

SOLICITUD DE EXÁMENES
ONCOLOGIA

Historia: 39431552

No Folio: 51 Folio Asociado:

DATOS PERSONALES

Nombre Paciente: GLORIA EUGENIA SERNA SANCHEZ

Identificación: 39431552 Sexo: Femenino

Fecha Nacimiento: 06/mayo/1957 Edad Actual: 63 Años \ 11 Meses \ 22 Días

Estado Civil: Separado

DATOS DEL INGRESO

Entidad: EPS SURA

Cama:

Plan Beneficios: EPS SURA

Nº Ingreso: 4338792

Fecha: 28/04/2021 14:16

Diagnostico Folio: **C20X TUMOR MALIGNO DEL RECTO**

Fecha Solicitud: 28/04/2021 15:07

LISTADO DE EXÁMENES

CODIGO	DESCRIPCION	ÁREA SERVICIO:	LABORATORIO CLINICO	CANTIDAD	ESTADO
06603	ANTIGENO CARCINOEMBRIONARIO SEMIAUTOMATIZADO O AUTOMATIZADO	41250301	LABORATORIO CLINICO	1	Rutinario
02210	HEMOGRAMA IV HEMOGLOBINA HEMATOCRITO RECUENTO DE ERITROCITOS INDICES ERITROCITARIOS LEUCOGRAMA RECUENTO DE PLAQUETAS INDICES PLAQUETARIOS Y MORFOLOGIA ELECTRONICA E HISTOGRAMA AUTOMATIZADO			1	Rutinario
3895	CREATININA EN SUERO U OTROS FLUIDOS			1	Rutinario

Rionegro, noviembre de 2021

Señor
JUEZ ADMINISTRATIVO ORAL DE MEDELLIN
(REPARTO)
E.S.D.

Referencia:
PROCESO: NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO
DEMANDANTE: MARIA ISABEL OSPINA SERNA
DEMANDADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

ACTUACION: PRESENTACION DEMANDA Y SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR

Cordial Saludo

NATALY VARGAS VALENCIA, identificada con cédula de ciudadanía No. **39.457.139**, y tarjeta profesional No. **181.421**, con correo electrónico natalyvargas@gmail.com, obrando en mi condición de apoderado especial de la **MARIA ISABEL OSPINA SERNA**, identificada con cedula No. **39.454.042**, mayor de edad, domiciliada en el Municipio de Rionegro, Antioquia, según poder adjunto, mediante el presente escrito y de manera respetuosa manifiesto al despacho que presento demanda de NULIDAD Y RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, órgano autónomo e independiente, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, representado por el comisionado presidente JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN, o por quien haga sus veces al momento de la notificación; la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, representada legalmente por el Rector JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO, o por quien haga sus veces al momento de la notificación; la cual versa sobre la nulidad de la resolución **2021RES-400.300.24-9047 DE 2021**, (**Anexo No. 1**) a través de la cual se fija la lista de elegibles para la OPEC No. **116901**, dentro del concurso de méritos denominado TERRITORIAL 2019 – convocatoria 990 ALCALDIA DE RIONEGRO, para llevar a cabo previo los trámites legales del proceso ordinario me sean concedidas las pretensiones de esta demanda con base en los siguientes:

INDICE

1. PARTES	
2. PRECISION PREELIMINAR	
3. PRETENSIONES	
4. HECHOS	
5. RAZONES Y FUNDAMENTOS DE DERECHO	
6. CASO CONCRETO DE LA DEMANDATE	
7. CONCEPTO DE VIOLACION	
8. ESTIMACION RAZONADA DE LA CUANTIA	
9. COMPENTENCIA	
10. OPORTUNIDAD PROCESAL	
11. MEDIDA CAUTELAR	
12. NO OBLIGATORIEDAD REQUISITOS PROCEDIBILIDAD	
13. RELACION PROBATORIA	
14. ANEXOS	

I. PARTES

1.1 DEMANDANTE:

MARIA ISABEL OSPINA SERNA, mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía No. 39.454.042, (**Anexo No. 2**) en calidad de participante en el concurso de méritos denominado TERRITORIAL 2019 – CONVOCATORIA 990 – MUNICIPIO DE RIONEGRO, OPEC 116901

La parte DEMANDANTE acude al proceso por medio de su apoderada especial, abogada **NATALY VARGAS VALENCIA**, identificada con cédula de ciudadanía No. **39.457.139**, y tarjeta profesional No. **181.421** del Consejo Superior de la Judicatura.

1.2 DEMANDADOS

- ✓ **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, órgano autónomo e independiente, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, representado por el comisionado presidente JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN o por quien haga sus veces al momento de la notificación, con domicilio en la Carrera 12 No. 97 – 80, piso 5, Bogotá D.D – Colombia.
- ✓ **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, representada legalmente por el Rector JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO, o por quien haga sus veces al momento de la notificación, con domicilio en la Calle 24 No. 8 – 55, Pereira Risaralda.

II. PRECISION PREELMINAR

El presente medio de control instaura pretensiones de nulidad y restablecimiento del derecho con la finalidad que se declare la nulidad de la resolución No. **2021RES-400.300.24-9047 DE 2021** por medio de la cual la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL fija la lista de elegibles para la OPEC 116901, (**Anexo No. 3**) dentro del concurso de méritos denominado TERRITORIAL 2019, CONVOCATORIA 990 – MUNICIPIO DE RIONEGRO, con fundamento en los vicios que se expondrán en el respectivo acápite.

Dentro del citado concurso de méritos, las accionadas expidieron los siguientes actos administrativos:

- ✓ Verificación de requisitos mínimos
- ✓ Guía – ejes temáticos
- ✓ Resultado de la prueba escrita
- ✓ Resultados de la valoración de antecedentes
- ✓ Resolución No. RES-400.300.24-9047 DE 2021 por medio de la cual se fija la lista de elegibles para la OPEC No. 116901

Se solicita la nulidad de cada una de las actuaciones en la medida que las mismas, adolecen de vicios que permiten argüir la anulabilidad de dichos actos administrativos, como lo es por haber sido expedida con falsa motivación, violación del debido proceso y por desconocer las normas superiores en que debió fundarse, como posteriormente se expondrá.

En razón de las múltiples violaciones que hicieron las demandadas de las normas superiores y normas reguladoras del concurso en que debió fundarse, así como la negligencia y falta de idoneidad técnica y jurídica para la aplicación de la prueba y valoración de antecedentes, dio lugar a que la demandante ocupara en el lista de elegibles el puesto **3°** cuando en realidad debería estar en el **PRIMER LUGAR**, con lo cual tiene la opción clara, real y material de acceder al cargo por el cual concurso, lo anterior, debido a que se dejo de valorar estudios y experiencia profesional independiente acreditada conforme a las normas legales vigentes y a los requisitos de la convocatoria.

Lo anterior da lugar a que la resolución que se ataca este viciada de nulidad por falsa motivación y expedición irregular, teniendo en cuenta que el puesto que le correspondió a la demandante en el citado acto administrativo que fija la lista de elegibles, no se corresponde con la realidad, puesto que su calificación en la valoración de antecedentes debió ser **83** puntos y no **30** como lo determino las demandas, obsérvese como quedarían los puntajes con la calificación adecuada de los antecedentes:

PUNTAJES CONFORME A LA LISTA DE ELEGIBLES PUBLICADA - OPEC 116901									
PRUEBAS		BASICAS Y FUNCIONALES			COMPORTAMENTALES		VALORACION ANTECEDENTES		
NOMBRES	PARTICIPANTE	Número inscripción	Puntaje	60%	Puntaje	20%	Puntaje	20%	PUNTAJE TOTAL
MARIA ALESSANDRA CASTELLANOS REY	52046810	2.82E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	50	10	65.46
MARIA EUGENIA CASTAÑO GARZÓN	39436207	2.63E+08	69.23	41.538	90.91	18.182	20	4	63.72
MARIA ISABEL OSPINA SERNA	39454042	2.65E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	30	6	63.41
DENIS ALEJANDRO ROSERO POLANCO	94361168	2.77E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	20	4	61.41
MONICA MARIA CASTAÑEDA	39443218	2.76E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	20	4	59.46
LUZ MARY GARCIA HURTADO	21481504	2.82E+08	65.38	39.228	68.18	13.636	31	6.2	59.06
JOSE JAVIER PINEDA BETANCUR	1.04E+09	2.65E+08	74.36	44.616	68.18	13.636	0	0	58.25
DANIEL BERNARDO GALLO MACIA	15438991	2.74E+08	66.67	40.002	63.64	12.728	5	1	53.73
MARTHA NURY CARDONA GARCIA	21788631	2.75E+08	65.38	39.228	63.64	12.728	5	1	52.96

PUNTAJES CONFORME A VALORACION ADECUADA ANTECEDENTES - OPEC 116901									
PRUEBAS		BASICAS Y FUNCIONALES			COMPORTAMENTALES		VALORACION ANTECEDENTES		
NOMBRES	CEDULA	Número inscripción	Puntaje	60%	Puntaje	20%	Puntaje	20%	PUNTAJE TOTAL
MARIA ISABEL OSPINA SERNA	39454042	2.65E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	83	16.6	74.01
MARIA ALESSANDRA CASTELLANOS REY	52046810	2.82E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	50	10	65.46
MARIA EUGENIA CASTAÑO GARZÓN	39436207	2.63E+08	69.23	41.538	90.91	18.182	20	4	63.72
DENIS ALEJANDRO ROSERO POLANCO	94361168	2.77E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	20	4	61.41
MONICA MARIA CASTAÑEDA	39443218	2.76E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	20	4	59.46
LUZ MARY GARCIA HURTADO	21481504	2.82E+08	65.38	39.228	68.18	13.636	31	6.2	59.06
JOSE JAVIER PINEDA BETANCUR	1.04E+09	2.65E+08	74.36	44.616	68.18	13.636	N,A	0	58.25
DANIEL BERNARDO GALLO MACIA	15438991	2.74E+08	66.67	40.002	63.64	12.728	5	1	53.73
MARTHA NURY CARDONA GARCIA	21788631	2.75E+08	65.38	39.228	63.64	12.728	5	1	52.96

Los reproches que se sustentaran están fundados en:

- La Guía de Orientación para la prueba escrita y publicación de los ejes temáticos se realizó por fuera del término** establecido en las normas del concurso, así como del contrato 648 de 2019, donde se reguló que debían publicarse como máximo un (1) mes antes de las pruebas escritas.
- Los ejes temáticos que adoptaron las demandas para la prueba escrita no tenían relación directa con los manuales de funciones** de las entidades convocantes.
- Las demandas **no acogieron las recomendaciones, sugerencias y de adecuaciones de los ejes temáticos** a los manuales de funciones de las entidades convocantes, en la mayoría de los casos, ni siquiera tuvieron en cuenta los ejes temáticos validados con las

entidades convocantes.

- d. Como consecuencia de lo anterior, **las preguntas de la prueba escrita no tenían relación con los temas, habilidades y conocimientos específicos que debían evaluarse a cada concursante**, violentando flagrantemente el principio del **MERITO** que debe reflejar los concursos de méritos como mecanismo para acceder a los cargos públicos de carrera administrativa. porque es a través de este principio que se debe realizar las convocatorias de empleo públicos de la Comisión Nacional de Servicio Civil asegurando a todos los participantes transparencia en la elección del servidor público **cumpliendo este con los competencias y aptitudes requeridas para ocupar el puesto**. Es así como el Estado garantiza la efectividad de los demás principios constitucionales que tienen que ver con la **igualdad, la transparencia, la eficiencia y la eficacia**.
- e. **No se cumplió con la calidad de los ítems o preguntas** (reactivos) de la prueba escrita, la cual conforme al anexo técnico No. 1. que hace parte del contrato No. 648 de 2019, es decir, del acto de delegación de la función de administración y vigilancia de la carrera administrativa que la CNSC le delego a la FUA A para la realización del concurso de méritos TERRITORIAL 2019, como se sustentara y probará, en cada convocatoria que se realizó y en cada prueba aplicada, existieron reclamaciones y pruebas de:
- ✓ Preguntas mal elaboradas
 - ✓ Preguntas incompresibles
 - ✓ Preguntas sin respuesta correcta
 - ✓ Preguntas con varias respuestas correctas
 - ✓ Preguntas cuya respuesta correcta según la FUA A, obedecía a normatividad no vigente.
- f. **Eliminación de preguntas luego de presentada la prueba escrita**. Como consecuencia de la falta de calidad en la preparación y estructuración de los ítems por parte de la FUA A y la falta de supervisión y vigilancia de la CNSC de la calidad de las preguntas, y por tanto los errores mencionados, eliminaron en cada prueba aplicada entre 2 y 10 preguntas, Eliminación que no estuvo contemplada, regulada ni autorizada en el Acuerdo de Convocatoria, en el Contrato que delego a la FUA A para la realización del Concurso ni en la guía de orientación para la presentación de la prueba, procedimiento que tampoco tiene sustento legal, puesto que ni la ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas consagran un procedimiento específico para estos casos, en donde el error se atribuye única y exclusivamente a la autoridad que dirige el concurso. por tanto, dicha eliminación sin autorización previa ni procedimiento previo regulado viola el debido procedimiento administrativo de los concursantes.
- g. **Se viola y modifica la regla previa del concurso que establecía unos valores claros y precisos de ponderación de cada pregunta de la prueba aplicada**. Con la eliminación de preguntas en cada prueba, se modificó la ponderación general e igualitaria que se había dado para cada pregunta de manera previa y que dependiendo del mayor número de pregunta eliminadas, mayor favorecimiento había al concursante, puesto que la ponderación de cada pregunta subía de manera inversamente proporcional al número de preguntas buenas que debía obtener para superar la prueba, esto abiertamente viola el principio de igualdad de los concursantes. Además, se viola el principio fundamental del mérito, puesto que las calificaciones no corresponden a la realidad.
- h. **Violación directa al pilar fundamental y constitucional de los concursos como el es el principio del MERITO**. Teniendo en cuenta que las preguntas no correspondían al conocimiento específico de cada cargo y por tanto del conocimiento y habilidades que debía demostrar el concursante, por no corresponder a los manuales específicos de funciones, se vulnera este principio fundamental

- i. **Se violo las normas prestablecidas en el acuerdo regulatoria para la calificación y ponderación de estudios.** El acuerdo de convocatoria estableció los puntajes que se podían otorgar a los estudios realizados, sin que se estableciera limitación alguna en el tiempo en que fueron cursados, sin embargo de manera arbitraria e ilegal, las demandas mediante un “Concepto Unificado”, que no fue publicado ni dado a conocer y expedido de manera posterior a la inscripción y previo a la presentación de la prueba, estableció un “requisito de tiempo”, es decir, modificó esta regla del concurso, la cual ya era inmodificable.
- j. **No se dio respuesta clara, fundamentada y de fondo a las reclamaciones,** la falta de respuestas precisas y fundadas a las reclamaciones dio origen a que las demandadas **dejaran de valorar respuestas buenas, experiencia demostrada y estudios válidos para la valoración de antecedentes,** como lo cual dio lugar a que **se modificaran los lugares o puestos en que debían estar los concursantes en la lista de elegibles,** como sucedió en mi caso particular, en el que no me valoración experiencia de varios años independiente y estudios que darían mayor puntaje y mejor posición en la lista de elegibles
- k. El Anexo técnico No. 1, que hace parte del contrato 648 de 2019, estipuló como requisito de los ítems, que estos fueron “originales” es decir que no hayan sido utilizados en otros concursos o pruebas, sin embargo, estas pruebas tuvieron preguntas no originales.
- l. Falta de experiencia e idoneidad de la FUUA en el desarrollo de procesos de selección de concurso de méritos y experiencia en el manejo del test utilizado para la prueba, con lo cual vulnero el principio de mérito de los concursos.

III. PRETENSIONES

PRETENSIONES DE NULIDAD

PRIMERA: Que se declare la NULIDAD de la Resolución No. 2021RES-400.300.24-9047 DE 2021, expedida por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, por medio de la cual “se fija la lista de elegibles para la OPEC No. **116901**, acto administrativo en el cual la demandante se encuentra incluida en dicha lista en el puerto **3°**, por haber sido expedida con falsa motivación, violación del debido proceso y por desconocer las normas superiores en que debió fundarse.

SEGUNDA: Que se declare la NULIDAD de los resultados de la prueba escrita realizada el 28 de febrero de 2021 y publicados el 24 de abril de 2021, dentro del concurso de méritos denominado TERRITORIAL 2019 –Convocatoria 990 de 2019 – Municipio de Rionegro – OPEC 116901, por haber sido expedida con falsa motivación, violación del debido proceso y por desconocer las normas en que debió fundarse.

PRETENSIONES DE RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO

TERCERO: Que, como consecuencia de la nulidad de la resolución 2021RES-400.300.24-9047 DE 2021 y de la prueba escrita efectuada el 28 de febrero de 2021 dentro del concurso de méritos TERRITORIAL 2019 –Convocatoria 990 de 2019 – Municipio de Rionegro – OPEC 116901, se ordene a las demandadas a preparar y convocar nuevamente a la aplicación de prueba escrita para el cargo al que aspiro la demandante.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS A LA ANTERIOR PRETENSION

En caso de que no se declare la nulidad de la prueba escrita realizada el 28 de febrero de 2021 dentro del concurso de méritos TERRITORIAL 2019, elevo subsidiariamente las siguientes pretensiones

CUARTA. A título de RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO declarar que a la señora **MARIA ISABEL OSPINA SERNA**, identificada con cedula **39.454.042**, le sea asignado un puntaje total

de 83 puntos en la VALORACION DE ANTECEDENTES, resultado del reconocimiento de los estudios de educación y experiencia acreditado y que no fueron tenidos en cuenta por las demandadas y acreditados en la inscripción al concurso de méritos para la OPEC **116901**.

QUINTA. Que se ordene el cumplimiento de la sentencia dentro del término establecido en el artículo 192 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

SEXTA. Que se condene en costas y agencias en derecho a las demandas.

IV. HECHOS.

1. La Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en sesiones del 12 de febrero, 7 de marzo, 10 y 24 de mayo de 2019, aprobó el Proceso de Selección para proveer 4.255 empleos, que corresponden a 7.719 vacantes de 171 entidades territoriales de los departamentos de Antioquia, Arauca, Casanare, Cauca, Córdoba, Chocó, Guainía, San Andrés y Providencia, Sucre y Putumayo.
2. Mediante Acuerdo No. CNSC – 20191000001266 del 04 de marzo de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil (**Anexo No. 4**), en adelante CNSC, convoca y establece las reglas para el 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 Alcaldía de Rionegro, Antioquia. Este Acuerdo se encuentra suscrito por el presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Alcalde del Municipio de Rionegro, Antioquia.
3. La Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, profirió **ACUERDOS No. CNSC** - No. 20191000007406 (**Anexo No.5**) y 20191000009196 (**Anexo No. 6**) del 16-07/2019 y 19-11-2019, *“Por los cuales se modifica el Acuerdo No. CNSC - 20191000000626 del 04 de marzo de 2019, de la **Alcaldía de Rionegro - Antioquia**, el primero en cuanto a los lugares de presentación de la prueba y el segundo en cuanto a la modificación de la OPEC conforme a la revisión efectuadas por la CNCS, modificación que implicó el número de empleos y vacantes a ofertar el cual pasó **de 92 empleos a 150 y vacantes de 139 a 220**, en el marco del proceso de selección adelantado a través de la Convocatoria No. 990 de 2019 - TERRITORIAL 2019”* el cual fue publicado en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil www.cnsc.gov.co, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.
4. Para la realización del concurso de méritos, la CNSC suscribió contrato No. **648 de 2019** con la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**, cuyo objeto es *“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa ofertados a través de la convocatoria denominada territorial 2019, desde la verificación de requisitos, el diseño, la construcción, aplicación y calificación de pruebas, así como la atención de las reclamaciones que se presenten durante todas las etapas del concurso, hasta la consolidación de la información para la conformación de las listas de elegibles”*. Contrato que tuvo como fundamento el pliego de condiciones definitivo. (**Anexo No. 7**), Complemento a la Minuta (**Anexo No. 8**), Adenda No.1 (**Anexo No. 9**), Anexo no.7. EVALUACION TECNICA AREA ANDINA – EQUIPO MINIMO (**Anexo No.10**), Anexo No. 1. Especificaciones y requerimientos técnicos (**Anexo No. 11**), entre otros.
5. Dentro del término de la etapa de inscripciones, realice mi inscripción al empleo denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 219, Grado 02, perteneciente al nivel profesional, con número de OPEC 116901, de la Alcaldía del Municipio de Rionegro, Antioquia, para lo cual realice el cargue de documentación correspondiente en la plataforma SIMO que soportaba la inscripción al cargo ofertado.

Conforme a lo consignado en la OPEC 116901, el propósito de este empleo es: “Aplicar los conocimientos profesionales relacionados con el área de desempeño, que contribuyan al desarrollo oportuno de los planes, programas y proyectos **de las diferentes Secretarías donde se desempeñe**, para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Entidad..” Conforme al manual de funciones que respalda dicha OPEC y que se encuentra publicado en la plataforma **SIMO** (Sistema de apoyo a la Igualdad, Mérito y la Oportunidad) (**Anexo No. 12**), donde además se establecían los conocimientos básicos requeridos y los requisitos de experiencia y formación para su postulación y desempeño


Como requisitos para su desempeño se fijaron:


 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	Código: M09TH02
		Versión: 17
		Página 213 de 415



5.3.5.1 PROFESIONAL UNIVERSITARIO G-2

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional Universitario.
Código:	219.
Grado:	02
Número de plazas:	24
Dependencia:	Donde se ubique el cargo.
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa.
II. ÁREA FUNCIONAL	
DONDE SE UBIQUE EL CARGO	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Aplicar los conocimientos profesionales relacionados con el área de desempeño, que contribuyan al desarrollo oportuno de los planes, programas y proyectos de las diferentes Secretarías donde se desempeñe, para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Entidad.	



Requisitos

 **Estudio:** Título profesional en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento - NBC en: áreas administrativas, ingeniería industrial, ambiental, de Sistemas, civil, de alimentos, Contaduría, Economía, Bibliotecología, Sociología, psicología, Trabajo Social, Derecho, Comunicación Social, Periodismo y Afines.

 **Experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada

 **Equivalencia de estudio:** No aplica.  **Equivalencia de experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional por: - Título de postgrado en la modalidad de especialización o Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada por: - Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo. - Título postgrado en la modalidad de maestría.

Vacantes

 **Dependencia:** SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL,  **Municipio:** Rionegro, Total vacantes: 1

6. Como resultado de la verificación de requisitos mínimos, publicado por la CNSC a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, se me otorgó el valor de “**Admitido**”, por cuanto cumplía con los requisitos mínimos de estudio y experiencia, exigidos para el empleo a proveer.
7. A Inicios del mes de febrero de 2020, la FUAA publicó los ejes temáticos y la guía de orientación para las pruebas, sin embargo, desde ahora habrá que precisar que los ejes y la guía debieron ser publicados un (1) mes antes de la presentación de la prueba, conforme lo dispuso las obligaciones contractuales contraídas en el contrato 648 de 2019.
8. La “Guía de orientación al aspirante-Pruebas Escritas, Territorial 2019”, (**Anexo No. 13**) publicada en el mes de febrero de 2021, en su numeral 2.1.1 “Propósitos y objetivos de la evaluación”, con respecto a las competencias tanto básicas como funcionales, las definen de la siguiente manera:

- ✓ **Competencias Básicas:** *Evalúa en General los niveles de dominio en la aplicación de saberes básicos o aptitudes que un servidor público debe tener para un empleo específico.*
- ✓ **Competencias Funcionales:** *Está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir **la capacidad de ejercer un empleo público específico y se define con base en el contenido funcional del mismo...*** (subrayado por fuera del texto)

9. De igual manera el contrato No 648 de 2019, define las “Competencias funcionales” en el documento contractual denominado anexo técnico 1, “Especificaciones y requerimientos técnicos del proceso de selección Nos. 990 a 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 – “TERRITORIAL 2019”. Dicha definición establece la **obligación contractual** de interpretar el término “Competencias funcionales” de la siguiente manera:

*“**Competencias Funcionales:** Mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, **en el contexto laboral específico** que le permitirá desempeñar **con efectividad las funciones del empleo para el que cursa**”.*
(Subrayado por fuera del texto)

Dentro del mismo anexo señalado se encuentra la siguiente definición que complementa la anterior de la siguiente manera:

Verificación de requisitos mínimos-VRM:** Procedimiento mediante el cual se constata que un aspirante cumple plenamente con los requisitos mínimos exigidos para el empleo al cual aspira, mediante el cotejo de documentos aportados frente a lo establecido en la OPEC, **que debe ser fiel reflejo del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del respectivo empleo en la entidad ofertante. (resaltado por fuera del texto)

- ✓ Tal como se evidencia en el reporte de cargos realizado por al MUNICIPIO DE RIONEGRO a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la CONVOCATORIA 990 DE 2019 (**Anexo No.14**), se ofertaron 17 cargos denominados PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02, CODIGO 2019, los cuales se ubican en las diferentes secretarías, subsecretarías y oficinas de la entidad territorial.

En este reporte consolidado de cargos, independiente de la oficina o dependencia a la que este asignado el PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02, CODIGO 219, el propósito del empleo es común para todos:

“Aplicar los conocimientos profesionales relacionados con el área de desempeño, que contribuyan al desarrollo oportuno de los planes, programas y proyectos de las diferentes Secretarías donde se desempeñe, para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Entidad.”

- ✓ En igual sentido, se evidencia que en el manual de funciones del cargo al cual aspiró la demandante PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02, OPEC **116901**, **NO SE ESTABLECEN FUNCIONES ESPECIFICAS**, para el ejercicio del mismo, SOLO DETERMINA FUNCIONES ESENCIALES Y GENERALES:

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia. 2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles. 3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área. 4. Proponer e implantar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo. 5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas. 6. Coordinar, realizar, proyectar, suscribir, verificar y supervisar las diferentes actuaciones administrativas que sean competencia del ente territorial en las Secretarías y/o subsecretarías donde desempeñe sus funciones. 7. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área de desempeño, y resolver las consultas de acuerdo con las políticas institucionales. 8. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas. 9. Participar en la organización, coordinación y ejecución de las tareas para la consecución de alianzas y convenios con otras entidades públicas y privadas, para aunar esfuerzos, recursos e impactos que permitan cumplir las metas institucionales y de la secretaría a la cual se encuentra adscrito. 10. Proponer por el buen desempeño del personal que le ha sido asignado, coordinando y evaluando permanentemente sus actividades y requerimientos. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Participar en el diseño, organización, coordinación, ejecución y control de las acciones necesarias para la definición y aplicación de los indicadores de gestión del área de su desempeño y de la secretaría a la cual se encuentra adscrito. 12. Velar por la correcta ejecución y cumplimiento de las actividades, metas y objetivos plasmados en los programas institucionales y los planes de acción específicos del área a la cual está asignado e igualmente por la adecuada utilización de los recursos materiales de la dependencia. 13. Elaborar informes y proyectar conceptos e indicadores que apoyen la toma de decisiones de la alta dirección, aplicando los conocimientos profesionales en el desarrollo de dicha actividad. 14. Participar activamente en los eventos institucionales o interinstitucionales para los cuales sea convocado. 15. Administrar y desarrollar las acciones delegadas por el Jefe del área a la cual se encuentra adscrito, planteadas en el plan de desarrollo, y ajustándose a la normatividad vigente. 16. Apoyar las labores técnicas de supervisión e interventoría que le sean delegadas por el superior jerárquico. 17. Identificar las necesidades y contingencias del área de su competencia presentando alternativas de solución, como plan de acción Institucional que se requieran para hacer a las mismas. 18. Presentar oportunamente los informes que le sean solicitados sobre el desarrollo de los programas y procesos que le han sido asignados. 19. Contribuir y garantizar la implementación y mejoramiento de los Sistemas de Gestión de Calidad (MECI, SIG, MIPG, SG-SST, Sistema de Gestión Documental, entre otros). 20. Dar cumplimiento a la Ley 951 de 2005 o normas que la modifiquen, respecto a presentar oportunamente informe y/o acta de entrega, con sus respectivos soportes, cuando se presente la novedad de separación del cargo. 21. Asistir a las diferentes capacitaciones y asesorías según requerimientos. 22. Efectuar la inducción, seguimiento y evaluación de desempeño y competencias del personal a su cargo, si lo tiene, de acuerdo a los lineamientos y tiempos establecidos para ello. 23. A los Profesionales Universitarios G02 que hayan recibido título de formación en programas archivísticos en Instituciones de Educación Superior y, por ende, se entiendan como profesionales de la archivística, podrá asignárseles, en el área en que se encuentren, el ejercicio y desempeño profesional de la archivística, en cumplimiento de los requisitos, deberes y prohibiciones de su profesión, de conformidad con lo establecido por la Ley 1409 de 2010 o aquellas normas que la sustituyan o reglamenten. 24. Las demás que le sean asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

- ✓ De igual manera se evidencia también en el manual de funciones, que **NO SE DETERMINAN “CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES”**, para el cargo específico, por lo que debe entenderse que cualquier conocimiento en las disciplinas de estudio aceptadas para optar el cargo son válidos, NBC en: **Áreas administrativas, Ingeniería Industrial, ambiental, de sistemas, civil, de alimentos, económica, bibliotecología, sociología, psicología, trabajo social, derecho, comunicación social, periodismo y afines.**
- ✓ El artículo 2.2.2.4.9 del Decreto reglamentario de la función pública 1083 de 2015, *introdujo un elemento nuevo en el manual de funciones de las entidades públicas, como es el*

del Núcleo Básico de Conocimiento – NBC, agrupación de disciplinas académicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional.

“**ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones.** Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los **Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC-** que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

- ✓ Así mismo el artículo 2.2.2.4.7 la verificación que se debe realizar de las disciplinas académicas o profesiones y relación directa con el NBC indicados para el cargo.
- ✓ Como se dijo en el hecho 7, en febrero de 2021, se publicaron los ejes temáticos de la prueba, que para mi caso particular y consultados con mi documento de identidad eran los siguientes (**Anexo No. 15**):

No es seguro | territorial2019-areandina.com.co/consulta_ejes_territorial_2019/index.php/user/info



AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina



CNSC
Comisión Nacional del Servicio Civil
IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

**CONSULTA EJES PRUEBAS ESCRITAS
CONVOCATORIA TERRITORIAL 2019**

Información del empleo: 116901			
DOCUMENTO ASPIRANTE	39464042	INSCRIPCION	264629662
NIVEL DEL CARGO	Profesional	DENOMINACION	Profesional Universitario
CODIGO	219	GRADO	2

EJE	CONTENIDO TEMÁTICO
HABILIDADES TÉCNICAS	Análisis de control de calidad
SERVICIO AL CLIENTE O AL USUARIO	Atención y participación ciudadana
HABILIDADES BÁSICAS	Comprensión de lectura y escritura
	Pensamiento crítico
LEYES Y GOBIERNO (GENERAL)	Principios y derechos constitucionales
RAZONAMIENTO NUMÉRICO	Razonamiento matemático
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (ESPECÍFICO)	Sistema de control interno
Habilidades de interacción	Negociación
Administración y gestión (nivel medio)	Gestión de indicadores
	Gestión de proyectos
	Planeación estratégica

8. El 27 de abril de 2021 fueron publicados los resultados preliminares de las pruebas de competencias básicas y funcionales a través de la página www.cns.gov.co, enlace SIMO, en las que obtuve un puntaje de 65.38 en las pruebas básicas y funcionales y 90.91 en las pruebas comportamentales, resultados en los cuales se evidencia que solo (8) participantes de (26) logramos superar la prueba, es decir **solo el 30%**,

MARIA ISABEL

Apredado(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	390622624	265359882	74.26
Admitido	390622635	262940675	69.23
Admitido	390622636	281556039	66.67
Admitido	390622637	275550175	66.67
Admitido	390622638	273908628	66.67
Admitido	390622639	281887893	65.38
Admitido	390622640	274839252	65.38
Admitido	390632641	264629652	65.38
Admitido	390622642	276578919	65.38
No Admitido	390622643	273543349	64.10

1 - 10 de 26 resultados

El día 20 de agosto de 2021, fueron publicados los resultados de la VALORACION DE ANTECEDENTES - PROFESIONAL a través de la página www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en las que se me asigna un puntaje de **30 puntos**, resultado que no se compadece con la formación y experiencia acredita en la inscripción del concurso.

MARIA ISABEL

Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, según los criterios estipulados en el artículo 34 y 35 de la presente convocatoria.

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

Detalle resultados

Listado de aspirantes al empleo

Tabla de puntajes por aspirante según la prueba

Número de evaluación	Número de inscripción	Puntaje
399651332	281556039	30.00
399653077	281887893	31.00
427536909	264629652	30.00
399524451	262940675	20.00
399616592	275550175	20.00
399624927	276578919	20.00
399604897	273908628	5.00
399610915	274839252	5.00
399542308	265359882	No Aplica

9. En las observaciones del resultado se aduce:

Observación:

Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, según los criterios estipulados en el artículo 34 y 35 de la presente convocatoria

El resultado de 30 puntos en la valoración de mis antecedentes estuvo dado por la una puntuación de 20 puntos en experiencia profesional o experiencia relacionada profesional y 10 puntos en educación informal, para un porcentaje ponderado de 6.

Secciones		
Listado secciones de las pruebas		
Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional o Exp. Profesional Relacionada (Profesional)	20.00	100
Educación Informal (profesional)	10.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Profesional)	0.00	100
Educación Formal (Profesional)	0.00	100

1 - 6 de 6 resultados

Resultado prueba: 30.00

Ponderación de la prueba: 20

Resultado ponderado: 6.00

10. Al verificar el detalle de la valoración de mi “Formación”, pude evidenciar que se dejaron de valorarme los siguientes estudios:

- a. **Educación Formal.** ESPECIALIZACIONES EN “GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS”, Y EN “GESTION AMBIENTAL”, Bajo los argumentos de: “no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente Convocatoria”.




Formación				
Listado de resultados de verificación de las pruebas de formación				
Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
UNIVERSIDAD CATOLICA DE ORIENTE -UCO	ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS	No Válido	El Título en ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente Convocatoria.	0
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	ESPECIALIZACION EN GESTION AMBIENTAL	No Válido	El Título en ESPECIALIZACION EN GESTION AMBIENTAL, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente Convocatoria.	0

- b. **Educación para el trabajo y desarrollo Humano:** No se valida curso de SOCORRISTA acreditado con 300 horas.

C.E.S.B.R CORPORACIÓN RESCATE HALCONES	SOCORRISTA	No Válido	La certificación de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente convocatoria.	0
--	------------	-----------	---	---

11. Por su parte en la revisión de la valoración de la “Experiencia”, se evidencia que se dejaron de valorar más 30 meses de experiencia, con lo cual el puntaje otorgado en la valoración de antecedentes sería el máximo asignado, tal como se sustentara en capítulo aparte,

FUNDACIÓN AMBIENTE Y VIDA TOTAL	ASESORA DEL CONVENIO DE FACTIBILIDAD DE VALORIZACIÓN DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO	2017-04-15	2017-08-15	No válido	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 lo 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, éste NO genera ninguna puntuación en la Etapa de Valoración de Antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo en la OPEC, según lo establecido en el artículo 35 de la norma precitada.	0
---------------------------------	--	------------	------------	-----------	--	---

FUNDACIÓN DERECHO SOCIAL UNIDOS	COORDINADORA GENERAL Y DEL COMPONENTE AMBIENTAL DEL CONVENIO DE PREFACTIBILIDAD DE VALORIZACIÓN MUNICIPIO DE RIONEGRO	2016-09-28	2017-03-30	No válido	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 lo 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, éste NO genera ninguna puntuación en la Etapa de Valoración de Antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo en la OPEC, según lo establecido en el artículo 35 de la norma precitada.	
POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID	PROFESIONAL AMBIENTAL	2014-01-14	2014-07-08	No válido	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 lo 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, éste NO genera ninguna puntuación en la Etapa de Valoración de Antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo en la OPEC, según lo establecido en el artículo 35 de la norma precitada.	
CPT COMPAÑÍA DE PROYECTOS TÉCNICOS S.A	INSPECTORA TÉCNICA	2007-02-28	2007-08-03	No válido	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 lo 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, éste NO genera ninguna puntuación en la Etapa de Valoración de Antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo en la OPEC, según lo establecido en el artículo 35 de la norma precitada.	
MAX EMPLEOS S.A	ASISTENTE ADMINISTRATIVA - ALCANOS DE COLOMBIA	2007-09-23	2008-05-02	No válido	No se valida el documento aportado toda vez que corresponde a Experiencia adquirida en el ejercicio de cargos y funciones de Nivel No Profesional.	

12. Ante esta situación, (**Anexo No. 16**) presente oportunamente la reclamación respectiva con miras al reconocimiento de los antecedentes dejados de valorar, en la cual se sustenta y fundamenta la relación de los estudios acreditados con las funciones esenciales del cargo al que aspire, recordando que el cargo NO POSEE FUNCIONES ESPECIFICAS.
13. Mediante oficio radicado **RECVA-TI- 2232** del 17 de septiembre de 2021 (**Anexo No. 17**), las demandadas dieron respuesta a la valoración de antecedentes, respuesta que fue vaga e imprecisa, sin resolver de fondo los cuestionamientos sobre la irregularidad en la valoración de los antecedentes, la forma arbitraria e ilegal no valoraron experiencia y estudios debidamente acreditados y que cumplen con los requisitos para el cargo al que aspiro la demandante, ratificando la valoración con los mismos argumentos y justificaciones dadas para no valorar algunos antecedentes.
14. Teniendo en cuenta los errores evidenciados en los resultados obtenidos en la valoración de antecedentes, la demandante consulto con profesionales en el área de derecho y otros participantes sobre las situaciones irregulares que hubo tanto en la prueba escrita como en la valoración de antecedentes, encontrando que concurso de méritos que nos ocupa cuenta con innumerables reclamaciones, incontables acciones de tutela y acciones judiciales, cuyas reclamaciones están encaminadas precisamente en invocar la irregular ELIMINACION DE PREGUNTAS cuando la prueba escrita ya se había surtido y sin que se informara a los participantes, la falta de respuestas de fondo a las reclamaciones y derechos de petición y la INADECUADA VALORACION DE ANTECENTES.
15. Las reclamaciones generalizadas que se han hecho al concurso de méritos TERRITORIAL 2019 se encuentran fundadas MAYORITARIAMENTE en la **incoherencia presentada entre las pruebas escritas y los manuales de funciones de las entidades**, es decir, LAS DEMANDADAS no hicieron uso efectivo de los manuales de funciones que aportaron las entidades convocantes con miras a establecer los ejes temáticos de las pruebas escritas, en muchos casos hicieron caso omiso a la validación que se realizó previamente con las entidades de dichos ejes.
16. Prueba de los errores generalizados en los que incurrieron las demandadas en el desarrollo del concurso de méritos TERRITORIAL 2019, se pueden evidenciar en la acción de tutela radicada

No. 05266 3110 001 2021 -00287, presentada por el mismo **ALCALDE DEL MUNICIPIO DE ENVIGADO**, en la cual solicitó el amparo de los derechos fundamentales de **(62) empleados** públicos de dicho municipio el cual considero violentado por las demandadas en razón de que los EJES TEMATICOS no fueron acorde con los cargos ofertados, mal agrupados y los subejos no correspondían con lo requerido en los cargos y tampoco con lo validado con la entidad, situación que dio lugar a que el **63% de los empleados que presentaron las pruebas, no lograron superarla.**

(...)

CUARTO. La Oficina de Talento Humano y Desarrollo Organizacional del municipio de Envigado, sostuvo reuniones³ con la CNSC con el fin de validar y aprobar los Ejes Temáticos, teniendo en cuenta que debían ser la base para orientar el diseño y construcción de las preguntas, así como la estructuración de las Pruebas de Competencias Básicas y Funcionales que permitirían evaluar a los aspirantes que participarían en el concurso referido.

QUINTO. De lo anterior, el municipio de Envigado generó **sugerencias de modificaciones** en las estructuras de los ejes temáticos, por ejemplo, en cuanto a la reasignación de pesos ponderados en algunos contenidos de sub-ejes temáticos dada la importancia de sus conocimientos funcionales y/o básicos, entre otras. De ahí que

el ente territorial reiterara en **Oficio dirigido a la CNSC, radicado 20196000912452 del 03 de octubre de 20194:**

Recordemos que para considerar como válida una prueba, se debe garantizar que efectivamente mida el conocimiento que se pretende medir, en el sentido que se evalúen aspectos **relevantes relacionados con las funciones en el cargo**, con temáticas directamente relacionadas con las **funciones y los conocimientos específicos** dados en el manual de funciones de la entidad para cada uno de los empleos (OPEC); información que fue corroborada; tanto por la CNSC como por el equipo de RH.

En la revisión realizada se encontraron agrupaciones que algunos de los cargos no tenían relación o que no se encontraron los sub-ejes que se debían evaluar dentro de la Cartilla para uso del catálogo de ejes temáticos para usuarios externos (...). (Negrita dentro del texto original. Subraya fuera de texto original).

(...)

Previamente a la tutela, el alcalde del Municipio de Envigado había solicitado a las demandadas en mayo de 2021, la revisión de las pruebas. **(Anexo No. 18.)**

DÉCIMO CUARTO. El 19 de mayo de 2021, bajo el radicado N°. 202160008711528 el señor Alcalde del municipio de Envigado, después de recibir múltiples observaciones y preocupaciones por parte de muchos de los empleados públicos que se encuentran vinculados en la actualidad a la Administración Municipal, se dio a la tarea de solicitar ante la CNSC que fuera revisada

(...) la aplicación de las pruebas que se realizaron y se considere la posibilidad de suspender la continuidad del proceso de convocatoria hasta tanto no se realice dicha revisión. Lo anterior, con el fin de que se garantice el acceso a dichos empleos a personas que cuenten con toda la experticia en los cargos, tal como se viene desarrollando actualmente por el talento humano del cual dispone el municipio de Envigado (...)

DÉCIMO OCTAVO. Una vez examinado el cuadernillo de preguntas en contraste con la hoja de respuestas validas, la Fundación Universitaria del Área Andina dio apertura a la etapa de reclamaciones a partir de las 00:00 del día 28 de abril y hasta las 23:59:59 del día 04 de mayo de 2021 para complementar su reclamación.

DÉCIMO NOVENO. Los argumentos constantes en las reclamaciones frente al resultado de la prueba fueron entre otros, los siguientes:

- ✓ La misma no midió el conocimiento que se pretendía medir, en tanto que las competencias básicas y funcionales, no correspondieron ni al propósito ni a las funciones de los empleos.
- ✓ A su vez, el segundo argumento reiterado se fundamenta en que entre 1 y 10 preguntas-respuestas aparecían en las claves (respuestas correctas para cada pregunta), como "eliminadas" sin saber el motivo, sin posibilidad de conocer si la opción elegida era correcta o no y su incidencia en la calificación total. Ello pese a que los participantes diligenciaron correctamente la hoja de respuestas, acudiendo a las indicaciones de llenar completamente una única respuesta correcta, tal como se indica en la página No 24 de la "Guía de orientación al aspirante pruebas escritas".
- ✓ Un tercer argumento de las reclamaciones giró en torno al asalto en la buena fe de los concursantes y la vulneración al principio de confianza legítima en tanto que en la "Guía de orientación al aspirante", numeral 2.4 "Modelo de tipo de preguntas", se enuncian tres ejemplos constituidos cada uno por 3 opciones, que va en concordancia a lo establecido en el numeral 3.1.2 denominado "Hoja de respuesta Ejemplo", donde en los ejemplos se establece siempre que una de las 3 opciones es correcta, siendo las otras dos incorrectas.

Lo anterior en concordancia con lo establecido en el numeral 5.1.3 "Construcción y evaluación de ÍTEMS", del anexo 1 del proceso de Licitación 008 de 201911, donde se indica de manera clara lo siguiente: "Por cada caso o situación planteada, la Fundación Universitaria del Área Andina deberá elaborar mínimo 3 (tres), máximo 5 (cinco) preguntas para evaluar diferentes aspectos que definen las competencias. Las opciones de respuesta serán de 3 (tres) alternativas y una única respuesta correcta!. (Subrayado fuera del texto).

Sin embargo en muchas pruebas se encuentran algunas preguntas que indican tener más de una respuesta, no sabiendo si las dos respuestas constituyen una correcta o si solo una.

- ✓ Otro argumento igualmente importante sugiere que en el Informe de Gestión del periodo de presidencia del comisionado, Fridole Ballén Duque, publicado en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil - Informe de Gestión del periodo de presidencia del comisionado, Fridole Ballén Duque en su numeral 2.2.20 Conformación de banco de ítems establece lo siguiente:

La Sala Plena de la CNSC aprobó en septiembre de 2020 la propuesta de gestión del Banco de Ítems de la CNSC presentada por la DACA. Esta propuesta estuvo enfocada al desarrollo de análisis psicométricos, el análisis de estructuras de pruebas, la reutilización de los ítems y el desarrollo de pruebas con base en las aplicaciones.

El Banco de Ítems cuenta con 25.806 ítems desarrollados bajo el formato de pruebas de juicio situacional y 103.383 ítems desarrollados con el formato de preguntas de conocimientos con opción de respuesta múltiple (subrayado y negrilla fuera del texto)

Lo anterior se contradice con lo establecido en el numeral 5.1.3 del anexo 1 del LP 008 de 2019 "Construcción y validación de ítems" reactivos donde se indica en la página 51 lo siguiente:

Las pruebas y los ítems que conforman las pruebas, serán originales, sin que se pueda realizar ningún tipo de adecuación o transformación de las ya existentes en el mercado o de aquellas que hayan sido aplicadas en cualquier otro tipo de convocatoria o concurso de carácter público (subrayado fuera del texto)

(...)

Por lo anterior no quedó claro que la aprobación de la CNSC dada en septiembre de 2020, implique que la prueba de Territoriales 2019, que fueron aplicadas en febrero 28 de 2021, haya contado con "Ítems originales" o se hubiese recurrido a la "reutilización de ítems", faltando así a los parámetros y lineamientos establecidos contractualmente.

VIGÉSIMO. Durante los primeros días del mes de julio de 2021 se publicaron las respuestas¹² a las reclamaciones y los resultados definitivos de las pruebas básicas, funcionales y comportamentales del proceso de selección "Territorial 2019", observándose que:

- ✓ Las respuestas dadas por la FUA A no se compadecieron mínimamente con la sustentación brindada por los participantes sobre las opciones que consideraban correctas y las razones por las cuales las respuestas clave, no podían serlo.
- ✓ En algunos casos, la FUA A no dio respuesta de fondo frente a cada una de las preguntas (ítems) reclamadas por los aspirantes. En otros casos sí, pero bajo unos argumentos que no tienen cabida a la luz de cada área de conocimiento evaluada.
- ✓ Frente a las reclamaciones sobre las respuestas que aparecieron eliminadas, la FUA A explica:

Para interpretar el comportamiento estadístico de los ítems se tiene en cuenta multiclave, dificultades en los criterios de construcción y las observaciones de las aspirantes consolidadas en el reporte de las preguntas dudosas, las cuales diligencian en el momento de la aplicación (subrayado fuera del texto).

- ✓ También se encontró una situación delicada consistente en que en la revisión del material de la prueba escrita el día 23 de mayo de 2021, la hoja de respuestas correctas sugeridas por la FUA, indicaba una opción correcta, y en la respuesta a la reclamación indican que es otra distinta.
- ✓ Con relación a las preguntas que tenían MÚLTIPLE respuesta en contravía con lo pre-establecido en la “Guía de orientación al aspirante”, numeral 2.4 así como en el numeral 5.1.3 “Construcción y evaluación de ÍTEMS”, del anexo 1 del proceso de Licitación 008 de 2019, la FUA manifestó:

Por otra parte, se precisa que atendiendo a la complejidad que reviste la elaboración de las pruebas, se identificó que, a la luz de las prácticas actuales, así como de la reglamentación vigente en la materia, para las preguntas 15 y 103 se presentan dos opciones de respuesta correcta correspondientes a la A y la C respectivamente; en este sentido, en aras de beneficiar a los aspirantes se otorgó el acierto a aquellas personas que acertadamente marcaron alguna de estas dos opciones (Subrayado fuera del texto).

17. En los anexos allegados con la tutela de los empleados públicos del **Municipio de Envigado** a folios 126 a 145, se puede evidenciar que en la encuesta interna que se realizó, la mayoría de los encuestados respondió a la pregunta “cuál fue el fundamento de su reclamación” que “los ejes temáticos no correspondían con el manual de funciones y que eliminaron algunas preguntas después de la pruebas”, y a la pregunta de si “**Recibió una respuesta de fondo que le permitiera resolver sus dudas**”, el **95%** contestó que NO.
18. Similares solicitudes realizó el MUNICIPIO DE RIONEGRO a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de oficio radicado 2021EN023412 del 30 de junio de 2021 (**Anexo No. 19**), Toda vez que dentro de la entidad territorial se evidencio la misma situación, donde después de hacer un sondeo sobre el concurso, se encuentra que alrededor de **150 empleados** tampoco superaron el concurso de méritos, y que ante las mismas quejas manifestadas en el numeral anterior en relación con la no correlación entre la prueba y los ejes temáticos, decidió solicitar a la CNSC que revisara las pruebas de competencias básicas y funcionales, a fin de evitar perjuicios irremediables a la administración y función pública.
19. Ante la falta de respuesta clara, de fondo y congruente con lo solicitado en la reclamación, la demandante impetro acción de tutela en contra de las demandadas con miras a evitar un perjuicio irremediable, radicada ante el Juez Laboral del Circuito de Rionegro No. 05615 3105 001 2021-00428, (**Anexo No.20**) la cual fue negada en primera y segunda instancia por la supuesta “improcedencia de la acción de tutela”, aduciendo que el mecanismo judicial para el reclamo de mis pretensiones es la acción de nulidad y restablecimiento.
20. El día 18 de noviembre de 2021, las demandas **CULMINARON** todas las etapas del concurso de méritos, publicando la LISTA DE ELEGIBLES, acto administrativo particular, concreto y definitivo objeto de esta acción de nulidad, cuyos cargos de nulidad se sustentarán a continuación.

V. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

4.1. ESTRUCTURA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

El Concepto de carrera administrativa

La Constitución Política de 1991 (art. 125), que expresa:

“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de

elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Todos los servidores públicos serán designados por concurso público de méritos, salvo aquellos respecto de quienes la Constitución o la ley establezcan un mecanismo de designación especial. De esta disposición quedan exceptuados los ministros, los viceministros, los jefes de departamento administrativo, los secretarios de despachos departamentales y municipales y los gerentes o directores de las entidades descentralizadas de todo orden.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.”

Por su parte el artículo 27 de la **Ley 909 de 2004** define de manera más amplia y precisa el concepto de Carrera Administrativa así:

Artículo 27. Carrera administrativa. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

La **Escuela Superior de Administración Pública** define la Carrera administrativa como el:

“Sistema técnico de administración de personal fundado en el **principio del mérito**, cuyo objetivo es garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad y el ascenso.”

La **Comisión Nacional del Servicio Civil** define la carrera administrativa así:

La carrera administrativa en Colombia es un Sistema de Administración de personal que **busca garantizar la eficiencia de la administración pública** y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para todos para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, la ley dispone que el ingreso y la permanencia en los empleos de Carrera Administrativa **se hagan exclusivamente con base en el mérito**, esto es, **en las diferentes cualidades y capacidades que posee una persona en algún área específica**, sin discriminación alguna.¹

La carrera administrativa se concibe desde el surgimiento de lo que se conoce como administración de personal, la manera como el empleado del sector público es administrado, seleccionado y promovido, teniendo como punto de partida los principios de igualdad, capacidad y mérito del individuo, enfocado al éxito de la gestión pública mediante la escogencia de personas idóneas y calificadas. La carrera administrativa es el desarrollo de la línea que sigue un empleado de la administración pública en tres etapas: ingreso, ascenso y retiro del servicio, a partir del mérito y ligado a la estabilidad laboral, que apunta a realizar los principios constitucionales de eficiencia y eficacia en la función pública en busca de la excelencia, que

¹ Comisión Nacional del Servicio Civil, (2005) Cartilla de Orientación. Bogotá D.C

hace uso de la igualdad e imparcialidad con el propósito de seleccionar el personal apto, capacitado e idóneo que permite al Estado prestar un buen servicio, con miras a satisfacer el interés general.

La **Sentencia C-486 de 2000** expone que:

[la carrera], como el legislador la ha definido y la ha entendido la jurisprudencia, es un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores [...]²

Así mismo, la **Sentencia C-285 de 2015** señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo **como un principio fundamental**, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991.

Sentencia C-285 de 2015

(...)

CARRERA ADMINISTRATIVA-Importancia como pilar del estado Social de Derecho/CARRERA ADMINISTRATIVA-Principio constitucional, definitorio en la concepción del Estado Social y Democrático de Derecho a partir de tres criterios específicos/SISTEMAS DE CARRERA PARA LA PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS EN COLOMBIA- Caracterización y conceptualización/SISTEMA DE CARRERA-Principio constitucional y pilar esencial

(...)

*Con todo, el sistema de carrera no está circunscrito a las normas referidas. **Hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho**, al punto que **la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991**. A esa conclusión ha llegado este Tribunal con fundamento en tres (3) criterios³*

(i) Criterio histórico. Según este, durante la historia del constitucionalismo colombiano se han planteado distintas reformas constitucionales y legales dirigidas a otorgar preeminencia al sistema de carrera administrativa como la vía por excelencia para el ingreso al servicio público, con el fin de eliminar las prácticas clientelistas, de amiguismo o nepotismo, acendradas en la función pública y contrarias al acceso a los cargos del Estado de modo equitativo, transparente y basado en la valoración del mérito de los aspirantes⁴.

(ii) Criterio conceptual. Desde esta perspectiva, la carrera administrativa es un principio de naturaleza constitucional que cumple el doble propósito de servir de estándar y método preferente para el ingreso al servicio público, así como conformar una fórmula interpretativa de las reglas que versen sobre el acceso a los cargos del Estado, las cuales deberán

² Corte Constitucional, Sentencia C-486 de 2000, M.P.: José Gregorio Hernández Galindo.

³ Cfr., Sentencia C-588 de 2009. La Corte declaró inexecutable el Acto Legislativo 1º de 2008, que había adicionado el artículo 125 de la Constitución con una regla que permitía, bajo ciertas condiciones, el ingreso automático a la carrera administrativa de servidores públicos vinculados en provisionalidad. Este tribunal concluyó que una norma de este carácter excedía el poder de reforma constitucional del Congreso, en la medida en que suspendía –al menos transitoriamente- la carrera administrativa como eje definitorio de la Constitución Política de 1991.

⁴ Corte Constitucional, Sentencias C-533 de 2010 y C-288 de 2014.

comprenderse de manera tal que cumplan con los requisitos y finalidades de la carrera administrativa, en especial el acceso basado en el mérito de los aspirantes⁵

(iii) Criterio teleológico. Sobre el particular la Corte ha señalado que el régimen de carrera apunta a la realización de varios fines constitucionalmente valiosos: cumplir con los fines de transparencia, eficiencia y eficacia de la función administrativa y, de manera más amplia, del servicio público, a través del concurso público de méritos que permite la escogencia de los aspirantes más idóneos; protege el derecho político de acceso a la función pública en condiciones de igualdad (arts. 13 y 40-7 CP), con la exigencia de un concurso público abierto y democrático en el que solo se deben evaluar las aptitudes y capacidades de los aspirantes; y por último, hace efectivos los derechos subjetivos de los empleados públicos, en especial en cuanto a su estabilidad laboral (art. 53 CP)⁶.

4.4.- En la Sentencia SU-917 de 2010 la Corte recordó que la Constitución introdujo profundos cambios en la concepción de los derechos fundamentales y en la estructura del Estado, los cuales han conducido a repensar los sistemas de carrera para la provisión de empleos públicos en Colombia, para tratar de superar no solo la compleja problemática en torno al llamado botín burocrático en un régimen presidencial tan fuerte como el colombiano, sino también con miras a cumplir los fines del Estado en el marco de una economía global. En aquella oportunidad sostuvo:

A decir verdad, el desarrollo económico de un país depende, entre otras variables, de la calidad del talento humano de la burocracia, es decir, de la capacidad de contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades que les han sido confiadas.

De la misma forma, es necesario reconocer que la implementación de un sistema de **burocracia basado en el mérito y la igualdad de oportunidades** contribuye a la consolidación de la democracia en el marco de un Estado social de derecho, como lo demuestran experiencias comparadas relativamente recientes⁷.

A pesar de lo anterior, en esa misma decisión este Tribunal advirtió que, la construcción de un régimen de carrera administrativa que conduzca a la integración de un aparato burocrático idóneo, técnico, eficiente y eficaz, comprometido con los fines esenciales del Estado, integrado con **funcionarios que gocen de garantías de estabilidad laboral, nombrados mediante concursos de méritos abiertos y transparentes**, ajeno a consideraciones de orden partidista, clientelar o nepotista y respetuoso del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, no ha sido una tarea fácil en el escenario colombiano⁸.

De esta manera, la jurisprudencia ha valorado el sistema de carrera como un principio constitucional y a la vez pilar esencial con miras a lograr (i) el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa, (ii) la vigencia del principio de igualdad entre los aspirantes al ejercicio de un empleo público, y (iii) la realización de otros derechos fundamentales⁹. Sin embargo, el sistema de carrera no se reduce a proveer cargos a través de concursos de méritos para asegurar el ingreso en condiciones de igualdad. Exige también el diseño de reglas de ascenso, permanencia y retiro que propicien un engranaje institucional adecuado, esto es, un balance entre el régimen jurídico de quienes ya hacen parte de la administración pública y el cumplimiento de los principios del Estado Social y Democrático de Derecho que pregona la Carta Política. (...)

⁵ Ídem.

⁶ En sentido similar puede consultarse la Sentencia SU-539 de 2012.

⁷ Cfr., Manuel Villoria Mendieta, " El papel de la burocracia en la transición y consolidación de la democracia española: primera aproximación" . En: Revista Española de Ciencia Política, Vol. 1, núm. 1, p.97-125; Miguel Beltrán, " La productividad de la Administración española: un análisis comparativo" . Madrid, Secretaría de Estado de Economía, 1991.

⁸ Corte Constitucional, Sentencia SU-917 de 2010.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-588 de 2009.

Sentencia SU 446/11

Referencia: expedientes T-2.643.464 (Acumulados)

Acción de tutela instaurada por Nelson Triana Cárdenas y otros en contra de la Comisión Nacional de la Carrera de la fiscalía general de la Nación.

[...]

La importancia de la carrera administrativa como pilar del Estado Social de Derecho, se puso de relieve por esta Corporación en la sentencia C-588 de 2009, al declarar la inexecutable del Acto Legislativo No 01 de 2008, que suspendía por el término de tres años la vigencia del artículo 125 constitucional. En el mencionado pronunciamiento se indicó que el sistema de carrera administrativa tiene como soporte principios y fundamentos propios de la definición de Estado que se consagra en el artículo 1 constitucional, cuyo incumplimiento o inobservancia implica el desconocimiento de los fines estatales; del derecho a la igualdad y la prevalencia de derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el acceso a cargos públicos y el debido proceso.

*Como consecuencia de lo anterior, en dicho pronunciamiento se concluyó que **“la carrera administrativa es, entonces, un principio constitucional** y, por lo mismo, una de las garantías cuyo desconocimiento podría acarrear la sustitución de la Constitución”¹⁰, en donde la inscripción automática, sin el agotamiento de las etapas del proceso de selección, resultaba abiertamente contraria a los principios y derechos en los que se erige la Constitución de 1991. –(...)*

A lo anterior se le suma el procurar la mejor calidad en la prestación del servicio, una administración pública eficiente, y garantizar la igualdad en oportunidades de acceso a empleos públicos, el ascenso al interior del servicio público y las calidades de los aspirantes.

Ahora se hace necesario definir que es el empleo público de acuerdo a la Ley 909 de 2004:

“Artículo 19. El Empleo Público. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.”

En Colombia coexisten tres modelos de carrera administrativa: por una parte, el sistema general; por otra, los sistemas específicos o de creación legal, y las carreras especiales o regímenes especiales de origen constitucional.

En el caso que nos ocupa, se entenderá que estamos frente al sistema general

El objetivo de la carrera administrativa se logra mediante la realización de **procesos de selección transparentes y objetivos**, en los que el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa se hará única y exclusivamente **con base en el mérito**.

El mérito en los procesos de selección

El diccionario de la Real Academia Española define la palabra **merito**: “es la acción que convierte a una persona en digna de un premio o de un castigo. El mérito es aquello que justifica un reconocimiento o un logro o que explica un fracaso”.¹¹

¹⁰ Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-588 de 2009. M.P. Eduardo Mendoza Martelo, considerando 6.1.1.3, página 73.

¹¹ 6.Real Academia Española (2011). Diccionario de la Lengua Española (21 Ed.) Madrid, España., página 100

Inicialmente se debe tener en cuenta la importancia del mérito como principio.

“El Principio del mérito es una de las consagraciones centrales del Estado Constitucional de derecho instaurada en Colombia a partir de la Constitución de 1991. Con el sistema de mérito o de carrera trascienden los ámbitos estrictamente laborales y administrativos, y se encaminan al aseguramiento y efectividad de un número apreciable de derechos fundamentales y de principios constitucionales que fundamentan la función administrativa del Estado.”¹²

La **Sentencia T-604-2013** del Magistrado Ponente JORGE IVÁN PALACIO PALACIO, define el mérito como un principio constitucional de obligatorio cumplimiento para ingreso, ascenso y retiro de empleo público.

Los méritos y calidades del aspirante tienen una relación inescindible con el cargo y funciones vacantes en la planta de cargo de la entidad convocante, por eso la norma constitucional dispone un procedimiento reglado que garantice el logro y finalidades del Estado y el respeto de los derechos de los administrado que ponen su confianza en la idea del mérito como pilar fundamental de los concursos de méritos.

Al respecto tuvo también oportunidad la Corte Constitución de pronunciarse al realizar el examen del Acto Legislativo 01 de 2008, declarando inconstitucional dicha norma en cuanto pretendía la inscripción extraordinaria en carrera de las personas vinculadas en provisionalidad con el Estado. Reafirmando la trascendencia del sistema de merito y rechazando cualquier intento de desconocerlo.

En este sentido, la Corte Constitucional en la mencionada sentencia C- 588 de 2009, afirmó:

6.1.1.2. La carrera administrativa como regla general

Así las cosas, tratándose de la comprensión del artículo 125 de la Constitución, desde los primeros pronunciamientos, la Corte Constitucional ha sentado que, con base en su contenido, es válido afirmar que la carrera administrativa, en cuanto “instrumento más adecuado ideado por la ciencia de la administración para el manejo del esencialísimo elemento humano en la función pública”¹⁹⁶ es la regla general que admite las excepciones expresamente contempladas en la misma disposición superior glosada¹³.

Ese carácter de regla general, directamente derivado de las previsiones constitucionales, ha sido reiterado en sucesivas sentencias de la Corporación que siempre ha recordado cómo, desde el propio texto constitucional, se justifica “la aplicación general de la carrera administrativa como mecanismo por excelencia para el acceso al empleo público”, lo cual se traduce en una “necesidad correlativa de interpretar restrictivamente las disposiciones que permiten excluir ciertos cargos de dicho régimen general”, para evitar así que, en contra de la Constitución, “la carrera sea la excepción y los demás mecanismos de provisión de cargos la regla general”¹⁴.

Tratándose de las excepciones a la carrera administrativa, como se ha destacado, el propio artículo 125 de la Constitución exceptúa los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción y los de trabajadores oficiales e igualmente defiere a la ley el señalamiento de algunas otras excepciones.

Cabe apuntar que la competencia para excepcionar, mediante ley, la carrera administrativa ha sido objeto de una amplia jurisprudencia en la cual, reiteradamente, la Corte ha reivindicado el carácter de regla general que le corresponde a la carrera y llamado la atención acerca de la necesaria limitación del legislador al fijar los cargos exceptuados, para evitar que el ordenamiento constitucional resulte alterado por una multiplicación de las excepciones que reduzca a extremos marginales el ámbito de la carrera

¹² Vergara Mesa Hernán Darío, (2011) Principio del Mérito y Derechos Fundamentales: Elementos para el Diseño Institucional de un Sistema de Carrera Administrativa en la Perspectiva de los Derechos Fundamentales. Pag.50

¹³ Corte Constitucional, Sentencia C-040 de 1995. M. P. Carlos Gaviria Díaz.

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-195 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

administrativa, pues esta, en cuanto regla general, está llamada a predominar cuando se trate de la provisión de los empleos estatales, de la permanencia en el cargo, de los ascensos y del retiro.

Desde época temprana la Corte advirtió que es indispensable fijar criterios para determinar hasta dónde llega la carrera administrativa y sobre el particular precisó que las excepciones deben contar con fundamento legal, que “el legislador no puede contradecir la esencia misma del sistema de carrera”, lo cual significa que “la ley no está legitimada para producir el efecto de que la regla general se convierta en excepción” y que, en todo caso, “debe haber un principio de razón suficiente que justifique al legislador para establecer excepciones a la carrera administrativa, de manera que la facultad concedida al nominador no obedezca a una potestad infundada”¹⁵.

De conformidad con la jurisprudencia constitucional, “para que la función del legislador tenga cabal desarrollo con estricto apego a la normativa fundamental, es necesario que, al expedirse la ley, se considere de manera objetiva cuál es el papel que juegan los distintos cargos dentro de la estructura del Estado y que se evalúe el tipo de funciones a ellos asignadas, con el fin de deducir cuáles resultan incompatibles con el sistema de carrera y cuáles, por el contrario, interpretando el telos de los preceptos constitucionales, encajan dentro de él”¹⁶.

Así las cosas, cuando se excluya del régimen de carrera administrativa un cargo y falte un principio de razón suficiente que justifique la exclusión, “prima la regla general, establecida por la Constitución, esto es, la carrera administrativa”¹⁷, pues la Constitución de 1991 “estableció un régimen que reforzó las garantías en favor de la prioridad de la Carrera Administrativa, que opera como principio especial del ordenamiento jurídico, y que antecede y prevalece ante el régimen de libre nombramiento y remoción de los funcionarios públicos”¹⁸.

La competencia del legislador para determinar las excepciones a la carrera administrativa se ejercita debidamente, “siempre y cuando no altere la naturaleza de las cosas, es decir, mientras no invierta el orden constitucional que establece como regla general la carrera administrativa, ni afecte tampoco la filosofía que inspira este sistema”¹⁹, ya que la alteración de ese orden se traduce, además, en la incorporación de “discriminaciones injustificadas o carentes de razonabilidad”²⁰.

Dado que “la instancia legislativa no ejerce una capacidad omnimoda, pues el ejercicio de la facultad que le ha sido conferida se encuentra limitado por las situaciones que la Carta ha tenido en cuenta para la fijación del régimen de carrera y por los criterios jurisprudenciales desarrollados por esta Corporación”, siempre que se exceptúen de la aplicación de la carrera administrativa empleos, “sin tener en cuenta la vigencia de la regla general, el principio de razón suficiente y la naturaleza de la función asignada”²¹, se impone la inconstitucionalidad que, en varias oportunidades, la Corte ha declarado, tras verificar que el legislador encuadra cargos que debían pertenecer al régimen de carrera, dentro de la categoría de los de libre nombramiento y remoción²².

6.1.1.3. El mérito y el concurso

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”²³ y, en esa medida, el artículo 125 superior establece el criterio del mérito como regla general²⁴.

¹⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-195 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ Corte Constitucional, sentencia C-334 de 1996. M. P. Alejandro Martínez Caballero y Julio César Ortiz Gutiérrez.

¹⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-405 de 1995. M. P. Fabio Morón Díaz.

¹⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-195 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-405 de 1995. M. P. Fabio Morón Díaz.

²¹ Corte Constitucional, Sentencia C-292 de 2001. M. P. Jaime Córdoba Triviño.

²² Véanse, por ejemplo, las Sentencias C-514 de 1994. M. P. José Gregorio Hernández Galindo, C-599 de 2000. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa y 1177 de 2001. M. P. Alvaro Tafur Galvis.

²³ Corte Constitucional, Sentencia C-315 de 2007. M. P. Jaime Córdoba Triviño.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2004. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

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 administrativa²⁵. Así pues, el sistema de concurso “como regla general regula el ingreso y el ascenso” dentro de la carrera²⁶ 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’²⁷.

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios “subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante”²⁸.

A propósito del mérito y del concurso, importa poner de manifiesto que, de conformidad con reiterada jurisprudencia constitucional, el concurso ha de evaluar “todos y cada uno de los factores que deben reunir los candidatos a ocupar un cargo en la administración pública”, incluidos aquellos factores en los cuales “la calificación meramente objetiva es imposible”, pues “aparece un elemento subjetivo que, en ciertas ocasiones podría determinar la selección, como sería, por ejemplo, el análisis de las condiciones morales del aspirante, su capacidad para relacionarse con el público, su comportamiento social, etc.”²⁹.

La inclusión de los factores dotados de un componente subjetivo dentro de la evaluación propia del concurso tiene la finalidad de evitar eventuales abusos, dado que, sin desconocer el matiz subjetivo que caracteriza a la solvencia moral, la aptitud física o el sentido social, lo cierto es que del ámbito de la carrera administrativa “es preciso desterrar la arbitrariedad y, justamente, para ese propósito se ha ideado el concurso”³⁰.

La evaluación de factores objetivos y subjetivos, tiene, a juicio de la Corte, una consecuencia adicional que es la designación de quien ocupe el primer lugar. En efecto, de acuerdo con la Corporación, “cuando se fijan en forma precisa y concreta cuáles son las condiciones que han de concurrir en los aspirantes y se establecen las pautas o procedimientos con arreglo a los cuales se han de regir los concursos, no existe posibilidad legítima alguna para desconocerlos y una vez apreciados éstos quien ocupará el cargo será quien haya obtenido mayor puntuación”, pues de nada serviría el concurso si, a pesar de haberse realizado, “el nominador puede elegir al candidato de sus preferencias”³¹.

La Corte respondió así a la situación evidenciada por la iniciación de múltiples procesos de tutela “en los que los accionantes se quejan de haber concursado para ingresar a un cargo de carrera administrativa y, a pesar de haber obtenido un puntaje superior al de quien en últimas se nombró, fueron excluidos con el argumento de la falta de idoneidad moral y social de los concursantes”³².

Estos criterios han sido reiterados y así, por ejemplo, en la Sentencia C-041 de 1995 la Corte condicionó la exequibilidad de un precepto que sólo se refería a “la conformación de la lista de elegibles” a que se entendiera que esa lista debería estructurarse “en estricto orden de méritos de conformidad con los resultados del concurso” y que “el ganador del concurso deberá ser el nominado y que efectuado uno o más nombramientos, los puestos se suplirán de acuerdo con las personas que sigan en estricto orden descendente”³³.

De igual modo, en la Sentencia C-037 de 1996 la Corporación condicionó la exequibilidad del artículo 166 del proyecto que luego se convirtió en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, a que el

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-901 de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

²⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2004. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

²⁷ Corte Constitucional, Sentencia C.1122 de 2005. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

²⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-211 de 2007. M. P. Alvaro Tafur Galvis.

²⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-040 de 1995. M. P. Carlos Gaviria Díaz.

³⁰ *Ibidem*.

³¹ *Ibidem*.

³² *Ibidem*.

³³ Corte Constitucional, Sentencia C-041 de 1995, M. P. Carlos Gaviria Díaz.

nombramiento debería recaer sobre el candidato que ocupara el primer lugar, dado que el mencionado artículo se limitaba a establecer una lista de elegibles al menos conformada por cinco candidatos³⁴.

Se trata, entonces, de erradicar “el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo”³⁵, propósito que guía no sólo al régimen general de carrera administrativa, sino también a los especiales que son de índole constitucional y a los específicos que son “de estipulación legal”³⁶. En efecto, según la jurisprudencia constitucional, todos los empleos de carrera administrativa se encuentran sometidos al principio del mérito y en este sentido, aún los específicos de creación legal carecen de identidad propia, es decir, no son autónomos e independientes, puesto que, en realidad, constituyen “una derivación del régimen general de carrera, en cuanto que, debiendo seguir sus principios y postulados básicos, sólo se apartan de éste en aquellos aspectos que pugnan o chocan con la especialidad funcional reconocida a ciertas entidades, justificándose, en estos casos, la expedición de una regulación complementaria más flexible”, pero “manteniendo en todo caso los presupuestos esenciales de la carrera general fijados en la Constitución y desarrollados en la ley general que regula la materia”³⁷.

6.1.1.4. La carrera administrativa como principio constitucional

Así pues, tratése 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 pública³⁸, 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 fines³⁹.

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,⁴⁰ 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”⁴¹.

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” y, más adelante, precisó que

“...siguiendo los presupuestos que definió la jurisprudencia como esenciales para la configuración de un principio de rango constitucional, al analizar el contenido y alcance de lo dispuesto en el artículo 125 de la Carta, el intérprete puede, sin lugar a equívoco, reivindicar la carrera administrativa como un principio del ordenamiento superior, que además se constituye en cimiento principal de la estructura del Estado, a tiempo que se erige en instrumento eficaz para la realización de otros principios de la misma categoría, como los de igualdad e imparcialidad, y de derechos fundamentales tales como el consagrado en el numeral 7º del artículo 40 de la Constitución, que le garantiza a todos los ciudadanos, salvo las excepciones que establece la misma norma superior, el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos”⁴².

³⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-037 de 1996. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

³⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-901 de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

³⁶ Sobre los distintos tipos de carrera véase la Sentencia C-308 de 2007. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

³⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-1230 de 2005. M. P. Rodrigo Escobar Gil.

³⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-954 de 2001. M. P. Jaime Araujo Rentería.

³⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-901 de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

⁴⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-563 de 2000. M. P. Fabio Morón Díaz.

⁴¹ Corte Constitucional, Sentencia T-406 de 1992. M. P. Ciro Angarita Barón.

⁴² Corte Constitucional, Sentencia C-563 de 2000. M. P. Fabio Morón Díaz. Estos criterios han sido reiterados en las Sentencias C-1230 de 2005. M. P. Rodrigo Escobar Gil y C-532 de 2006. M. P. Alvaro Tafur Galvis.

Así las cosas, como lo estimó la Corporación, en otra oportunidad, “el Constituyente, al redactar el artículo 125 de la Carta, y consagrar en su texto como regla general de la administración pública, la aplicación del sistema de carrera administrativa a los servidores del Estado, lo que hizo fue hacer compatibles los componentes básicos de la estructura misma del aparato que lo soporta, con los principios y fundamentos del Estado Social de Derecho”⁴³.

6.1.1.2. El artículo 125 de la Constitución, los regímenes especiales de carrera y sus relaciones con otros contenidos constitucionales

La enunciación de las finalidades de la carrera administrativa y su carácter de principio constitucional ponen de presente que, tanto el artículo 125 de la Constitución, como aquellas otras disposiciones superiores que establecen regímenes especiales de carrera tienen evidentes relaciones con otras disposiciones superiores y que, por lo tanto, es imposible pretender que el alcance constitucional de la carrera administrativa se capte en su integridad a partir de una interpretación aislada de los artículos de la Carta que en forma directa se refieren a la carrera, porque ello, inicialmente, se muestra contrario al principio de unidad que impone leer la Constitución como un todo y armonizar sus distintos contenidos.

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”⁴⁴.

Cada una de estas categorías agrupa un conjunto de relaciones de la carrera administrativa con otros contenidos constitucionales. De esta manera, tratándose del cumplimiento de los fines estatales, la carrera administrativa, tal como la concibió el Constituyente de 1991, permite que la función pública sea desarrollada por personas calificadas y “bajo la vigencia de los principios de eficacia, eficiencia, moralidad, imparcialidad y transparencia”⁴⁵.

De acuerdo con la Corte, existe, entonces, una estrecha relación entre el cumplimiento de los fines del Estado y la prioridad que el constituyente otorga a la carrera administrativa, “que se explica en la naturaleza del sistema y en los principios que lo fundan”⁴⁶, dado que “la operatividad material de los sistemas de carrera administrativa impide la reproducción de prácticas clientelistas y otras formas de favorecimiento a través de la concesión irregular de empleos estatales, comportamientos estos que alejan a la función pública de la satisfacción del interés general y del cumplimiento de los fines esenciales del Estado”⁴⁷.

En este orden de ideas, la Corte ha puntualizado que existe “una relación intrínseca” entre la carrera administrativa y el cumplimiento de los fines esenciales de la administración pública, al punto que, según la Corporación, el fundamento constitucional de la carrera administrativa se encuentra en los artículos 125 y 209 superiores”, ya que, en ausencia de los criterios de mérito y eficiencia, “la función administrativa no puede estar al servicio de los intereses generales ni podrá ser desarrollada con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”⁴⁸.

A título de ejemplo, conviene recordar que, en tempranas providencias, la Corte dejó sentado que la eficiencia y eficacia del servicio público “dependerán de la idoneidad de quienes deben prestarlo”, que los conceptos de eficiencia “comprometen la existencia misma del Estado”⁴⁹, que “el elemento objetivo de la eficiencia es el determinante de la estabilidad laboral, por cuanto es su principio de razón suficiente”⁵⁰ y también que el sistema de nombramiento por concurso se inspira “en los principios de eficacia e imparcialidad”, porque la actividad de la administración ha de traducirse “en resultados concretos” y la índole instrumental que tiene la administración “respecto de los cometidos gubernamentales y estatales” la debe llevar a “obrar con imparcialidad y absoluta neutralidad políticas”⁵¹.

⁴³ Corte Constitucional, Sentencia C-126 de 1996. M. P. Fabio Morón Díaz.

⁴⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-1177 de 2001. M. P. Alvaro Tafur Galvis.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-954 de 2001. M. P. Jaime Araujo Rentería.

⁴⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-315 de 2007. M. P. Jaime Córdoba Triviño.

⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-901 de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

⁴⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-356 de 1994. M. P. Fabio Morón Díaz.

⁵⁰ Corte Constitucional, Sentencia C-195 de 1994. M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.

⁵¹ Corte Constitucional, Sentencia C-041 de 1995. M. P. Carlos Gaviria Díaz.

En cuanto hace a las relaciones de la carrera administrativa con la preservación y vigencia de algunos derechos de las personas, es importante señalar que, reiteradamente, la Corporación ha puesto de manifiesto que mediante la carrera se permite “el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos que consagra el artículo 40, numeral 7º, de la Constitución”⁵², ya que el ciudadano puede tener acceso a ese desempeño “acogiéndose a las reglas del concurso público y con sujeción a los méritos y calidades propios”, como se deriva de la Declaración Universal de Derechos Humanos que prevé el acceso de las personas “a todas las dignidades, todos los puestos o empleos, según su capacidad y sin otra distinción que aquella de sus virtudes y talentos”⁵³.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha precisado que la carrera administrativa contribuye a asegurar la protección de los derechos de los trabajadores establecidos en la Constitución, pues “las personas vinculadas a la carrera son titulares de unos derechos subjetivos adquiridos, que deben ser protegidos y respetados por el Estado”⁵⁴, en la medida en que ejercitan su derecho al trabajo “con estabilidad y posibilidad de promoción, según la eficiencia en los resultados en el cumplimiento de las funciones a cargo”⁵⁵ y con la posibilidad de obtener capacitación profesional, así como “los demás beneficios derivados de la condición de escalafonados”, tal como se desprende de los artículos 2º, 40, 13, 25, 53 y 54 de la Carta⁵⁶.

Por último, tratándose de la relación de la carrera administrativa con el derecho a la igualdad, la Corporación ha indicado que “el acceso a la carrera mediante concurso dirigido a determinar los méritos y calidades de los aspirantes es una manifestación concreta del derecho a la igualdad” que se opone al establecimiento de “requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y a la capacidad de los aspirantes”, pues, en tal evento, se erigirían “barreras ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales”⁵⁷.

El vínculo entre el derecho establecido en el artículo 13 de la Carta y la carrera administrativa se manifiesta como igualdad de trato y de oportunidades, ya que, en primer término, el ingreso a los empleos de carrera se debe ofrecer sin discriminación de ninguna índole⁵⁸ y, en segundo lugar, todas las personas han de tener la ocasión de “de compartir la misma posibilidad de conseguir un empleo, así luego, por motivos justos, no se obtengan las mismas posiciones o no se logre la aspiración deseada”⁵⁹. (...)

En síntesis, **el principio del mérito es la base fundamental en la que esta cimentado la carrera administrativa**, porque es a través de este principio que se debe realizar las convocatorias de empleo públicos de la Comisión Nacional de Servicio Civil asegurando a todos los participantes transparencia en la elección del servidor público **cumpliendo este con los competencias y aptitudes requeridas para ocupar el puesto**. Es así como el Estado garantiza la efectividad de los demás principios constitucionales que tienen que ver con la **igualdad, la transparencia, la eficiencia y la eficacia**.

4.2. FUNCIONES DE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Así mismo se puede decir que es responsabilidad del Estado a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil en adelante, (CNSC) para realizar el seguimiento correspondiente, así como lo indica, el artículo 130 de la Constitución Política, la CNSC es "responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".

El anterior artículo no define que es la CNSC sino que indica que esta es la responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos in vigilando; mientras que el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 define la CNSC de la siguiente manera:

⁵² Corte Constitucional, Sentencia C-1263 de 2005. M. P. Alfredo Beltrán Sierra.

⁵³ Corte Constitucional, Sentencia C-901 de 2008. M. P. Mauricio González Cuervo.

⁵⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-517 de 2002. M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

⁵⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-1177 de 2001. M. P. Alvaro Tafur Galvis.

⁵⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-349 de 2004. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁵⁷ Corte Constitucional, Sentencia C-041 de 1995. M. P. Carlos Gaviria Díaz.

⁵⁸ Corte Constitucional, Sentencia C-954 de 2001. M. P. Jaime Araujo Rentería.

⁵⁹ Corte Constitucional, Sentencia C-1381 de 2000. M. P. Antonio Barrera Carbonell.

Artículo 7o. Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil. *La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, es responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.*

Acorde con lo expuesto, se puede evidenciar que para proveer un empleo público es necesario realizar una convocatoria la cual se efectúa según los parámetros establecidos en la carrera administrativa cumpliendo **con la aplicación del principio de mérito, dicho cumplimiento es vigilado y supervisado por medio de la Comisión Nacional de Servicio Civil** quien tiene la obligación, una vez superado el concurso convocado elegir a la persona más idónea para que se convierte en un servidor público de la entidad del Estado que lo está requiriendo para cumplir con las funciones que se le otorga.

De conformidad con el Artículo 11, literal a) de la Ley 909 de 2004, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de las funciones de administración de la carrera administrativa: “Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, **los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección.**”

De conformidad con el parágrafo del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, **“En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.”**

Procesos de selección – concurso de méritos para acceso a los cargos públicos

En lo que respecta al acceso a los cargos públicos por medio de la Carrera Administrativa, la Ley 909 en su artículo 31 ha establecido las etapas que se deben surtir a la hora de desarrollar los procesos de elección de los funcionarios, las cuales son:

Artículo 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:

1. Convocatoria. *La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.*

2. Reclutamiento. *Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.*

3. Pruebas. *Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las 18 calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.*

La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Los anteriores procesos administrativos (convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas) tienen por objeto asegurar el ingreso de personal adecuado e idóneo a la administración pública y el acenso de los empleados, partiendo del principio del mérito como mecanismos que permite la participación de las personas, con igualdad de condiciones, de quienes demuestren tener posesión de los requisitos para desempeñar empleos en el sector.

Analizando las etapas del concurso de méritos, tenemos que:

1. **“La convocatoria:** Es el primer paso del procedimiento de selección, consiste en el llamado que hace la Administración a todos los habitantes del país que reúnan las calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa.”⁶⁰

La convocatoria es dada a conocer por medio de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la entidad convocante; para garantizar el principio de igualdad y publicidad para el acceso a la carrera administrativa.

En la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se publica el Acuerdo de convocatoria que es suscrito por la CNSC y la entidad convocante del concurso, indicando entre otros el número de vacantes que se van a proveer si son profesionales, técnico o tecnológicos, los requisitos exigidos para poder participar, la fecha de adquisición del PIN, entre otros aspectos relevantes.

El acto administrativo de **convocatoria** (Acuerdo CNSC- Entidad) es la **norma reguladora de todo concurso** y por medio de este que se impone las reglas que son obligatorias para todos los que participan del proceso de selección desde la **administración, administrado y concursante**. Por tanto, es con la convocatoria que se da los primeros pasos para delinear los parámetros que guiarán el proceso de selección de los participantes, de acuerdo a los principios de buena fe y confianza legítima, **ya que es a través de estos se dará estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso**.

Es por esto que La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el **Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional**, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, **así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes**.

Precisamente, sobre el tema la Sala Plena de la Corte Constitucional al asumir el estudio de varias acciones de tutela formuladas contra el concurso público de méritos que se adelantó para proveer los cargos de notarios en el país, mediante sentencia SU- 913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), señaló que:

“ (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten

⁶⁰ Gonzáles, E., (2010) Situación del Régimen de Carrera Administrativa. Volumen XIII. Pág. 27, Enero- Junio 2010. Bogotá D.C.

*violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que **debe respetarlas** y que su actividad en **cada etapa se encuentra previamente regulada**; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio **cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas** de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe.”*

2. El reclutamiento: Tiene por objetivo determinar que las personas que se inscribieron en la convocatoria del concurso reúnen los requisitos y condiciones exigidas por la administración para merecer ser registradas como participantes. En esta etapa se verifica todo lo concerniente a los estudios realizados y experiencia laboral acreditada al momento de la inscripción, es aquí donde la Comisión Nacional del Servicio de Civil y demás entidades encargadas de la selección del personal empiezan a descartar cuales de los participantes no reúnen los requisitos exigidos, validan si los soportes presentados son expedidos por las autoridades competentes y si la experiencia acreditada es acorde a lo exigido en la convocatoria.

En esta etapa de reclutamiento se publica en la página la Comisión Nacional de Servicio Civil, la cartilla guía para la presentación de la Prueba Básica General de Preselección, fecha de citación, aplicación y publicación de resultados de la Prueba Básica General de Preselección y las demás informaciones relacionadas con el proceso de selección como que personas fueron rechazadas por no cumplir con los requisitos exigidos.

3. La aplicación de pruebas: Es la etapa más importante del concurso porque con ellas se examina al candidato en el aspecto intelectual por medio de exámenes de conocimientos generales y profesionales específicos de acuerdo con el cargo, sino también sus condiciones de preparación, competencia, capacidad o aptitud física, comportamiento social, etc. La valoración de estos factores se efectúa acorde a los principios de validez, imparcialidad y confiabilidad con la utilización de medios técnicos que permitirán encajar a los aspirantes con los puestos a proveer.

La prueba básica general de preselección, lo que busca es identificar los conocimientos, habilidades y aptitudes adquiridos mediante el estudio, práctica o el ejercicio de la profesión que vallan relacionados con la función del cargo al cual se postuló. **Es por esto que en las pruebas no se le puede hacer preguntas de temas que no estén relacionadas con la función que se va a desempeñar porque con esto se estaría violando el principio de mérito** y se estaría incurriendo en una falta por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la entidad encargada de realizar la prueba que con llevaría que esta se vuelva a repetir y ocasionar retraso en la selección administrativa.

Dichas pruebas a aplicarse tienen el carácter de reservado para garantizar el derecho de igualdad entre las partes y no se presente ninguna favorabilidad por parte de un participante en particular

Esta etapa genera lugar a las controversias que se puedan suscitar en relación con los resultados obtenidos, donde los aspirantes podrán interponer las reclamaciones pertinentes para hacer valer su derecho a la defensa.

Dichas reclamaciones deberán ser respondidas por la entidad en los términos legales establecidos y de manera explicativa, indicando como fue la forma de calificación de las pruebas y las fallas encontradas en cada una de ellas.

4. Lista de elegibles: Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles con una vigencia de dos años de acuerdo a lo previsto en el artículo 31 de la Ley 404 de 2004.

De conformidad con las funciones y obligaciones constitucionales así como las funciones legales

que reglan la Ley 909 de 2004, exigen de la Comisión Nacional del Servicio Civil una actuación diligente, seria y oportuna para salvaguardar el merito como principio y sistema de rango constitucional, tal como lo establece el literal h, del artículo 12 de la citada ley

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

(...)

h) **Tomar las medidas y acciones** necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley;

En el caso que no ocupa, la CNSC no ha realizado vigilancia y control efectivo sobre la labor de la delegada, permitiendo que los errores, abusos e ilegalidades persistieran durante todo el desarrollo del concurso, dejando de cumplir sus funciones y permitiendo que se violara el principio fundamental del merito en el concurso que nos ocupa.

4.3 DELEGACIÓN EN ENTIDADES EDUCATIVAS PARA REALIZAR CONCURSO DE MÉRITOS – Funciones públicas – Responsabilidad.

Al respecto debe señalarse que, a la luz de lo previsto tanto por el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, esta delegación resulta legítima. Máxime cuando de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 209 CP, la delegación de funciones representa una técnica adecuada para el ejercicio de las competencias administrativas y cuando en consideración a la cantidad y magnitud de las labores confiadas por la Constitución y la ley a la CNSC, esta entidad se encuentra expuesta al riesgo de verse desbordada por sus responsabilidades.

De aquí que en aras de asegurar el eficiente cumplimiento de sus labores resulte comprensible la decisión del legislador de autorizar la delegación en las entidades educativas de la realización de los procesos de convocatorias públicas... El hecho de encontrarnos, pues, en presencia de un supuesto de habilitación legal expreso para la delegación de una tarea en concreto a un particular con quien, a su vez, se ha autorizado expresamente la suscripción de un contrato para la realización de otras actividades de índole igualmente administrativa permite entender que en este supuesto el ordenamiento jurídico ha establecido reglas especiales cuya aplicación debe privilegiarse.

El contrato es entonces, a la luz de esta interpretación de la normativa aplicable, un instrumento adecuado para efectuar y perfeccionar esta clase de delegación.

Es así entonces, como el CNSC mediante el contrato 648 de 2019 delegó en la FUNDACION UNIVERSITARIA AREA ANDINA, la función constitucional que le fuera asignada respecto de la “*administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos*”.

En este sentido la **FUAA** en desarrollo del objeto contractual efectuado a la luz del contrato 648 de 2019, ha estado ejerciendo **funciones públicas delegadas**, y en consecuencia es responsable directamente de las irregularidades, errores y perjuicios que haya generado con ocasión de sus actuaciones.

El citado artículo 30, señala los estrictos requisitos para que la CNSC acredite las entidades con las cuales puede contratar la realización de concursos, indicando que solo aceptara a quienes “demuestren su competencia técnica en proceso de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos”. Es decir, que la universidad que se contrata tiene la suficiente idoneidad técnica y científica para hacerlo pues debió acreditar los requisitos exigidos por la norma.

Por su parte el artículo 31 ibidem, indica que las pruebas buscan “apreciar la capacidad e idoneidad y adecuación de los aspirantes a diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo.

Para lograr los cometidos anteriores, se requiere y exige una sinergia efectiva entre las entidades convocantes, la CNSC y la delegada, para la claridad en las necesidades y características propias de los cargos a proveer, es decir, la FUAA no era autónoma y muchos podía ser arbitraria en la elaboración de la prueba escrita, por el contrario, está obligado y supeditada a elaborar pruebas que correspondieran irrestrictamente con los cargos a proveer, es decir el contenido evaluado en cada prueba, obligatoriamente debía corresponder con el manual de funciones establecido para cada OPEC, en ese sentido, debía obedecer a los EJES TEMATICOS validados con cada entidad.

En el concurso de méritos TERRITORIAL 2019, fue evidente y se probará que ni la CNSC ni la FUAA dieron cumplimiento a las funciones y deberes que les asisten en estos concursos., violando el principio constitucional y legal del MERITO.

4.4. CONVOCATORIA – NORMA REGULADORA DEL CONCURSO – PROHIBICION DE MODIFICACION.

Tal como se dijo precedentemente, la primera etapa del concurso de méritos es la “convocatoria”,

1. “**La convocatoria:** Es el primer paso del procedimiento de selección, consiste en el llamado que hace la Administración a todos los habitantes del país que reúnan las calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa.”⁶¹

La convocatoria es dada a conocer por medio de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la entidad convocante; para garantizar el principio de igualdad y publicidad para el acceso a la carrera administrativa.

En la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se publica el Acuerdo de convocatoria que es suscrito por la CNSC y la entidad convocante del concurso, indicando entre otros el número de vacantes que se van a proveer si son profesionales, técnico o tecnológicos, los requisitos exigidos para poder participar, la fecha de adquisición del PIN, entre otros.

El acto administrativo de **convocatoria** (Acuerdo CNSC- Entidad) es la **norma reguladora de todo concurso** y por medio de este que se impone las reglas que son obligatorias para todos los que participan del proceso de selección desde la **administración, administrado y concursante**. Por tanto, es con la convocatoria que se da los primeros pasos para delinear los parámetros que guiarán el proceso de selección de los participantes, de acuerdo a los principios de buena fe y confianza legítima, ya que es a través de estos se dará estricto cumplimiento a las normas reguladoras del concurso.

Es por esto que La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el **Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional,** entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, **así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes.**

Precisamente, sobre el tema la Sala Plena de la Corte Constitucional al asumir el estudio de

⁶¹ Gonzáles, E., (2010) Situación del Régimen de Carrera Administrativa. Volumen XIII. Pág. 27, enero- Junio 2010. Bogotá D.C.

varias acciones de tutela formuladas contra el concurso público de méritos que se adelantó para proveer los cargos de notarios en el país, mediante sentencia **SU- 913 de 2009** (MP Juan Carlos Henao Pérez), señaló que:

*“ (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y **son inmodificables**, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que **debe respetarlas** y que su actividad en **cada etapa se encuentra previamente regulada**; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio **cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas** de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe.”*

11.1 Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales.

11.1.1 La Constitución Política optó por el sistema de carrera para la provisión de los cargos del Estado -artículo 125 de la CP-, y por el método de concurso para su materialización⁶². El concurso notarial fue expresamente previsto por el artículo 131 Superior para la selección de notarios en propiedad, como una manera de asegurar que el **mérito** fuese el criterio preponderante para el ejercicio de esa específica función pública. Por ese motivo, la doctrina de la Corte Constitucional ha perseguido que la selección se efectúe de acuerdo con un puntaje objetivo que valore el conocimiento, la aptitud y la experiencia del aspirante.

En los términos de la sentencia C-040 de 1995 las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: **(i) La convocatoria:** Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante; **(ii) Reclutamiento:** En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; **(iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección:** a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. y **(iv) elaboración de lista de elegibles:** En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.

11.1.2 En relación con la etapa de convocatoria, la sentencia T- 256 de 1995 concluyó que “ Al señalarse por la administración las bases del concurso, estas se convierten en reglas particulares obligatorias tanto para los participantes como para aquélla; es decir, que a través de dichas reglas la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada, de modo que no puede actuar en forma discrecional al realizar dicha selección. Por consiguiente, cuando la administración se aparta o desconoce las reglas del concurso o rompe la imparcialidad con la cual debe actuar, o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por contera, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaron en el concurso y resultan lesionados en sus intereses por el proceder irregular de aquélla”.

⁶² Corte Constitucional, Sentencia T-256 de 1995. En esta sentencia la Corte concedió la tutela a una persona que participó en una convocatoria hecha por la Secretaría de Educación de Cartagena, y en el nombramiento no se respetó el orden establecido en la lista de elegibles.

11.1.3 La Corte mediante la sentencia SU-133 de 1998, sostuvo que se quebranta el derecho al debido proceso -que, según el artículo 29 de la Constitución obliga en todas las actuaciones administrativas- y se infiere un perjuicio cuando el nominador cambia las reglas de juego aplicables al concurso y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Así mismo, se lesiona el derecho al trabajo cuando una persona es privada del acceso a un empleo o función pública a pesar de que el orden jurídico le aseguraba que, si cumplía con ciertas condiciones -ganar el concurso-, sería escogida para el efecto. En idéntica línea se conculca el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución, cuando se otorga trato preferente y probadamente injustificado a quien se elige sin merecerlo, y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.

A su turno el Consejo de Estado, Sección Cuarta mediante la providencia del 17 de julio de 2008 en el expediente 25000-23-26-000-2008-00448-01, actor único Unión Colegiada del Notariado Colombiano, a propósito del concurso de notarios señaló:

"[...] Significa lo anterior que **el proceso de selección en alto porcentaje ha finalizado y no es del caso inaplicar una de las etapas del mismo**, no solo por lo antes considerado sino porque se afectarían los derechos de las personas que concursaron y aprobaron todas las etapas y ahora están ejerciendo como titulares en propiedad los cargos de notarios.

En conclusión, se observa que la etapa de la prueba de conocimientos, en la que se fundamenta la alegada violación de los derechos fundamentales invocados, ya fue superada y **el concurso está en su etapa final, por lo que no es posible retrotraer el proceso de selección por cuanto a la fecha existen situaciones jurídicas consolidadas tanto para quienes figuran en las listas de elegibles como para quienes fueron nombrados y posesionados, con fundamento en las bases y reglas previamente establecidas en la convocatoria del concurso y en esas condiciones les asiste un derecho legítimo que no puede ser revocado o modificado sin su consentimiento.**" (Negrillas fuera de texto).

Lo contrario equivaldría a vulnerar el principio de la buena fe -Artículo 83 de la Carta- al defraudar la confianza de quien se sometió a las reglas establecidas para acceder a un cargo de carrera administrativa después de haber superado todas las pruebas necesarias para determinar que él había ocupado el primer lugar y, por contera, los derechos adquiridos en los términos del artículo 58 Superior.

11.1.4 La Corte ha sostenido que "Cuando la confianza legítima en que un procedimiento administrativo será adelantado y culminado de conformidad con las reglas que lo rigen es vulnerada, se presenta una violación del debido proceso en la medida en que este derecho comprende la garantía de que las decisiones adoptadas por la administración lo serán de tal manera que se respeten las reglas de juego establecidas en el marco legal así como las expectativas que la propia administración en virtud de sus actos generó en un particular que obra de buena fe. En efecto, la Constitución misma dispuso que una de las reglas principales que rigen las relaciones entre los particulares y las autoridades es la de que ambos, en sus actuaciones, 'deberán ceñirse a los postulados de la buena fe'.⁶³

También ha indicado la Corte que "la confianza legítima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en el cual pueda confiar. Para Müller, este vocablo significa, en términos muy generales, que ciertas expectativas, que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad jurídica en su conjunto, y que producen determinados efectos jurídicos; y si se trata de autoridades públicas, consiste en que la obligación para las mismas de preservar un comportamiento consecuente, no

⁶³ T- 730 de septiembre 5 de 2002.

*contradictorio frente a los particulares, surgido en un acto o acciones anteriores, incluso ilegales, salvo interés público imperioso contrario. Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades públicas.*⁶⁴

11.1.5 *Importa recordar que la línea constitucional trascrita fue retomada a propósito del concurso de notarios por la sentencia C-1040 de 2007, la cual al referirse a las objeciones presidenciales formuladas por el Gobierno Nacional al proyecto de ley No. 105/06 – Senado- y 176/06 -Cámara- “Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre el concurso público de acceso a la carrera de notarios y se hacen algunas modificaciones a la Ley 588 de 2000”, reiteró expresamente para este concurso en concreto que “ La regulación legal debe respetar las reglas del concurso que se encuentra en trámite.’ ‘El fundamento constitucional de dicha conclusión es múltiple: el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 2º C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc, se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación [...]”*

4.5. NUCLEOS BASICOS DE CONOCIMIENTO - NBC

El Decreto 1083 de 2015, introdujo un elemento nuevo en el manual de funciones, como es el del Núcleo Básico de Conocimiento – NBC, agrupación de disciplinas académicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional. El citado decreto en su artículo 2.2.2.4.9.

Para efectos de ilustrar lo que se entiende por núcleos básicos de conocimiento, se traerá a colación Concepto No. 087451 de 2020 del Departamento de la Función Pública:

20206000087451*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000087451

Fecha: 02/03/2020 07:26:08 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS. Perfil de competencias. **RAD. 20202060045502** del 04 de febrero de 2020.

(...)

⁶⁴ C-131 de febrero 19 de 2004.

Ahora bien, con el objeto de abordar los temas sometidos a estudio, es necesario precisar lo que se entiende por: *área del conocimiento, núcleo básico de conocimiento y disciplina académica, términos que se relacionan en el Decreto 1083 de 2015*².

Así pues, el área del conocimiento es la agrupación que se hace de las disciplinas académicas teniendo en cuenta cierta afinidad en el desempeño de las mismas, por la ciencia.

Los núcleos básicos de conocimiento (NBC) dividen o clasifican un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales.

La disciplina académica o un campo de estudio es una rama del conocimiento el cual es pensado o investigado en una escuela superior, un centro de estudios o una universidad.

Las disciplinas académicas están definidas y reconocidas por las publicaciones académicas en donde se exponen los resultados de procesos de investigación y por los círculos académicos, intelectuales o científicos a los cuales pertenecen los investigadores.

Lo que se debe identificar en los manuales de funciones y de competencias laborales, son los núcleos básicos del conocimiento que a su vez se encuentran agrupados por el área del conocimiento.

En lo que respecta al área de conocimiento de ingeniería y afines el Decreto 1083 de 2015, dispone:

Artículo 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES, tal como se señala a continuación:

AREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
AGRONOMÍA, VETERINARIA Y AFINES	Agronomía Medicina Veterinaria Zootecnia
BELLAS ARTES	Artes Plásticas Visuales y afines Artes Representativas Diseño Música Otros Programas Asociados a Bellas Artes Publicidad y Afines
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Educación
CIENCIAS DE LA SALUD	Bacteriología Enfermería Instrumentación Quirúrgica Medicina Nutrición y Dietética Odontología Optometría, Otros Programas de Ciencias de la Salud Salud Pública Terapias
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	Antropología, Artes Liberales Bibliotecología, Otros de Ciencias Sociales y Humanas Ciencia Política, Relaciones Internacionales Comunicación Social, Periodismo y Afines Deportes, Educación Física y Recreación Derecho y Afines

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	NÚCLEO BÁSICO DEL CONOCIMIENTO
	Filosofía, Teología y Afines Formación Relacionada con el Campo Militar o Policial Geografía, Historia Lenguas Modernas, Literatura, Lingüística y Afines Psicología Sociología, Trabajo Social y Afines
ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES	Administración Contaduría Pública Economía
INGENIERÍA, ARQUITECTURA, URBANISMO Y AFINES	Arquitectura y Afines Ingeniería Administrativa y Afines Ingeniería Agrícola, Forestal y Afines Ingeniería Agroindustrial, Alimentos y Afines Ingeniería Agronómica, Pecuaria y Afines Ingeniería Ambiental, Sanitaria y Afines Ingeniería Biomédica y Afines Ingeniería Civil y Afines Ingeniería de Minas, Metalurgia y Afines Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines Ingeniería Eléctrica y Afines Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines Ingeniería Industrial y Afines Ingeniería Mecánica y Afines Ingeniería Química y Afines Otras Ingenierías
MATEMÁTICAS Y CIENCIAS NATURALES	Biología, Microbiología y Afines Física Geología, Otros Programas de Ciencias Naturales Matemáticas, Estadística y Afines Química y Afines

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

PARÁGRAFO 2. Las actualizaciones de los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- determinados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES relacionados anteriormente, se entenderán incorporadas a este Título.

PARÁGRAFO 3. En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- de acuerdo con la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, o bien las disciplinas académicas o profesiones específicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución.

PARÁGRAFO 4. Los procesos de selección que se encontraban en curso al 17 de septiembre de 2014, continuarán desarrollándose con sujeción a los requisitos académicos establecidos en los respectivos manuales específicos de funciones y de competencias laborales vigentes a la fecha de la convocatoria. Para las nuevas convocatorias que se adelanten a partir del 18 de septiembre de 2014, se deberán actualizar los manuales respectivos a las disposiciones del presente Título.

Por consiguiente, dentro del núcleo básico de conocimiento de la “ingeniería y afines” se encuentra dispuesta la ingeniería agroindustrial.

En cualquier caso, corresponde a los organismos y entidades públicas verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC-

señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.”

4.6 LISTA DE ELEGIBLES

Sobre la modificabilidad listas de elegibles, es necesario precisar que esos derechos adquiridos se obtienen cuando la lista de elegibles adquiere firmeza y que si bien se sostiene que ellas son inmodificables, esto se cumple **sin perjuicio de la posible impugnación que se surta en sede judicial por fraude o incumplimiento de los requisitos de la convocatoria.**(...)

Al respecto son muchas las decisiones judiciales que sustentan lo afirmado entre ellos la misma Sentencia de unificación de la que venimos hablando **SU 913-2009**

11.2 Las listas de elegibles son actos administrativos de contenido particular y concreto. Deben respetarse derechos adquiridos.

11.2.1 Las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas **y se encuentran en firme**, salvo expresas excepciones legales.

11.2.2.
(...)

Por su parte, la estabilidad de la lista de elegibles en tanto acto administrativo particular y concreto **se obtiene una vez este haya sido notificado al destinatario y se encuentre en firme con carácter ejecutivo y ejecutorio** – Artículo 64 del C.C.A.-, caso en el cual no podrá ser revocado por la Administración sin el consentimiento expreso y escrito del particular -Artículo 73 del C.C.A.-, salvo que se compruebe que el acto ocurrió por medios ilegales o tratándose del silencio administrativo generador de actos fictos en los términos del artículo 69 del mismo estatuto sea evidente su oposición a la Constitución Política o a la Ley, contrario al interés público o social o cause agravio injustificado a una persona.

Lo cierto es que una vez en firme, al acto administrativo que contiene la lista de elegibles no puede ser modificado en sede Administrativa, **sin perjuicio de la posible impugnación que se surta en sede judicial por fraude o incumplimiento de los requisitos de la convocatoria.**(...)

El Decreto compilatorio **1083 de 2015**, dispone sobre las listas de elegibles lo siguiente:

Artículo 2.2.6.20. Lista de elegibles. Dentro de un término no superior a cinco (5) meses contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad que adelantó el concurso de acuerdo con la respectiva delegación, elaborará la lista de elegibles para los empleos objeto del concurso.

La lista deberá ser divulgada a través de las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la entidad para la cual se realizó el concurso y de la entidad que lo realizó, así como en sitios de acceso al público de estas últimas entidades.
(...)

Artículo 2.2.6.21. Envío de lista de elegibles en firme. En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de

la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles.

(Decreto 1227 de 2005, art. 32)

En relación con el nombramiento y posesión, el **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública", dispone:

Artículo 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión.

Artículo 2.2.5.1.5. Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.
(...)

Artículo 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.

Artículo 2.2.5.1.7 Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.

VI. CASO CONCRETO DE LA DEMANDANTE – INADECUADA VALORACION DE ANTECEDENTES DE FORMACION Y EXPERIENCIA.

En el caso particular de la señora MARIA ISABEL OSPINA SERNA, las demandadas realizaron una inadecuada y equivocada VALORACION DE LOS ANTECEDENTES debidamente acreditados para el cargo al que aspiró la demandante, por cuanto dejaron

de valorar ESTUDIOS DE EDUCACION FORMAL Y EXPERIENCIA, lo cual dio lugar a que se le asignara un puntaje inferior al que le correspondía, dejándola en el 3° puesto de la LISTA DE ELEGIBLES, cuando su lugar debió ser el primer (1°) puesto en dicha lista. Lo anterior se evidencia en los siguientes cuadros que identifican la puntuación dada por las demandadas y la que correspondería realmente con la valoración adecuada de los antecedentes:

PUNTAJES CONFORME A LA LISTA DE ELEGIBLES PUBLICADA - OPEC 116901									
PRUEBAS		BASICAS Y FUNCIONALES			COMPORTAMENTALES		VALORACION ANTECEDENTES		
NOMBRES	PARTICIPANTE	Número inscripción	Puntaje	60%	Puntaje	20%	Puntaje	20%	PUNTAJE TOTAL
MARIA ALESSANDRA CASTELLANOS REY	52046810	2.82E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	50	10	65.46
MARIA EUGENIA CASTAÑO GARZÓN	39436207	2.63E+08	69.23	41.538	90.91	18.182	20	4	63.72
MARIA ISABEL OSPINA SERNA	39454042	2.65E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	30	6	63.41
DENIS ALEJANDRO ROSERO POLANCO	94361168	2.77E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	20	4	61.41
MONICA MARIA CASTAÑEDA	39443218	2.76E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	20	4	59.46
LUZ MARY GARCIA HURTADO	21481504	2.82E+08	65.38	39.228	68.18	13.636	31	6.2	59.06
JOSE JAVIER PINEDA BETANCUR	1.04E+09	2.65E+08	74.36	44.616	68.18	13.636	0	0	58.25
DANIEL BERNARDO GALLO MACIA	15438991	2.74E+08	66.67	40.002	63.64	12.728	5	1	53.73
MARTHA NURY CARDONA GARCIA	21788631	2.75E+08	65.38	39.228	63.64	12.728	5	1	52.96

PUNTAJES CONFORME A VALORACION ADECUADA ANTECEDENTES - OPEC 116901									
PRUEBAS		BASICAS Y FUNCIONALES			COMPORTAMENTALES		VALORACION ANTECEDENTES		
NOMBRES	CEDULA	Número inscripción	Puntaje	60%	Puntaje	20%	Puntaje	20%	PUNTAJE TOTAL
MARIA ISABEL OSPINA SERNA	39454042	2.65E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	83	16.6	74.01
MARIA ALESSANDRA CASTELLANOS REY	52046810	2.82E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	50	10	65.46
MARIA EUGENIA CASTAÑO GARZÓN	39436207	2.63E+08	69.23	41.538	90.91	18.182	20	4	63.72
DENIS ALEJANDRO ROSERO POLANCO	94361168	2.77E+08	65.38	39.228	90.91	18.182	20	4	61.41
MONICA MARIA CASTAÑEDA	39443218	2.76E+08	66.67	40.002	77.27	15.454	20	4	59.46
LUZ MARY GARCIA HURTADO	21481504	2.82E+08	65.38	39.228	68.18	13.636	31	6.2	59.06
JOSE JAVIER PINEDA BETANCUR	1.04E+09	2.65E+08	74.36	44.616	68.18	13.636	N/A	0	58.25
DANIEL BERNARDO GALLO MACIA	15438991	2.74E+08	66.67	40.002	63.64	12.728	5	1	53.73
MARTHA NURY CARDONA GARCIA	21788631	2.75E+08	65.38	39.228	63.64	12.728	5	1	52.96

Antes de fundamentar la validez y pertinencia de los estudios dejados de valorar a la demandante, se hace necesario reiterar lo expuesto en los hechos 8, 9 y 10 de esta demanda respecto del manual de funciones del cargo al que aspiro, así

- ✓ **Conforme al** reporte de cargos realizado por al MUNICIPIO DE RIONEGRO a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la CONVOCATORIA 990 DE 2019 (**Anexo No.14**), se ofertaron 17 cargos de PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02, CODIGO 2019, los cuales independiente de la oficina o dependencia a la que este asignado, el propósito del empleo es común para todos:

“Aplicar los conocimientos profesionales relacionados con el área de desempeño, que contribuyan al desarrollo oportuno de los planes, programas y proyectos de las diferentes Secretarías donde se desempeñe, para el cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Entidad.”

- ✓ En igual sentido, se evidencia que en el manual de funciones del cargo PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 02, OPEC **116901**, **NO SE ESTABLECEN FUNCIONES ESPECIFICAS**, para el ejercicio del mismo, SOLO DETERMINA FUNCIONES ESENCIALES Y GENERALES.
- ✓ Que así mismo en dicho manual de funciones, que **NO SE DETERMINAN “CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES”**, para el cargo específico, por lo que debe entenderse que cualquier conocimiento de las disciplinas de estudio aceptadas para optar el cargo son válidos, NBC en: **Áreas administrativas, Ingeniería Industrial, ambiental, de sistemas, civil, de alimentos, económica, bibliotecología, sociología, psicología, trabajo social, derecho, comunicación social, periodismo y afines.**
- ✓ El artículo 2.2.2.4.9 del Decreto reglamentario y compilatorio de la función pública 1083 de 2015, *introdujo un elemento nuevo en el manual de funciones de las entidades públicas, como es el del Núcleo Básico de Conocimiento – NBC, agrupación de disciplinas académicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional.*

*“**ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones.** Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los **Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC-** que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES(...)*

El manual del Funciones del cargo de Profesional Universitario Grado 02, Código 219, del Municipio de Rionegro tiene un propósito común y general para todos y cada uno de los 17 cargos ofertados, y atendiendo a la naturaleza de la estructura de la planta de la entidad convocante, la cual es GLOBAL, debe entenderse que dicho profesional puede acreditar cualquier estudio de los relacionados en dicho manual así como la experiencia profesional que tenga, por cuanto la OPEC no solicitaba “experiencia relacionada”

Teniendo en cuenta lo expuesto precedentemente, las demandadas para efecto del reconocimiento y valoración de los estudios de los participantes, solo debió realizar la verificación de la correspondencia de los estudios con los NBC requeridos o las disciplinas aceptadas para acceder al cargo y no pudo haber realizado una valoración extensiva sobre unas funciones específicas que no se encuentran delimitadas ni reglamentadas en los manuales de funciones. Por tanto, todos los estudios que tengan como NBC común los establecidos en la OPEC, tienen la imperiosa necesidad de ser valorados sin posibilidad de hacer interpretaciones restrictivas en detrimento de los derechos de la participante y en detrimento del mérito exigido.

Fundamentación de la inadecuada valoración:

1. ESTUDIOS DEJADOS DE VALORAR

1.1. Educación Formal: Se dejó de valorar dos (2) especializaciones debidamente acreditadas en “GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS” (**Anexo No.21**) Y

“GESTION AMBIENTAL” (**Anexo No. 22**), con la valoración adecuada de estos estudios el puntaje obtenido para este ítem debió ser de **(40)** Puntos, conforme lo establece el artículo 36 del Acuerdo de convocatoria No. CNSC 20191000001266 de 2019:

ARTÍCULO 36°.- 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 35° 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:

1.1. Estudios finalizados.

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

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

Lo anterior, dado que en el nivel profesional cada especialización que se acredite da 20 puntos, sin que la sumatoria de todos los puntajes parciales exceden de 40 puntos.

Las demandadas esbozaron el siguiente FALSO ARGUMENTO – FALSA MOTIVACION para no valorar los citados estudios formales

Observación en la Valoración de antecedentes	“El Título en ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente Convocatoria. ”
--	---

Ahora bien, nos remitimos a lo que establece el artículo 14 del citado Acuerdo:

“...En la prueba de Valoración de Antecedentes sólo se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y El desarrollo Humano y la Educación Informal relacionadas con las funciones del respectivo empleo y serán puntuadas conforme a lo establecido en el artículo 14 de Valoración de Antecedentes del presente Acuerdo.”

Si se tiene en cuenta que la Especialización en GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS, es educación Formal, **no le es aplicable la nota enunciada del artículo 14** del acuerdo de la Convocatoria, por lo tanto, la observación que relacionan de no validez tiene una FALSA MOTIVACION.

Adicionalmente el Acuerdo de convocatoria también dispone:

“Artículo 36 – CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACION EN LA PRUEBA DE VALORACION 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 35 del

presente Acuerdo para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones de empleo.”

Teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 36, se procede a demostrar la afinidad de la especialización en GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS con el cargo ofertado según la OPEC 116901.

Para demostrar la relación se procede a evidenciar de manera inicial el perfil ocupacional del especialista en gerencia financiera y de mercados, descrita por la Universidad que ofrece el postgrado:

Perfil ocupacional
 Asesora en materia contable, fiscal y financiera, diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.
 Está en capacidad de desempeñarse en organizaciones tanto públicas como privadas en los cargos de:
 Contador, auditor, revisor fiscal, asesor tributario, contralor, contador de costos, asesor gerencial, asesor en aspectos contables, investigador, jefe de impuestos, entre otros.
 Por otra parte, y dependiendo de la línea de énfasis elegida puede desempeñarse como:

- Asesor Financiero,
- Director Financiero
- Asesor en el mercado público de valores
- Planeador y analista Tributario
- Jefe de Impuestos
- Funcionario público en las áreas contable y fiscal en entes estatales.

Ilustración 1: Perfil ocupacional del graduado de la Especialización en Gerencia Financiera y de mercados

Si se revisan los NBC de las profesiones que hacen parte de los requisitos mínimos establecidos para el cargo ofertado en la OPEC 116901, entre ellas se encuentran: “Áreas administrativas”, “contaduría” y “economía”, por consiguiente, la especialización en GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS, está relacionada de forma directa con los NBC establecidos como requisitos mínimos del cargo, convirtiéndola así, en una especialización afín a las funciones y competencia laborales de la vacante en mención

Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE F 2013 AC		Núcleo Básico del Conocimiento	
Campo amplio	Administración de Empresas y Derecho	Área de conocimiento	Economía, administración, contaduría y afines
Campo específico	Educación comercial y administración	Núcleo Básico del Conocimiento - NBC	Administración
Campo detallado	Gestión y administración		

Ilustración 2: Campo de aplicación y NBC de la Especialización según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, del Ministerio de Educación

Requisitos

📖 **Estudio:** Título profesional en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento - NBC en: áreas administrativas, ingeniería industrial, ambiental, de Sistemas, civil, de alimentos, Contaduría, Economía, Bibliotecología, Sociología, psicología, Trabajo Social, Derecho, Comunicación Social, Periodismo y Afines.

🏢 **Experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada

📖 **Equivalencia de estudio:** No aplica. **Equivalencia de experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional por: - Título de postgrado en la modalidad de especialización o Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada por: - Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo. - Título postgrado en la modalidad de maestría.

Vacantes

👤 **Dependencia:** SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL, 🏠 **Municipio:** Rionegro, **Total vacantes:** 1

Ilustración 3: Requisitos de la OPEC 116901 publicados en el SIMO.

Relación directa de la Especialización en GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS con las funciones y competencias laborales que se establecen en el “Manual específico de funciones y competencias” de la entidad para el cargo ofertado en la OPEC 116901, correspondiente a la versión 17.

Funciones del cargo Según el “Manual de Funciones” de la Entidad versión 17	Relación con la Especialización en Gerencia Financiera y de Mercados Perfil ocupacional
1. Participar en la formulación, diseño organización ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia.	El perfil ocupacional establece que el graduado: “ <i>Asesora en materia contable, fiscal y financiera, <u>diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.</u></i> ”, ahora bien, si se considera que todo plan, proyecto o programa tiene un componente financiero y de uso óptimo de recursos de todo tipo que debe incluirse en la etapa de diseño, ejecución, cierre y liquidación, queda evidente la competencia y relación directa del especialista en Gerencia Financiera y de Mercados con esta función establecida en la “manual de funciones de la Entidad” para el cargo ofertado en la OPEC.
2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución óptima de los recursos disponibles.	<ul style="list-style-type: none"> ● Acorde al perfil ocupacional de la especialización, el graduado está en capacidad de desempeñarse como Investigador, por lo tanto, puede coordinar, promover y participar en las investigaciones que sean requeridas para mejorar la prestación de los servicios a su cargo. ● El perfil ocupacional establece que el graduado: “<i>Asesora en materia contable, fiscal y financiera, <u>diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.</u></i>”, por lo tanto, puede y está en plena capacidad de velar por la ejecución óptima de los recursos disponibles.
3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.	El perfil ocupacional establece que el graduado: “ <i>Asesora en materia contable, fiscal y financiera, <u>diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.</u></i> ”, ahora bien, si se considera que todo plan, proyecto o programa tiene un componente financiero y de uso óptimo de recursos de todo tipo que debe incluirse en la etapa de diseño, ejecución, cierre y liquidación, queda evidente la competencia y relación directa del Especialista en Gerencia Financiera y de Mercados con esta función establecida en la “manual de funciones de la Entidad” para el cargo ofertado en la OPEC.
12. Velar por la correcta ejecución y cumplimiento de las actividades, metas y objetivos plasmados en los programas institucionales y los planes de acción específicos del área a la cual está asignado e igualmente por la <u>adecuada utilización de los recursos materiales de la dependencia.</u>	El perfil ocupacional establece que el graduado: “ <i>Asesora en materia contable, fiscal y financiera, <u>diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.</u></i> ”, por lo tanto, está en plena capacidad para administrar la adecuada utilización de los recursos materiales de la dependencia y realizar acciones para la adecuada utilización de los recursos, tal como se relaciona en el manual de funciones.

<p>16. Apoyar las labores técnicas de supervisión e interventoría que le sean delegadas por el superior jerárquico.</p>	<p>Según lo que se establece en la Ley 1474 de 2011, Art 83. <i>“La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, <u>administrativo, financiero, contable,</u> y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos.”</i></p> <p>Ahora bien, según el perfil ocupacional de la especialización, el graduado: <i>“Asesora en materia contable, fiscal y financiera, diseña y administra procedimientos y sistemas contables, aplica metodologías de control para minimizar el riesgo, evalúa la calidad de las tecnologías de información y comunicación utilizadas en los procesos contables, apoya la toma de decisiones en procura del manejo eficiente de los recursos del ente.”</i></p> <p>Por lo tanto, es afín y cuenta con relación completa a la función del cargo para todo el tema contractual de la dependencia o subsecretaría.</p>
<p>19. Contribuir y garantizar la implementación y mejoramiento de los Sistemas de Gestión de Calidad (MECI, SIG, MIPG, SG-SST, Sistema de Gestión Documental, entre otros)</p>	<p>Acorde al perfil ocupacional, el graduado de la especialización en Gerencia Financiera y de Mercados, puede desempeñarse como: <i>“Está en capacidad de desempeñarse en organizaciones tanto públicas como privadas en los cargos de: Contador, <u>auditor,</u> revisor fiscal, asesor tributario, contralor, contador de costos, asesor gerencial, asesor en aspectos contables, investigador, jefe de impuestos, entre otros”.</i></p> <p>Por lo tanto, tiene completa relación, debido a que la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional es la dependencia de la Administración municipal directamente responsable de la administración de los sistemas de gestión (Equipo de Direccionamiento Institucional) y requiere profesionales idóneos para este tema que relaciona los componentes administrativos y técnicos, que complementan su formación con habilidades como auditor, tal y como queda evidenciado en el perfil ocupacional.</p>

La especialización en GESTIÓN AMBIENTAL

<p>Observación en la Valoración de antecedentes</p>	<p>“El Título en ESPECIALIZACION EN GESTIÓN AMBIENTAL, no se valida debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el artículo 14 del acuerdo de la presente Convocatoria”</p>
---	---

Al igual que con la especialización del numeral 1, no se le puede aplicar el artículo 14 del acuerdo, sin embargo, al considerar lo que se enuncia en al artículo 36 se procede con la demostración de afinidad y/o relación de la especialización con las funciones del cargo de la OPEC.

Tomamos como referencia lo que establece la universidad como el perfil ocupacional del graduado en la especialización en mención

Especialización en Gestión Ambiental

- Presentación
- Perfiles
- Plan de estudios
- Inscripciones

Perfiles

Perfil del aspirante

Pueden aspirar a cursar la Especialización personas con título universitario que cumplan con los requisitos de admisión del programa y los demás exigidos por la Universidad.

Perfil ocupacional

Al terminar su ciclo de formación, el Especialista en Gestión Ambiental, poseerá los conocimientos para “concebir y desarrollar”, en grupos interdisciplinarios, programas de protección y control ambiental en ámbitos local, regional o nacional. Definir necesidades de evaluación de impacto ambiental y aplicar programas de control ambiental. Apoyar su implementación de los Sistemas de Gestión Ambiental en entidades públicas o privadas.

+ *Compartir*

Atención al ciudadano
Servicios en línea
La UdeA nos conecta
Estudiar en la UdeA

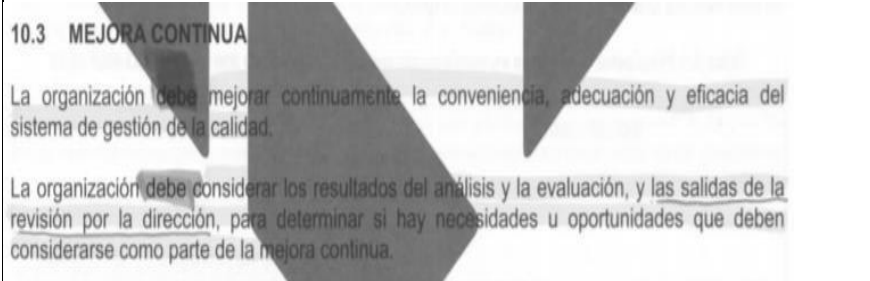
Ilustración 4: Perfil Ocupacional para un Especialista en Gestión Ambiental

Si se revisan los NBC de las profesiones que hacen parte de los requisitos mínimos establecidos para el cargo ofertado en la OPEC 116901, entre ellas se encuentran: “ingeniería industrial, **ambiental**, de sistemas, civil, de alimentos”, por consiguiente, la especialización en GESTIÓN AMBIENTAL, está relacionada de forma directa con los NBC establecidos como requisitos mínimos del cargo según la información establecida en su código SNIES, convirtiéndola así, en una especialización afín a las funciones y competencias laborales del perfil del profesional requerido para la vacante en mención

Clasificación Internacional Normalizada de Educación CINE F 2013 AC		Núcleo Básico del Conocimiento	
Campo amplio	Ingeniería, Industria y Construcción	Área de conocimiento	Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines
Campo específico	Ingeniería y profesiones afines	Núcleo Básico del Conocimiento - NBC	Ingeniería ambiental, sanitaria y afines
Campo detallado	Tecnología de protección del medio ambiente		

Ilustración 5: Campo de aplicación y NBC de la Especialización según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

Relación directa de la Especialización en GESTIÓN AMBIENTAL con las funciones y competencias laborales que se establecen en el “Manual de Funciones” de la entidad para el cargo ofertado en la OPEC 116901.

Funciones del cargo Según el “Manual de Funciones”	Relación con la Especialización en Gerencia Financiera y de Mercados Perfil ocupacional
<p>9. Contribuir y garantizar la implementación y mejoramiento de los Sistemas de Gestión de Calidad (MECI, SIG, MIPG, SG-SST, Sistema de Gestión Documental, entre otros)</p>	<p>El perfil ocupacional del graduado en la especialización en GESTIÓN AMBIENTAL, acorde a lo que establece la universidad que ofrece el programa dice: <i>“Al terminar su ciclo de formación, el Especialista en Gestión Ambiental, poseerá los conocimientos para “concebir y desarrollar”, en grupos interdisciplinarios, programas de protección y control ambiental en ámbitos local, regional o nacional. Definir necesidades de evaluación de impacto ambiental y aplicar programas de control ambiental. Apoyar su implementación de los <u>Sistemas de Gestión Ambiental en entidades públicas o privadas.</u>”</i></p> <p>Por lo tanto, tiene completa relación, debido a que la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional es la dependencia directamente responsable de la administración de los sistemas de gestión y requiere profesionales idóneos para este tema.</p> <p>Es prudente resaltar que los sistemas de gestión relacionan todos los procesos y procedimientos internos de una entidad, donde se contemplan los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control.</p> <p>Entre los procesos misionales se encuentran todas las actividades de ejecución de obras, temas ambientales, constructivos, licencias ambientales, trámites para ser realizados frente a las autoridades ambientales, de servicios públicos; donde la mayoría de los mismos requieren conceptos ambientales de expertos o especialistas y el hecho de conocer toda esta dinámica permite tener un mayor conocimiento sobre los procesos que los contemplan y poder contribuir a la integración por procesos o simplificación de los mismos.</p> <p>Adicional a lo anterior, el conocimiento de esto por un profesional que debe tener una mirada por gestión de procesos de alguien con esta formación como Especialista permite dar conceptos desde un componente más holístico teniendo en cuenta aspectos socioeconómicos – ambientales, las cuales deben poseer por norma un componente ambiental, y son parte de la articulación de muchas actuaciones del sector público, ya que esta interacción da pie a poder medir, hacer seguimiento y desarrollar <u>oportunidades de mejora continua</u>, aporte que realiza un Sistema Integral de Gestión (SIG – numeral 10 de la norma ISO 9001:2015)</p>  <p>Ilustración 6: Numeral 10.3 de la NTC ISO 9001:2015, pág. 23</p>

1.2. Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano: El Acuerdo de convocatoria No. CNSC 20191000001266 de 2019, estableció un puntaje máximo de 10 puntos, discriminados así:

2. 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
3 o más	10
2	6
1	3

En el caso que nos ocupa la demandante acreditó el curso de SOCORRISTA (**Anexo No. 22**) con una intensidad horaria de 300 horas, lo cual se daría **(3) puntos** en la valoración.

1.3. Experiencia o equivalencia dejada de valorar: De conformidad con los requisitos establecidos para el cargo en la OPEC se establece la necesidad de una experiencia relacionada de **24 meses** o una **equivalencia de experiencia** por un **“título de especialización”**

Requisitos

📖 **Estudio:** Título profesional en disciplina académica (profesión) del Núcleo Básico de Conocimiento - NBC en: áreas administrativas, ingeniería industrial, ambiental, de Sistemas, civil, de alimentos, Contaduría, Economía, Bibliotecología, Sociología, psicología, Trabajo Social, Derecho, Comunicación Social, Periodismo y Afines.

📅 **Experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada

📖 **Equivalencia de estudio:** No aplica. **Equivalencia de experiencia:** Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional por: - Título de postgrado en la modalidad de especialización o Treinta y seis (36) meses de experiencia relacionada por: - Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo. - Título postgrado en la modalidad de maestría.

Vacantes

🏢 **Dependencia:** SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL, 🏠 **Municipio:** Rionegro, **Total vacantes:** 1

Ilustración 3: Requisitos de la OPEC 116901 publicados en el SIMO.

En el caso que nos ocupa la demandante cumple tanto con la experiencia como con las equivalencias que se permiten para valorar dicho ítem, puesto que acredito (2) especializaciones, pero además acreditó la siguiente experiencia que no le fue reconocida:

Se hace la reclamación frente a tres experiencias laborales:

3.1 EMPRESA MAX-EMPLEOS S.A

MAX EMPLEOS S.A	ASISTENTE ADMINISTRATIVA - ALCANOS DE COLOMBIA	2007-09-23	2008-05-02	No válido	Considerando que el certificado aportado no contiene las funciones desempeñadas por el aspirante en el cargo acreditado, incumpliendo la exigencia del artículo 15 del Acuerdo Rector de Convocatoria, NO es posible por esta razón determinar el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer y, en consecuencia, no puede ser validada como Experiencia Profesional Relacionada. Además, se aclara que aun cuando este folio pueda ser tipificado como Experiencia Profesional, éste NO genera ninguna puntuación en la Etapa de Valoración de Antecedentes pues no es el tipo de experiencia exigida como requisito mínimo en la OPEC, según lo establecido en el artículo 35 de la norma precitada.
-----------------	--	------------	------------	-----------	--

Artículo 15: Certificación de experiencia y Artículo 35 puntuación de los factores de la prueba de valoración de antecedentes.

El certificado laboral cumple con las condiciones necesarias para ser aprobado, es un documento de 3 páginas dónde en la 2 y 3, tiene relacionadas las funciones, por lo que es falso lo manifestado por la CNSC y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA en la valoración de antecedentes.

Es importante dejar claro que No se puede asumir que el cargo de asistente corresponde a un grado de escolaridad de inferior denominación al profesional, ya que se debe tener en cuenta las funciones del cargo, porque dependiendo de la empresa, se puede denominar así y más aún en el sector privado.

Según el concepto No. Concepto 211231 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública - Radicado No.: 20156000211231 Fecha: 18/12/2015 Ref.: EMPLEOS. Funciones en el Nivel Asistencial. Rad.: 20152060202532 de fecha 04 de 2015.

Así las cosas, el Decreto 785 de 2005, “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”, establece:

“ARTÍCULO 4. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

(...)

“4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución”.

Ahora bien, si se mira el certificado que se anexa al SIMO, el cual está completo, debido a que contempla las funciones del cargo incluso con la periodicidad que se debían realizar las mismas, es evidente que no corresponden a tareas de apoyo, o las que normalmente se realizan en estos cargos en el sector público como atención de llamadas, recibir documentos, atender agendas, manejo de archivos; sino que corresponde a tareas de gran responsabilidad como: el manejo de personal de diferentes municipios, manejo de cajas menores por municipio, manejo las relaciones con autoridades competentes y empresas de las entidades gremiales, (Representación de la empresa en el Departamento de Antioquia), verificación de todos los trámites internos relacionados con las ventas de servicios diarios (servicio público domiciliario, lo cual requiere alto grado de conocimiento específico administrativo y técnico- gas natural), Supervisar y soportar al área de servicio al cliente y atención a los usuarios, gestionar el paz y salvo del personal del centro operativo a su cargo, supervisar la generación de suspensiones y reconexiones del servicio, manejar la cuenta de ahorros a nombre de la empresa en misión “Alcanos de Colombia S.A E.S.P”.

Esta empresa para la que se trabajó, opera en 9 de los 32 departamentos del país y cuyos socios son: Invercolsa S.A. con el 57,07%. Molinos Roa 18.47%, Cinco estrellas del Huila Ltda 12.57%, Departamento del Huila 9.31%, Molino Flor Huila S.A 2.33% y otros 0.25%.



Alcanos de Colombia S.A. E.S.P dedicada a distribuir y comercializar gas natural, asociada a la construcción de instalaciones, con alto nivel de efectividad, calidad, seguridad y protección del medio ambiente.

Pioneros en



Gas Natural Vehicular (GNV)



Gas Natural Industrial (GNI)



Gas Natural Comprimido (GNC)



Gas Natural Domiciliario (GND)

Cobertura

9 Departamentos
131 Municipios

Que lo bueno nunca se acabe



Garantía Profesional

- Seguridad
- Confiabilidad
- Calidad
- Protección Ambiental

Nuestros Valores Corporativos

- Vocación de Servicio
- Autogestión
- Orientación a resultados
- Innovación



Adicional a lo anterior las siguientes funciones tienen relación completa con funciones de la OPEC No. 116901 de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional:

Función del certificado laboral de Max Empleos	Función del Manual de funciones y competencias versión 17 con la cual se relaciona
<p>3. Revisión y control de todas las cuentas de rodaje, arriendo y facturas por conceptos: alquiler de salones, aprobación de refrigerios para capacitaciones y reuniones, adecuaciones locativas, servicios prestados por terceros.</p>	<p>Se relaciona con la <u>función esencial número 5</u> del manual de funciones y competencia laborales de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional versión 17, porque relaciona: <i>“Apoyar a la Secretaría General en la elaboración, presentación y entregar de los informes y soportes relacionados con la contratación a las entidades de control, dentro de los términos establecidos para tal fin. (la Secretaría General los consolida y valida su cumplimiento)”</i></p> <p>Entiéndase los contratos del centro operativo (denominación dada a la operación por departamento), que en su momento para el departamento de Antioquia correspondía a los municipios de Rionegro, Marinilla, Guarne y El Santuario.</p>
<p>Manejar el Puesto de información Documental ISO del centro operativo a su cargo.</p>	<p>Corresponde a la administración de la información documentada en los municipios donde tenía cobertura la empresa Alcanos de Colombia (mencionados en el numeral anterior) y adicional a esto, comunicar y capacitar al personal la información del mismo en la inducción y actualización de los documentos.</p>