEREZ Resultado: 73.33

Observación: APRUEBA_BASICA_FUNCIONAL

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Observación: APRUEBA_BASICA_FUNCIONAL

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Listado de aspirantes al empleo

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	390577586	266926393	73.33
Admitido	390577587	264562476	72.00
Admitido	390577588	283912824	70.67
Admitido	390577589	275914600	69.33
Admitido	390577590	272089869	68.00
Admitido	390577591	261164195	66.67
Admitido	390577592	255840173	65.33
No Admitido	390577593	272995110	64.00
No Admitido	390577594	283418021	62.67
No Admitido	390577595	285131489	61.33

1 - 10 de 40 resultados

DÉCIMO: En la prueba de competencias comportamentales, mi puntaje fue de 81.82, ocupando el séptimo lugar.

Logo: Sistema de apoyo para la igualdad, al Merito y la Oportunidad

Escriba | Buscar empleo | Cerrar sesión | Aviso | Términos y condiciones de uso

RESULTADOS DE LA PRUEBA

Resultados

Proceso de Selección: PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - GOBERNACION DE CASANARE

Prueba: Competencias Comportamentales

Empleo: DESARROLLAR LOS PROGRAMAS DE PROMOCION SOCIAL EN EL DEPARTAMENTO DEL CASANARE, PARA ATENDER LOS DETERMINANTES QUE CONLLEVEN A INEQUIDADES SOCIALES Y SANITARIAS, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS DE LA NACION Y LAS NORMAS VIGENTES. 222

Número de evaluación: 390356830

Nombre del aspirante: LAURA JULIANA TORRES PEREZ Resultado: 81.82

Observación: CALIFICACION_COMPORMENTAL

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Observación: CALIFICACION_COMPORMENTAL

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Listado de aspirantes al empleo

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Número de evaluación	Número de inscripción	Puntaje
390356837	272995110	90.91
390356842	279082011	90.91
390356831	264562476	86.36
390356832	283912824	86.36
390356835	261164195	86.36
390356840	271053345	86.36
390356830	266926393	81.82
390356838	283418021	81.82
390356841	273333649	77.27
390356843	263980898	77.27

1 - 10 de 40 resultados

DÉCIMO PRIMERO: En el listado de ponderación general, actualmente ocupo el segundo puesto con una puntuación general de 60.36 –el primer puesto tiene una puntuación de 60.47, es decir, tan solo 0.11 puntos por arriba de mi calificación-, pese a la vulneración de mis derechos fundamentales y la indebida calificación dada en la etapa de valoración de antecedentes profesionales, que desarrollaré más adelante.

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
264562476	60.47
266926393	60.36
283912824	59.67
261164195	57.27
275914600	56.14
272089869	55.35
255840173	51.93

1 - 7 de 7 resultados

➤ **De la valoración de antecedentes profesionales – VULNERACIÓN DE DERECHOS**

DÉCIMO SEGUNDO: En la valoración de antecedentes profesionales, me asignaron una puntuación de 65.56 puntos, ocupando el quinto lugar.

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
261164195	69.27
264562476	68.37
283912824	67.67
275914600	66.14
266926393	65.56
272089869	63.95
255840173	58.93

1 - 7 de 7 resultados

Cabe resaltar que la prueba de valoración de antecedentes profesionales, es de naturaleza **clasificatoria** y consiste en la asignación de un puntaje a los estudios y experiencia de cada concursante, de acuerdo con los certificados aportados en la etapa de inscripciones, frente a aquella formación y experiencia adicional a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer.

DÉCIMO TERCERO: Para efectos de la valoración de formación o educación, se tienen en cuenta los siguientes factores.

- Educación formal¹ (40)
- Educación para el trabajo y desarrollo humano² (10)
- Educación informal³ (10)

DÉCIMO CUARTO: Para efectos de la valoración de experiencia, se tienen en cuenta los siguientes factores, en lo que respecta a la OPEC en la que me inscribí.

- Experiencia profesional relacionada⁴ (40 puntos)

DÉCIMO QUINTO: Lo anterior, para un total de 100 puntos.

DÉCIMO SEXTO: Para la valoración del cumplimiento de requisitos adicionales a los mínimos exigidos en la OPEC, en lo que tiene que ver con la formación académica, se tienen en cuenta los siguientes criterios, de conformidad con lo establecido en el artículo dis del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019

➤ **Para efectos de formación académica**

Título Nivel	Estudios especializados			
Profesional	Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
	40	30	20	30
	Estudios NO Finalizados			
	Doctorado (Puntaje máximo)	Maestría (Puntaje máximo)	Especialización (Puntaje máximo)	Profesional (Puntaje máximo)
	28	14	7	16

➤ **Para efectos de educación para el trabajo y el desarrollo humano**

Número de programas certificados	Puntaje máximo
3 o más	10
2	6
1	3

➤ **Para efectos de educación informal**

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

DÉCIMO SÉPTIMO: Para la valoración de requisitos adicionales a los mínimos exigidos en la OPEC, en lo que tiene que ver con la experiencia, se tienen en cuenta los siguientes

¹ Según el literal b del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, se entiende como "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".

² Según el literal c del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, se entiende como "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".

³ Según el literal d del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, se entiende como "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 objeto 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 duración inferior a ciento sesenta (160) horas."

⁴ Según el literal g del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, se entiende como "la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la formación en el respectivo nivel (profesional, técnico o tecnólogo) en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer en el respectivo nivel."

criterios, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019.

NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL, PROFESIONAL RELACIONADA, RELACIONADA O LABORAL, SEGÚN LO REQUERIDO EN LA OPEC	Puntaje máximo
97 meses o más	40
Entre 73 y 96 meses	30
Entre 49 y 72 meses	20
Entre 25 y 48 meses	10
De 1 a 24 meses.	5

DÉCIMO OCTAVO: Los resultados de la valoración de antecedentes profesionales fueron publicados a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO-.

DÉCIMO NOVENO: Al revisar los resultados encontré que consideraron como NO VALIDOS los siguientes soportes de experiencia profesional relacionada:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2015-01-23	2015-12-22
FUNDACIÓN GENFAMI	PSICÓLOGA	2014-07-01	2014-08-12
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2014-01-21	2014-12-20
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2013-10-31	2013-12-30
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2013-01-30	2013-10-29
COMFACASANARE	PSICÓLOGA	2012-08-14	2012-12-13
COMFACASANARE	PSICÓLOGA	2012-02-07	2012-06-06
ALCALDÍA DE YOPAL	PSICÓLOGA	2009-03-20	2010-01-19

VIGÉSIMO: Al revisar los resultados encontré que consideraron como NO VÁLIDOS una serie de soportes que acreditaban educación informal, a saber,

- Lenguaje claro. DNP.
- Rutas integrales. Ministerio de Salud y Protección Social.
- Clima organizacional. Escuela de negocios IFC.
- Encuentro secretarías técnicas discapacidad - víctimas. Ministerio de Salud - Unidad de Víctimas.
- Curso de Auditor Interno: ISO 9001:2008 - NCT GP 1000 - 2009. Yopal Casanare, 48 horas.
- Curso Fundamentos de Gestión del Riesgo Basado en ISO 31000. Yopal Casanare, 16 horas.
- Jornada de capacitación dirigida a los actores de las redes del buen trato. Secretaría Departamental de Salud. Yopal Casanare, 16 Horas.
- Seminario Primeros Auxilios Psicológicos. Secretaria Departamental de Salud. Yopal Casanare. 13 de enero de 2009. 8 Horas.

- Congreso de Salud Sexual y Reproductiva. Yopal, Casanare, 21 y 22 de noviembre de 2007.
- Seminario Violencia Intrafamiliar, Maltrato Infantil y Abuso Sexual. Yopal, Casanare, 20 y 21 de Junio y 25 y 26 de Julio de 2008. 20 horas.
- Congreso de salud mental. Yopal, Casanare, 21 y 22 de Noviembre de 2007.
- Congreso de Salud Sexual y Reproductiva. Yopal, Casanare, 21 y 22 de noviembre de 2007.
- Curso “Despierta tu excelencia”, técnicas de Programación Neurolingüística. Yopal, Casanare, 18 y 19 de noviembre de 2007. 16 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) Conversando con las madres – 16 practicas familiares. Yopal, Casanare, 9, 10 y 11 de Julio de 2007. 24 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) Clínico Neonatal. Yopal, Casanare, 30 de Junio y 1, 2, 3 y 4 de Julio de 2007. 40 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) comunitario. Yopal, Casanare, 26, 27, 28, 29 y 30 de Junio de 2007. 40 Horas.
- Taller de formación en sistema de habilitación y garantía de la calidad para instituciones prestadoras de servicios de salud. Yopal, Casanare. 8, 9, 10, 11 y 14 de Mayo de 2007. 40 Horas.
- Quinta Jornada de Salud Mental. Yopal, Casanare, 23 y 24 de Marzo de 2007.

VIGÉSIMO PRIMERO: Frente a esa decisión, presenté reclamación, explicando porqué estas certificaciones, debían tenerse en cuenta para acreditar EDUCACIÓN INFORMAL y EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, en los siguientes términos.

➤ **Reclamación - Experiencia profesional relacionada**

VIGÉSIMO SEGUNDO: Según la valoración de mi hoja de vida, se excluyeron 16 certificados de experiencia profesional relacionada, sin embargo; los mismos eran afines con los requisitos del empleo frente al cual generé mi postulación, como lo demostraré más adelante.

VIGÉSIMO TERCERO: En mi criterio, se dio una interpretación errada del Decreto 785 de 2005, el cual, a través de su artículo 11, establece las definiciones legales de experiencia, experiencia profesional, experiencia relacionada y experiencia docente.

Tratándose de experiencia relacionada, la norma señala que se trata de la *“adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.”*

Como se desprende de lo anterior, la misma norma contempla la posibilidad de tener como experiencia relacionada la adquirida en el ejercicio de un área de la profesión, en ese sentido, se tiene que la experiencia aportada tiene que ver con la profesión de psicóloga y a través de éstas desarrollé actividades de diseño y ejecución de programas que involucran a población laboralmente expuesta y por ende, vulnerable, así como en la evaluación de procedimientos, actitudes y desempeño de esta misma población, actividades de coordinación con personal de la empresa, actividades de promoción en temas de salud mental y riesgos psicosociales y elaboración de proyectos para población vulnerable que en muchas oportunidades también tiene que ver con personas disminuidas en su salud física o mental, es decir, se trata de experiencia adquirida en el ejercicio de empleos que tienen que ver con el área de la profesión que requiere el empleo a proveer.

VIGÉSIMO CUARTO: Debe señalarse que las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2015-01-23	2015-12-22	La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Desde el proceso de apoyo a la gestión humana de ENERCA SA ESP y de planeación y desarrollo de actividades de bienestar social, capacitación, formación y selección de personal, estuve involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que *“por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”*, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga, en las tareas de **ejecución** del plan de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación de ENERCA y en general, en todo el proceso de apoyo de gestión humana, tuve que atender las situaciones particulares que se presentaban con los trabajadores de la empresa y que se relacionaban con su condición mental, la cual, en el ámbito laboral, los hacía vulnerables a riesgos psicosociales en las dimensiones cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, consistencia del rol social, influencia del entorno extra laboral y otras que hacen parte de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Aunado a lo anterior, los planes de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación hacen parte del cumplimiento de obligaciones legales de ENERCA en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, estas actividades pueden asimilarse a las exigidas en el numeral 1° de las funciones del empleo a proveer.

En lo que tiene que ver con las funciones de coordinación y articulación de los programas de la secretaría de salud y demás dependencias de la Gobernación, contenidas en el numeral 3°, debe decirse que ellas se asemejan a las actividades de planeación y ejecución del plan de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación de ENERCA y de apoyo en las actividades de gestión humana cuando era requerido.

Ahora, la promoción social, ha sido entendida como *“una acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad”*⁵, en ese orden de ideas, la función contenida en el numeral 5° del empleo a proveer, puede asimilarse a las funciones de **aplicación, sistematización y análisis** de la encuesta organizacional en todos los procesos de ENERCA y sistematización del ausentismo laboral de la empresa, dado que a través de ellas, se pretendía evitar y/o minimizar riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa, que en oportunidades podían ser personas en condición de vulnerabilidad, dado a condiciones de estrés o incapacidades prolongadas, es decir, que se encontraban en vulnerabilidad por su estado de salud y ello implicaba su ausentismo laboral.

VIGÉSIMO QUINTO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
FUNDACIÓN GENFAMI	PSICÓLOGA	2014-07-01	2014-08-12	El documento aportado no genera puntuación toda vez que se traslapa totalmente con el folio de experiencia de ENERCA - EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE, de conformidad con el artículo 15 del acuerdo de la presente convocatoria.

⁵ Departamento Nacional de Planeación, en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/De_la_sistencia_a_la_promoci%C3%B3n_social_SISD_35.pdf

Considero desacertada la decisión adoptada, porque se está excluyendo este ítem de experiencia, basado en el hecho que se traslapa con una certificación de experiencia de ENERCA SA ESP que tampoco se está teniendo como válida, supuestamente por no acreditar experiencia relacionada.

Si la certificación de ENERCA SA ESP no se tiene como válida luego de esta reclamación, lo procedente es que se tenga en cuenta este periodo de experiencia que, desde ya anticipo, contiene funciones similares a las del cargo a proveer, por ende, puede calificarse como experiencia relacionada.

VIGÉSIMO SEXTO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
				La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Desde el proceso de apoyo a la gestión humana de ENERCA SA ESP y de planeación y desarrollo de actividades de bienestar social, capacitación, formación y selección de personal, estuve involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que “*por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta*”, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga, en las tareas de **ejecución** del plan de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación de ENERCA y en general, en todo el proceso de apoyo de gestión humana, tuve que atender las situaciones particulares que se presentaban con los trabajadores de la empresa y que se relacionaban con su condición mental, la cual, en el ámbito laboral, los hacía vulnerables a riesgos psicosociales en las dimensiones cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, consistencia del rol social, influencia del entorno extra laboral y otras que hacen parte de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Aunado a lo anterior, los planes de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación hacen parte del cumplimiento de obligaciones legales de ENERCA en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, estas actividades pueden asimilarse a las exigidas en el numeral 1° de las funciones del empleo a proveer.

En lo que tiene que ver con las funciones de coordinación y articulación de los programas de la secretaría de salud y demás dependencias de la Gobernación, contenidas en el numeral 3°, debe decirse que ellas se asemejan a las actividades de planeación y ejecución del plan de bienestar, de formación y desarrollo y de formación y capacitación de ENERCA y de apoyo en las actividades de gestión humana cuando era requerido.

Ahora, la promoción social, ha sido entendida como “*una acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad*”⁶, en ese orden de ideas, la función contenida en el numeral 5° del empleo a proveer, puede asimilarse a las funciones de **aplicación, sistematización y análisis** de la encuesta organizacional en todos los procesos de ENERCA y sistematización del ausentismo laboral de la empresa, dado que a través de ellas, se pretendía evitar y/o minimizar riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa, que en oportunidades podían ser personas en condición de vulnerabilidad, dado a condiciones de estrés o incapacidades prolongadas, es decir, que se encontraban en vulnerabilidad por su estado de salud y ello implicaba su ausentismo laboral.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

⁶ Departamento Nacional de Planeación, en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/De_la_sistencia_a_la_promoci%C3%B3n_social_SISD_35.pdf

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2013-10-31	2013-12-30	La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Desde el proceso de apoyo a la gestión humana de ENERCA SA ESP y de planeación y desarrollo de actividades de bienestar social, capacitación, formación y selección de personal, estuve involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que *“por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta”*, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga atendí a población vulnerable desde el área de gestión humana de ENERCA de forma coordinada y articulada con otras dependencias de la empresa, actividad que se enmarca dentro del numeral 3° de las funciones del cargo; además, dentro de la realización del cronograma de actividades de bienestar social, se encuentra la ejecución de actividades de promoción de salud mental, riesgo psicosocial y la ejecución de planes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se relacionan con las funciones del cargo a proveer.

VIGÉSIMO OCTAVO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
EMPRESA DE ENERGÍA DE CASANARE S.A. E.S.P.	PSICÓLOGA	2013-01-30	2013-10-29	La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Desde el proceso de apoyo a la gestión humana de ENERCA SA ESP y de planeación y desarrollo de actividades de bienestar social, capacitación, formación y selección de personal, estuve involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que “*por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta*”, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga atendí a población vulnerable desde el área de gestión humana de ENERCA de forma coordinada y articulada con otras dependencias de la empresa, actividad que se enmarca dentro del numeral 3° de las funciones del cargo; además, dentro de la realización del cronograma de actividades de bienestar social, se encuentra la ejecución de actividades de promoción de salud mental, riesgo psicosocial y la ejecución de planes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se relacionan con las funciones del cargo a proveer.

VIGÉSIMO NOVENO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
COMFACASANARE	PSICÓLOGA	2012-08-14	2012-12-13	La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en

este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Las actividades de aplicación de pruebas de selección de personal, apoyo en la elaboración del plan de bienestar, implementación del Sistema de Gestión de Calidad, Evaluación de Desempeño y Elaboración del Plan de Salud Ocupacional, estuve, en la ejecución de dicho contrato, involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que “*por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta*”, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga, en las tareas antes descritas, tuve que atender las situaciones particulares que se presentaban con los trabajadores de COMFACASANARE y que se relacionaban con su condición mental, la cual, en el ámbito laboral, los hacía vulnerables a riesgos psicosociales en las dimensiones cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, consistencia del rol social, influencia del entorno extra laboral y otras que hacen parte de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Aunado a lo anterior, los planes de bienestar, de salud ocupacional y la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, hacen parte del cumplimiento de obligaciones legales de ENERCA en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, estas actividades pueden asimilarse a las exigidas en las funciones del empleo a proveer.

Ahora, la promoción social, ha sido entendida como “*una acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o*

*vulnerabilidad*⁷, en ese orden de ideas, la función contenida en el numeral 5° del empleo a proveer, puede asimilarse a las funciones de **evaluación de desempeño**, dado que a través de ellas, se pretendía evitar y/o minimizar riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa, que en oportunidades podían ser personas en condición de vulnerabilidad, dado a condiciones de vulnerabilidad por su estado de salud que implicaban su ausentismo laboral o por tratarse de mujeres, población considerada como víctimas de la violencia, entre otros.

TRIGÉSIMO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
COMFACASANARE	PSICÓLOGA	2012-02-07	2012-06-06	La experiencia aportada no acredita el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer en el respectivo nivel y por tanto, no se procede a su validación como experiencia profesional relacionada, de conformidad con la definición emitida en el literal g), artículo 13 del Acuerdo Rector de Convocatoria. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como experiencia profesional, <u>este no genera ninguna puntuación en la etapa de valoración de antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo de la OPEC, según lo establecido en el artículo 15 de la precitada norma.</u>

La experiencia profesional relacionada ha sido entendida como la adquirida a partir del momento de terminación y aprobación del pensum académico del respectivo nivel, en este caso profesional, en el ejercicio de empleo o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer, de hecho, esta es la definición contenida en el literal g) del artículo 13 del Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019, que convoca y establece la reglas del presente proceso de selección.

Revisadas las funciones del cargo, se evidencia que corresponden a las siguientes:

“1. Diseñar y ejecutar los programas y proyectos relacionados con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con las normas vigentes.

2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

3. Coordinar y articular las acciones relacionadas con los grupos de población vulnerable con los diferentes programas de la Secretaría de Salud y las demás dependencias de la Gobernación.

4. Coordinar y brindar la asistencia técnica a las EPS, IPS, entes municipales, organizaciones de población vulnerable, veedurías y de grupos de interés relacionados con la promoción social de acuerdo con las normas vigentes.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

7. Participar en mesas técnicas, reuniones, comités, seminarios y demás en representación de la Secretaría de Salud cuando le sea asignado.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.

9. Las demás que se le asignen y que correspondan a la naturaleza del empleo.”

En mi criterio, las funciones correspondientes a este certificado tienen que ver con aquellas del empleo a proveer.

Las actividades de aplicación de pruebas de selección de personal, apoyo en la elaboración del plan de bienestar, implementación del Sistema de Gestión de Calidad, Evaluación de Desempeño y Elaboración del Plan de Salud Ocupacional, estuve, en la ejecución de dicho contrato, involucrada con población vulnerable, que constitucionalmente ha sido entendida como aquellas personas que “*por su condición económica, física o **mental**, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta*”, al tenor del artículo 13 del texto superior.

En ese sentido, como psicóloga, en las tareas antes descritas, tuve que atender las situaciones particulares que se presentaban con los trabajadores de COMFACASANARE y que se relacionaban con su condición mental, la cual, en el ámbito laboral, los hacía vulnerables a riesgos psicosociales en las dimensiones cuantitativas, demandas de carga mental, demandas emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, demandas de jornada de trabajo, consistencia del rol social, influencia del entorno extra laboral y otras que hacen parte de la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial.

Aunado a lo anterior, los planes de bienestar, de salud ocupacional y la implementación del Sistema de Gestión de Calidad, hacen parte del cumplimiento de obligaciones legales de ENERCA en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo anterior, estas actividades pueden asimilarse a las exigidas en las funciones del empleo a proveer.

Ahora, la promoción social, ha sido entendida como “*una acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar una persona o un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad*”⁸, en ese orden de ideas, la función contenida en el numeral 5° del empleo a proveer, puede asimilarse a las funciones de **evaluación de desempeño**, dado que a través de ellas, se pretendía evitar y/o minimizar riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa, que en oportunidades podían ser personas en condición de vulnerabilidad, dado a condiciones de vulnerabilidad por su estado de salud que implicaban su ausentismo laboral o por tratarse de mujeres, población considerada como víctimas de la violencia, entre otros.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Las funciones del contrato, son similares a las del empleo a proveer, motivo por el cual ACREDITAN EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, por las siguientes razones:

EMPRESA	CARGO	FECHA DE INGRESO	FECHA DE SALIDA	OBSERVACIÓN
ALCALDÍA DE YOPAL	PSICÓLOGA	2009-03-20	2010-01-19	El documento aportado no cumple con los criterios establecidos en el artículo 15 de la presente convocatoria, debido a que NO

⁸ Departamento Nacional de Planeación, en: https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/De_la_sistencia_a_la_promoci%C3%B3n_social_SISD_35.pdf

				especifica fecha de inicio y finalización (día/mes/año)
--	--	--	--	---

Este yerro se subsanó aportando copia del acta de terminación del contrato de prestación de servicios.

➤ **Reclamación – Educación no formal**

TRIGÉSIMO SEGUNDO: El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, establece las normas generales del empleo público, señalando 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 calidades de los aspirantes.”*

TRIGÉSIMO TERCERO: Por su parte, el artículo 7° de la Ley 909 de 2004, al hablar de la naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece que esta entidad es responsable de la **administración y vigilancia** de las carreras, excepto las especiales y a través del artículo 11 ibídem establece la atribuciones o funciones que ejercerá, en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 11. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. *En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:*

a) **Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales** con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;

b) *Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;*

c) **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;

d) *Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa;*

e) *Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia;*

f) *Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior;*

g) *Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes;*

h) *Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;*

i) *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;*

j) *Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño;*

k) *Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.*

PARÁGRAFO. *El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.*”

TRIGÉSIMO CUARTO: Como se desprende de lo anterior, ni el Constituyente ni el legislador otorgó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, facultades para imponer requisitos adicionales a los que se prevén en la Constitución y en la Ley.

TRIGÉSIMO QUINTO: Ante la actuación excesiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil de imponer como requisito que la educación informal no podía superar un límite temporal, para ser válido, lo procedente es acudir a los criterios legales establecidos a través del Decreto 785 de 2005, para acreditar el cumplimiento de requisitos para acceder a un empleo en carrera administrativa, en este caso de entidades territoriales.

TRIGÉSIMO SEXTO: El decreto en comento establece, para el caso de los certificados de educación no formal que:

“ARTÍCULO 7º. Certificación educación formal. *Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.*”

En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente tarjeta o matrícula profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.”

“ARTÍCULO 9º. Cursos específicos de educación no formal. *De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos, con el fin de lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir cursos específicos de educación no formal orientados a garantizar su desempeño.”*

“ARTÍCULO 10. Certificación de los cursos específicos de educación no formal. *Los cursos específicos de educación no formal se acreditarán mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello. Dichos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:*

10.1. *Nombre o razón social de la entidad.*

10.2. *Nombre y contenido del curso.*

10.3. *Intensidad horaria.*

10.4. *Fechas de realización.*

PARÁGRAFO. *La intensidad horaria de los cursos se indicará en horas. Cuando se exprese en días, deberá indicarse el número total de horas por día.”*

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: De lo anterior se desprende que la norma fijó unos criterios de validez y otros, para la acreditación de experiencia, los primeros, hacen referencia a la admisibilidad del certificado y el segundo al contenido que debe incorporar el certificado, para poder ser tenido en cuenta al momento de verificar el cumplimiento de los requisitos.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Sin embargo, en ninguno de los dos casos estableció un límite temporal de vigencia a los certificados de educación no formal, es decir, esta exigencia contenida en el anexo técnico se trata de una extralimitación de la CNSC en el ejercicio de sus funciones, que son únicamente las señaladas *ut supra*.

TRIGÉSIMO NOVENO: Así las cosas, es necesario que en este caso se dé aplicación a la figura denominada como **EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD**, instrumento

establecido en el artículo 4° de la Constitución Política de Colombia, dado que existe una contradicción entre normas, pues, reitero, las reglas del concurso contradicen la Constitución y la ley y en esa medida, los certificados de educación no formal que relaciono a continuación, deben ser tenidos en cuenta y puntuados dentro de la prueba de valoración de antecedentes.

- Lenguaje claro. DNP.
- Rutas integrales. Ministerio de Salud y Protección Social.
- Clima organizacional. Escuela de negocios IFC.
- Encuentro secretarías técnicas discapacidad – víctimas. Ministerio de Salud – Unidad de Víctimas.
- Curso de Auditor Interno: ISO 9001:2008 – NCT GP 1000 – 2009. Yopal Casanare, 48 horas.
- Curso Fundamentos de Gestión del Riesgo Basado en ISO 31000. Yopal Casanare, 16 horas.
- Jornada de capacitación dirigida a los actores de las redes del buen trato. Secretaría Departamental de Salud. Yopal Casanare, 16 Horas.
- Seminario Primeros Auxilios Psicológicos. Secretaria Departamental de Salud. Yopal Casanare. 13 de enero de 2009. 8 Horas.
- Congreso de Salud Sexual y Reproductiva. Yopal, Casanare, 21 y 22 de noviembre de 2007.
- Seminario Violencia Intrafamiliar, Maltrato Infantil y Abuso Sexual. Yopal, Casanare, 20 y 21 de Junio y 25 y 26 de Julio de 2008. 20 horas.
- Congreso de salud mental. Yopal, Casanare, 21 y 22 de Noviembre de 2007.
- Congreso de Salud Sexual y Reproductiva. Yopal, Casanare, 21 y 22 de noviembre de 2007.
- Curso “Despierta tu excelencia”, técnicas de Programación Neurolingüística. Yopal, Casanare, 18 y 19 de noviembre de 2007. 16 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) Conversando con las madres – 16 practicas familiares. Yopal, Casanare, 9, 10 y 11 de Julio de 2007. 24 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) Clínico Neonatal. Yopal, Casanare, 30 de Junio y 1, 2, 3 y 4 de Julio de 2007. 40 Horas.
- Taller de formación en la estrategia “Atención integral de enfermedades prevalentes en la infancia” (AIEPI) comunitario. Yopal, Casanare, 26, 27, 28, 29 y 30 de Junio de 2007. 40 Horas.
- Taller de formación en sistema de habilitación y garantía de la calidad para instituciones prestadoras de servicios de salud. Yopal, Casanare. 8, 9, 10, 11 y 14 de Mayo de 2007. 40 Horas.
- Quinta Jornada de Salud Mental. Yopal, Casanare, 23 y 24 de Marzo de 2007.

CUADRAGÉSIMO: La totalidad de certificaciones de educación no formal que han sido excluidas, tienen que ver con las funciones del cargo a proveer, bien sea porque brindan conocimientos necesarios para la atención vulnerable, discapacitados, madres, niños, niñas y adolescentes, víctimas del conflicto armado o porque brindan criterios necesarios para cumplir con funciones como las de diseño y ejecución de programas y proyectos, coordinación y articulación de acciones y monitoreo y evaluación de cumplimiento de metas y objetivos.

➤ **Respuesta a la reclamación**

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: En respuesta a la reclamación se reiteran los argumentos expuestos en la negativa inicial a valorar la educación informal y la experiencia profesional relacionada, sin adentrarse en el estudio de la excepción de inconstitucionalidad ni la valoración detallada de los argumentos expuestos en el escrito de la reclamación.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Con relación a la educación informal, se señala que no se validan las certificaciones de FUNDAMENTOS DE GESTIÓN DE RIESGO BASADO EN ISO 31000 Y AUDITO INTERNO 9001:2008 -NTC GP 1000:2009, porque no tienen que ver con el propósito ni las funciones del empleo a proveer.

Sin embargo, la función contenida en el numeral segundo hace referencia al monitoreo y evaluación del cumplimiento de objetivos y metas y en ese sentido la AUDITO INTERNO 9001:2008 -NTC GP 1000:2009, tiene que ver con esa función, porque a través de ella se realiza la obtención de evidencias y evaluación con el fin de determinar si se cumplen los requisitos de un sistema de gestión, es decir, se asimila a la antedicha función.

A su vez, a través de la certificación de FUNDAMENTOS DE GESTIÓN DE RIESGO BASADO EN ISO 31000 adquirí habilidades para identificar los posibles riesgos de una empresa y así realizar acciones preventivas para evitar los riesgos antes que se produzcan, lo que se asimila al contenido de las funciones 2, 5, 6 y 8 del empleo a proveer.

“2. Monitorear y evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas relacionadas con los grupos de población vulnerable, de acuerdo con la normativa vigente.

5. Analizar y verificar la información relacionada con promoción social requerida por las diferentes entidades, con oportunidad y calidad.

6. Generar propuestas para mejorar los servicios de salud en el departamento de acuerdo con la normatividad vigente.

8. Elaborar proyectos dirigidos a la población vulnerable y adelantar las acciones requeridas para el proceso contractual que le sea asignado.”

CUADRAGÉSIMO TERCERO: Con relación a los demás certificados de educación informal, la razón de la negativa de la entidad a validarla como educación informal, tiene que ver con el hecho de haber sido obtenida con anterioridad al 31 de enero de 2010, es decir, 10 años antes de la inscripción al concurso.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Sin embargo, frente a este específico en la reclamación se solicitó dar aplicación a la excepción de inconstitucionalidad, en la medida que se trata de una exigencia que excede de las potestades que la Constitución y la Ley le otorgan a la CNSC, tal como se relató en el hecho trigésimo noveno.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: Aun así, la petición no fue analizada, reiterándose que para la aplicación de este criterio se está teniendo en cuenta un concepto unificado de la CNSC que **no es obligante** porque contraría la Constitución y la Ley y además, va en detrimento de mis derechos al acceso a la carrera administrativa, al trabajo, a la igualdad y sobre todo, a la legalidad (como parte del derecho fundamental al debido proceso).

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Frente a estos certificados, debió procederse a dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 37 del Acuerdo Rector y asignárseles puntuación.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Ahora, en lo que tiene que ver con la experiencia profesional, la entidad insiste en la negativa a su validación, señalando que:

Por otra parte, Se hace preciso aclarar que en el literal g) artículo 13 del Acuerdo Rector, se establecen los tipos de experiencia contempladas para la presente Convocatoria, define la Experiencia Profesional Relacionada como "(...) la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, Tecnológica o Técnica Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer."; y teniendo en cuenta el caso en concreto, se encuentra que las actividades llevadas a cabo por el aspirante como PSICOLOGA en los FOLIOS: 3, 5, 6, 7, 8, 9, 12 y 13, no guardan similitud o relación alguna con las funciones del empleo a proveer toda vez que se trata de un cargo orientado a "desarrollar los programas de promoción social en el departamento del Casanare, para atender los determinantes que conlleven a inequidades sociales y sanitarias, de acuerdo con los lineamientos de la nación y las normas vigentes." y, en su defecto, el certificado allegado especifica ÚNICAMENTE funciones dirigidas a la "Gestión humana. Por lo anterior, no puede ser valorada como experiencia profesional relacionada. Adicionalmente, no es posible validarlos como experiencia profesional toda vez que ya alcanzo el máximo puntaje en ese ítem.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Se insiste en que el Acuerdo rector y la ley, al hacer referencia a la experiencia profesional relacionada, señala que deben tener similitud a las funciones del empleo a proveer.

La similitud, tiene que ver a la afinidad, semejanza, parecido, es decir, no se trata de la igualdad entre funciones y mal se hace al señalar que no existe similitud entre las funciones de los certificados aportados y las del cargo a proveer únicamente basados en el propósito del empleo.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Como se anotó ampliamente en hechos anteriores, las certificaciones aportadas de ENERCA SA ESP y COMFACASANARE sí guardan similitud con las del empleo a proveer y los argumentos allí expuestos no fueron estudiados a profundidad con miras a dilucidar si efectivamente existía esa afinidad, simplemente se negó la petición con los mismos argumentos que inicialmente habían sido dados.

QUINCUAGÉSIMO: Aunado a lo anterior, tampoco se tuvo en cuenta que la certificación de la FUNDACIÓN GENFAMI, supuestamente porque se traslapa con experiencia de ENERCA, a la que en todo caso, tampoco se le asignó valor, pese a que se reconoce en la reclamación que esta cumple con los criterios para acreditación de experiencia.

En ese orden ideas, se fundamenta normativamente el procedimiento de verificación mediante el cual se validó la experiencia acreditada mediante el folio 4, a pesar de cumplir con los criterios para la acreditación de experiencia exigidos en la normatividad precitada, no puede ser validada en el ítem de experiencia, toda vez que se traslapa totalmente con la experiencia acreditada en ENERCA - EMPRESA DE ENERGIA DE CASANARE, así mismo, la experiencia acreditada mediante el folio 10, a pesar de cumplir con los criterios para la acreditación de experiencia exigidos en la normatividad precitada, no puede ser validada en el ítem de experiencia, toda vez que se traslapa totalmente con la experiencia acreditada en SECRETARIA DE SALUD CASANARE.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: Esta contradicción y decisión de la entidad evaluadora, va en contravía de mis derechos fundamentales, porque lo lógico es que, si no se da puntuación a la experiencia con ENERCA SA ESP, se tenga en cuenta esta certificación.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: Finalmente, la Fundación Universitaria del Área Andina, resolvió negar las solicitudes presentadas en la reclamación y mantener la puntuación inicialmente dada de 26 puntos en la prueba de valoración de antecedentes, pese a que, con la narrativa realizada en este acápite, se demuestra la contradicción con el Acuerdo rector del concurso, la asignación de un menor puntaje al que merecía y la vulneración de mis derechos.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: No cuento actualmente con otros mecanismos de defensa ordinarios para la protección de mis derechos, en la medida que ya se agotó la reclamación frente a los resultados de valoración de antecedentes y que, contra esa decisión no procede recurso alguno.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: Adicionalmente, tampoco es factible acudir a la jurisdicción contencioso administrativa en este punto, en tanto el acto administrativo es complejo y, en caso de querer demandarlo, tendría que esperarse a la conformación de la lista de elegibles y es un proceso judicial que puede durar más de 5 años.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: La acción de tutela satisface el requisito de inmediatez, en la medida que el tiempo transcurrido entre la respuesta a la reclamación y la presentación de este escrito ante el juez de tutela, no supera el mes.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: La vulneración de mis derechos se encuentra debidamente sustentada, en tanto debió asignarse una puntuación mayor, como se anotó a lo largo de este escrito.

Por lo antes expuesto, respetuosamente solicito al señor Juez acceder a las siguientes,

III. PETICIONES

PRIMERO: DECLARAR que las accionadas actualmente se encuentran vulnerando mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, derecho al acceso a empleos públicos, derecho al trabajo y meritocracia.

SEGUNDO: AMPARAR mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, derecho al acceso a empleos públicos, derecho al trabajo y meritocracia.

Como consecuencia de lo anterior,

TERCERO: ORDENAR a las accionadas que se realice una nueva valoración de mis antecedentes, específicamente lo que tiene que ver con la caracterización como NO VÁLIDA de la educación informal y experiencia profesional relacionada que se anunció en el acápite de hechos, teniendo en cuenta los criterios legales y lo establecido en el Acuerdo CNSC-2019100000606 del 4 de marzo de 2019, para la valoración de formación educativa y experiencia profesional relacionada, asignándoles los puntos que correspondan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 y 37 de la convocatoria.

CUARTO: ORDENAR a las accionadas que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la orden que imparta su despacho, proceda a corregir el resultado entregado a la valoración de mis antecedentes (hoja de vida), realizando el análisis y calificación de los factores educación informal, aplicando los parámetros **legales** establecidos para ello.

QUINTO: En caso de que el señor Juez, encuentre probado algún hecho de vulneración diferente a los aquí descrito, o una vía diferente para la protección de mis derechos fundamentales, que **ORDENE** a las accionadas adoptar todas las medidas que considere pertinentes y necesarias para la protección integral de mis derechos fundamentales.

SEXTO: INSTAR a las accionadas para que, en lo sucesivo, se abstengan de realizar acciones que sean lesivas a mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, derecho al acceso a empleos públicos, derecho al trabajo y meritocracia.

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO

Invoco como fundamentos jurídicos del ejercicio de la presente acción constitucional el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, la cual funge como primera garantía del goce efectivo de los derechos de las personas en los siguientes términos:

“Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.”

En el mismo sentido, dando aplicación al derecho convencional, invoco como fundamentos de su procedencia las disposiciones que hacen parte integral del bloque de constitucional a través del artículo 93 del texto fundamental y que sirvan de sustento para el ejercicio de la acción de tutela en especial la contemplada en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, adicionalmente las del orden jurídico interno, a saber el Decreto No. 2591 de 1991, “por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”.

Adicional a lo anterior, la misma Corporación también señaló que a pesar que por regla general los actos administrativos preparatorios o de trámite resultan a simple vista improcedentes, existen algunas situaciones en las cuales se puede propender por el amparo de los derechos de los ciudadanos a través de este mecanismo fundamental, de la siguiente forma:

*“Según el art. 209 de la C.P., la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad...” y el artículo 29 de la C.P, garantiza el debido proceso en las actuaciones administrativas. **La tutela contra actos de trámite que definen una cuestión esencial dentro de la actuación administrativa, a la manera de una medida preventiva, como se explicó antes, persigue la finalidad de que las actuaciones administrativas adelantadas con anterioridad a la adopción de la decisión final se adecuen a los mencionados principios y aseguren el derecho de defensa de los administrados.** De esta manera, se logra la efectividad de los derechos de los administrados en forma oportuna, se les evita el tener que acudir necesariamente a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para obtener su protección, a través de la impugnación del acto definitivo y, consecuentemente, se conjura la proliferación de los procesos ante dicha jurisdicción, lo cual indudablemente redundará en beneficio del interés público o social.”⁹*

La Corte Constitucional, al referirse a los concursos públicos en sentencia C 588 de 2009, señaló que:

*“De conformidad con la interpretación que de las disposiciones superiores ha realizado la Corte Constitucional, **la carrera administrativa “se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del funcionario público”**, mérito que, en tanto elemento destacado de la carrera administrativa, comparte el carácter de regla general que a ésta le corresponde. En efecto, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los principios generales de la carrera administrativa se enfocan “todos ellos a la eficacia del criterio del mérito como factor definitorio para el acceso, permanencia y retiro del empleo público” y, en esa medida, el artículo 125 superior establece el criterio del mérito como regla general”*

*Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un **mecanismo para establecer el mérito** y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso “como regla general regula el ingreso y el ascenso” dentro de la carrera y, por ello, **“el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos”**, pues sólo de esta manera “se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual ‘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 calidades de los aspirantes**”.*

*Así pues, tratándose del régimen general o de los regímenes especiales o específicos, la carrera administrativa busca asegurar finalidades superiores, dentro de las que se cuentan el reclutamiento de **“un personal óptimo y capacitado para desarrollar la función pública**, la realización de los principios de eficiencia y eficacia, así como del **principio de igualdad entre los ciudadanos que aspiran a acceder al ejercicio de un cargo o función pública**, la dotación de una planta de personal que preste sus servicios de acuerdo con los requerimientos del interés general y la estabilidad laboral de los servidores, siempre que obtengan resultados positivos en la ejecución de esos fines*

⁹ Corte Constitucional, Sala Plena, expediente No. T-19567, Sentencia SU -201 del 21 de abril de 1994, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Es tal la importancia de la carrera administrativa en el ordenamiento constitucional instituido por la Carta de 1991, que **la Corte le ha reconocido el carácter de principio constitucional**, bajo el entendimiento de que los principios “suponen una delimitación política y axiológica”, por cuya virtud se restringe “el espacio de interpretación”, son “de aplicación inmediata tanto para el legislador constitucional” y tienen un alcance normativo que no consiste “en la enunciación de ideales”, puesto que “su valor normativo debe ser entendido de tal manera que signifiquen una definición en el presente, una base axiológico-jurídica, sin la cual cambiaría la naturaleza de la Constitución y por lo tanto toda la parte organizativa perdería su significado y razón de ser”

Dada la categoría de principio constitucional que le corresponde, en la providencia citada la Corte concluyó que **“en el estado social de derecho la carrera administrativa constituye un principio constitucional y como tal una norma jurídica superior de aplicación inmediata, que contiene una base axiológico-jurídica de interpretación, cuyo desconocimiento vulnera la totalidad del ordenamiento constitucional”**

(...)

De esas relaciones ha sido plenamente consciente la Corte, pues ha considerado que la carrera administrativa constituye “un presupuesto esencial” para la realización de propósitos constitucionales que ha clasificado en tres categorías, a saber: **(i) la garantía del cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa, (ii) la preservación y vigencia de algunos derechos fundamentales de las personas y (iii) “la vigencia del principio de igualdad entre los ciudadanos que aspiran a acceder al ejercicio de un cargo o función pública”**”

La misma corporación, ha señalado en sentencia T 315 de 1998 que:

“La Corte ha indicado que, en principio, la acción de tutela no procede para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un proceso de concurso de méritos. **Sin embargo, posteriormente la jurisprudencia constitucional encontró que existen, al menos, dos excepciones a la regla antes planteada. En primer lugar, se trata de aquellos casos en los que la persona afectada no tiene un mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender eficazmente sus derechos** porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran o porque la cuestión debatida es eminentemente constitucional. **En segundo lugar, procede la tutela cuando, por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción.** Estos casos son más complejos que los que aparecen cobijados por la excepción anterior, pues en ellos existen cuestiones legales o reglamentarias que, en principio, deben ser definidas por el juez contencioso administrativo pero que, dadas las circunstancias concretas y la inminente consumación de un daño iusfundamental deben ser, al menos transitoriamente, resueltas por el juez constitucional.”

También resulta relevante traer a colación lo expuesto por el Tribunal Administrativo del Cauca, con funciones constitucionales, en la sentencia de tutela 2014-593, con ponencia de la Magistrada Doctora Naun Mirawal Muñoz Muñoz, en la que se expresó que:

“De lo antedicho se puede evidenciar que la CNSC y la Universidad de la Sabana no efectuaron una valoración adecuada y conforme al Acuerdo 275 de 2012 y al instructivo para la prueba de valoración de antecedentes del concurso, ya que los documentos aportados por la accionante al ser valorados teniendo en cuenta los parámetros del referido instructivo, dan un puntaje de 41.62, valor mayor al otorgado por las entidades accionadas (26.96), trayendo consigo un detrimento a los derechos fundamentales de la actora, en el entendido que con un puntaje diferente, que la favorece, puede seguir en el proceso de selección y si cumple con los requisitos llegar a ser elegida en el cargo de docente.

Por lo anterior, existe una vulneración a los derechos a la igualdad y al debido proceso de la accionante, por parte de las entidades accionadas, al no realizar una valoración adecuada de los antecedentes para el empleo de docentes de aula y orientadores etnoeducadores afrocolombianos, conllevando al análisis errado y contradictorio a lo estipulado en los Acuerdos que rigen la convocatoria, respecto de la valoración de los antecedentes.

En conclusión, la Sala encuentra vulnerado el derecho a la igualdad y al debido proceso del demandante, toda vez que la valoración de los antecedentes no es conforme a los Acuerdos de la convocatoria a la cual se presentó, porque no se valoraron en debida forma, todos los documentos allegados de manera oportuna al proceso de selección.

Por tanto, se tutelarán sus derechos fundamentales a la igualdad y al debido proceso, con el objeto que se realice una valoración justa de la hoja de vida de la accionante y al valorarla se tenga en cuenta los parámetros consagrados en el Acuerdo 275 de 2012, modificado por el Acuerdo 400 de 2013, para seguir con el proceso de selección.”

V. COMPETENCIA

Es usted competente, señor Juez, para conocer de esta acción de tutela, en atención a lo establecido en el numeral 2° del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 333 de 2021.

VI. PRUEBAS

Me permito solicitar que se tengan como pruebas de la vulneración de mis derechos, las documentales que enuncio a continuación:

- 1.-) Acuerdo No. CNSC-20191000000606 del 4 de marzo de 2019.
- 2.-) Constancia de inscripción al empleo.
- 3.-) Hoja de vida con sus soportes.
- 4.-) Resultados de las pruebas.
- 5.-) Resultados de la valoración de antecedentes publicados el 20 de agosto de 2021.
- 6.-) Reclamación presentada a valoración de antecedentes.
- 7.-) Respuesta a reclamación de antecedentes.

VII. ANEXOS

Anexo con este escrito las documentales anunciadas en el acápite de pruebas, las cuales podrán ser descargadas a través del siguiente link.
<https://drive.google.com/drive/folders/13gULkCRH0X2ObPUMKOlvx8cl-5-INbnQ?usp=sharing>

VIII. NOTIFICACIONES

Para efectos de notificaciones, serán recibidas así:

ACCIONANTE:

Dirección:

Correo electrónico:

Teléfono:

ACCIONADO:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Dirección:

Correo electrónico:

Teléfono:

Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C.

notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

+ (601) 3259700 Línea nacional 01900 3311011

ACCIONADO:

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Dirección:

Correo electrónico:

Teléfono:

Carrera 14 A No. 70 A - 34 - Bogotá D.C

secretaria-general@areandina.edu.co

+ (601) 7449191

ACCIONADO:

DEPARTAMENTO DE CASANARE

Dirección:

Correo electrónico:

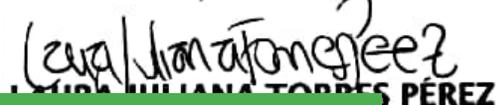
Teléfono:

Carrera 20 No. 08- 02 Edificio CAD.

defensajudicial@casanare.gov.co

6336339

Atentamente,


JULIANA TORRES PÉREZ