

	<p>Se relaciona con la <u>función esencial número 20</u> del manual de funciones y competencia laborales de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional versión 17, porque relaciona: “<i>Administrar el sistema integrado de gestión y MECI de la entidad</i>”. también se relaciona la <u>función esencial número 21</u>: “<i>Coordinar todas las acciones tendientes al mejoramiento continuo del sistema integrado de gestión</i>” al igual que la <u>función esencial número 25</u>: “<i>Liderar las actividades para el logro de la certificación del Sistema Integrado de Gestión de la entidad territorial ante los organismos competentes</i>” y finalmente en relación a esta <u>función el numeral 31</u>: “<i>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)</i>”.</p>
<p>8. Supervisar y soportar al área de Servicio al cliente y atención de usuarios con casos especiales.</p>	<p>Corresponde a las funciones de seguimiento del cumplimiento de las funciones del personal del área relacionada y atención de personas con necesidades que no eran satisfechas completamente por el personal del área. Esta función es muy importante porque también tiene relación directa con la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional, a dónde corresponde la OPEC.</p> <p>Se relaciona con la <u>función esencial número 24</u> del manual de funciones y competencia laborales de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional versión 17, porque relaciona: “<i>Recibir, Tabular y analizar las quejas y reclamos de la ciudadanía en cada una de las áreas periódicamente y establecer sus acciones de mejora para su disminución, evitar demandas en contra del municipio por mala calidad de los servicios prestados al cliente externo y calificación del talento humano</i>”, y a la <u>función esencial número 26</u>: “<i>Asegurar la aplicación del Sistema de Quejas, Reclamos y Sugerencias de la Administración Municipal</i>”; ambas funciones corresponden a la oficina de servicio al cliente que a su vez hacen parte de esta subsecretaría.</p>

También es importante tener en cuenta que en el sector privado se ven el siguiente tipo de perfiles:

#### **PERFIL DE UN PROFESIONAL ASISTENTE DE GERENCIA**

**Perfil del puesto:**

El perfil se ubica en el área de la Gerencia de Operaciones de la empresa y le corresponde la planeación, la innovación y diseño, mercadeo, ejecución de tareas o actividades de supervisión y control interno, relacionadas con el servicio al cliente en gestiones especializadas, el desarrollo de instrumentos técnicos de gestión, el análisis y recomendación de los procesos que se ejecutan en el área a su cargo, la capacitación y motivación a los colaboradores, la evaluación permanente de los servicios y del personal

Y para el caso actual en Alcanos de Colombia se tiene el siguiente cargo como vacante: Auditor técnico de control operativo I – Rionegro, dónde el perfil profesional que se requiere es profesional y con mínimo 8 años de experiencia, por lo tanto, vuelve y se hace evidente que el cargo asistencial o técnico que en el sector público y para el Decreto-Ley 785 de 2005 solo corresponden a los niveles técnicos y asistenciales, en el sector privado no aplica.

Véase la siguiente imagen con fecha del 25 de agosto de 2021, Link <https://alcanos-de-colombia.sherlockhr.com/ofertas/auditor-tecnico-de-control-operativo-i-rionegro-en-rionegro-9F7FB9C9F9A1B39B61373E686DCF3405>:

trabajos de trabajo > Antioquia > Rionegro > Administración / Oficina > Auditor Técnico de Control Operativo I- Rionegro > < Volver al listado >

### Auditor Técnico de Control Operativo I- Rionegro

Importante empresa del sector energético requiere para su equipo de trabajo AUDITOR TECNICO DE CONTROL OPERATIVO para el municipio de RIONEGRO, que tiene como responsabilidad Planear, ejecutar, asesorar, promover, coordinar y evaluar la implementación y funcionamiento de la gestión del control operativo y técnico de la organización, enfocado en la mejora de procesos, en el logro de su eficiencia y eficacia, así como en el cumplimiento de políticas, procedimientos y regulaciones para el logro de los objetivos empresariales, salvaguardando los activos y velando por el bienestar integral de un correcto funcionamiento, evaluación y efectividad del sistema de control Interno. El cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- 1- Lugar de residencia Municipio de RIONEGRO o con disponibilidad de radicarse aquí
- 2- Debe ser PROFESIONAL en Ingeniería Industrial, Mecánico, Civil y/o Petróleos, con conocimiento en temas de redes de distribución, construcciones, OYM y logística de transporte de gas.
- 3- Debe poseer Curso en auditoría interna ISO17020 DE 2012
- 4- Experiencia MINIMO DE 8 AÑOS, relacionada en el sector minero, constructivo y/o servicios públicos, con manejo de la normatividad vigente en el sector de gas natural.

\* El horario de trabajo es de Lunes a Viernes de 08:00 am a 12:00 m y de 02:00 a 06:00 pm,  
Sábados de 08:00 am a 12:00 m.  
\* Contrato a término fijo

ASISTENTE Gerencia.pdf

Resumen del empleo

- Auditor Técnico de Control Operativo I- Rionegro
- Antioquia, Rionegro
- Publicada 15 julio
- \$ 3.200.000 (Mensual)
- Tiempo Completo
- Contrato a término fijo

Inscribirme

11:54 p.m. 25/08/2021

En conclusión: el cargo de asistente que se ostenta en trabajo en misión con la empresa Alcanos de Colombia SA. E.S.P, requiere un título de profesional, además el momento en el que se prestaron los servicios profesionales no solo se contaba con el título de esta categoría o denominación, sino que adicional, estaba terminando el estudio de la especialización en Gestión Ambiental (año 2008), por lo tanto, los 7.4 meses que se laboró en esta empresa debe validarse como Experiencia Profesional Relacionada, debido a que se mostró la relación de las funciones con las de la OPEC por la cual se concursó.

Cabe resaltar que no se encuentra sustento legal alguno, ni es justificado que la CNSC no tenga en cuenta una experiencia por el simple hecho del nombre del cargo desempeñado, por cuanto no existe ninguna norma, ni ley, ni costumbre mercantil que haya sido demostrada por la CNSC y la Universidad, en los términos del artículo 6 del Código de Comercio, ni del artículo 179 del Código General del Proceso, en la que se informe la manera en que la empresa privada divide los niveles jerárquicos de sus empleos y demás, en desmedro de mi derecho fundamental de acceder al desempeño de empleos públicos, pues en el sector privado no puede hablarse de los mismos niveles que existen por ley en el sector público, ni existen los mismos requisitos mínimos y máximos que fija el Decreto Ley 785 de 2005 para el acceso a los cargos.

Por tanto, se desconoce cuál es el fundamento o razón por la cual la Universidad parece considerar que en el sector privado los cargos se encuentran agrupados por niveles, que tampoco dice cuáles son, lo que lo conlleva a afirmar que las funciones en sí mismas dependen del cargo desempeñado, como si se tratara del sector público.

Basta con observar el contenido del artículo 3 del Decreto Ley 785 de 2005, para comprender que estos niveles jerárquicos de los empleos solamente aplican para las entidades territoriales, que es el caso que nos interesa, sin que en momento alguno los haga extensivos al sector privado, cuando prescribe que *“los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial”*.

Por otro lado, se estima errada la apreciación de la Universidad cuando considera que la experiencia que acredita corresponde al nivel asistencial, por cuanto, para llegar a esta conclusión, añade más requisitos o condiciones, que no están consagradas en la ley para la definición de lo que es la experiencia profesional ni la experiencia relacionada.

En efecto, se recuerda que el concepto de experiencia se encuentra definido en el artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005, donde encontramos que:

*“Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pónsum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.*

*Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio”.*

De forma clara, puede evidenciarse a simple vista que la experiencia profesional relacionada no establece que sea la adquirida en el ejercicio de empleos, cargos o similares que pertenezcan al mismo nivel, como lo está exigiendo la Universidad en la valoración de antecedentes, pues no considera como profesional relacionada ninguna experiencia que NO se haya adquirido en un empleo de este mismo nivel. Por el contrario, esta definición simplemente señala que se adquiere *“en el ejercicio de las actividades”*, es decir, tareas o funciones relacionadas, sin que las circunscriba a un nivel determinado.

En este sentido, la CNSC y la Universidad están exigiendo mayores requisitos, a los legalmente establecidos, para acreditar la experiencia profesional.

En contraposición, obsérvese que ninguna de las funciones que acredite se corresponden con *“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**”*, según la definición que del nivel asistencial del sector público contempla el artículo 4 del Decreto Ley 785 de 2005.

Por eso, se considera erróneo que se me exijan requisitos distintos para la acreditación de la experiencia profesional relacionada, que no se encuentran consagrados en la norma ni en el Acuerdo rector, sin observar la sustancialidad de las funciones que acredite dentro del concurso público de méritos.

Respecto a la experiencia relacionada, además de la definición ya transcrita, resulta de utilidad la explicación que realiza la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto del 02 de febrero de 2012, radicado 11001-03-06-000-2011-00086-00, precisando que:

*“Como se observa, la experiencia profesional se refiere en particular a aquella adquirida en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del respectivo empleo. Será además relacionada*

*cuando haya sido obtenida en empleos o actividades similares a las del cargo a proveer”.*

De lo expuesto en precedencia se evidencia que cuando se trata de experiencia relacionada tampoco hace falta que ésta se acredite en empleos que hacen parte del mismo nivel jerárquico, porque de esta manera no lo exige la norma, sino que las funciones de los empleos desempeñados sean afines o similares con las del campo u objeto del empleo que se busca proveer y al cual se aspira.

Frente al concepto de experiencia relacionada, también manifestó la Corte Constitucional en Sentencia C-049 de 2006 que *“En ese orden, resulta muy diferente fijar como FACTOR para el cumplimiento de requisitos para acceder a un empleo público una experiencia relacionada en empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer, la cual sí puede ser acreditada por un amplio espectro de población interesada que desempeña sus funciones o actividades, tanto en el sector público como en el privado”.*

Por lo anterior, el criterio a tener en cuenta al momento de verificar la experiencia a acreditar para desempeñar un empleo, cuando se exija que sea *“relacionada”* es que guarde relación o sea similar o afín con las funciones del empleo que se van a desempeñar sin más condiciones.

Así, al analizar los artículos 11 del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, se observa que ninguno exige que la experiencia relacionada deba ser en empleos del mismo nivel jerárquico, sino que la experiencia que debe acreditar el aspirante al empleo guarde relación o sea afín o similar a las funciones que se van a desempeñar. En este sentido, debe acudirse necesariamente a lo contemplado en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad y determinar qué requisitos de experiencia y formación se exigen, así como las equivalencias que se previeron, para determinar si lo acreditado por el candidato resulta suficiente para la provisión de la vacante, como se demostró al equiparar las funciones del empleo de Profesional Universitario, Código 219, Grado 01, con las acreditadas con la documentación cargada en el SIMO para la Convocatoria 990 de 2019.

En otras palabras, cuando se exige que la experiencia sea relacionada, las normas que establecen qué debe entenderse por este concepto no señalan que los conocimientos, las habilidades y las destrezas solo puedan ser adquiridas o desarrolladas en empleos del mismo nivel jerárquico sino que todas esas habilidades desarrolladas en cualquier empleo sean afines o similares a las funciones del empleo que se va a desempeñar, razón por la cual resulta necesario revisar el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, para determinar qué requisitos y funciones se exigen para el empleo del nivel profesional que se va a proveer y de esta manera determinar si el aspirante puede cumplir con las exigencias previstas. Lo cual es contrario a lo que está haciendo la Universidad y la CNSC, al desechar las funciones acreditadas, por la sola denominación del cargo que desempeñaba en el sector privado, la cual sí se puede tomar en cuenta para completar los requisitos exigidos, según se ha expuesto.

### 3.2 CPT – COMPAÑÍA DE PROYECTOS TÉCNICOS S.A

CPT COMPAÑIA  
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.

Artículo 13 literal g definiciones (g: experiencia profesional relacionada) y artículo 35 puntuación de los factores de la prueba de valoración de antecedentes.

Para este certificado se tiene exactamente la misma argumentación que se relacionó en lo relacionado en la anterior, el cargo, debido a que relacionan que no corresponde a experiencia profesional relacionada por el nombre del cargo teniendo en cuenta que es de una empresa del sector privado y efectivamente se tienen una serie de funciones dentro del certificado laboral que dan respuesta a la necesidad del perfil de profesional, dentro de las cuales se relacionan:

Función del certificado laboral CPT	Función del Manual de funciones y competencias versión 17 con la cual se relaciona
Cumplir con la <u>programación</u> de las actividades de verificación, <u>supervisión</u> , control y/o seguimiento propuestas por su jefe inmediato según muestreo estadístico y de conformidad con la metodología de la interventoría.	Función 6: Coordinar, realizar, proyectar, suscribir, verificar y <u>supervisar</u> las diferentes actuaciones administrativas que sean competencia del ente territorial en las Secretarías y/o subsecretarías donde desempeñes sus funciones. Función 12: Velar por la correcta ejecución y <u>cumplimiento de las actividades, metas y objetivos</u> 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. Función 16: Apoyar las labores técnicas de <u>supervisión e interventoría</u> que le sean delegadas por el superior jerárquico.
<u>Estructurar informes</u> y/o respuestas sobre actividades ejecutadas en campo, <u>consolidación de datos e información para elaboración de informes</u> y/o demás entregables en cumplimiento del contrato No. 190 de 2007, <u>de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato.</u>	Función 8: Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y <u>preparar los informes</u> respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas. Función 13: <u>Elaborar informes</u> 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. Función 15: Administrar y desarrollar las <u>acciones delegadas por el Jefe</u> del área a la cual se encuentra adscrito, planteadas en el plan de desarrollo, y ajustándose a la normatividad vigente.
Apoyar desde las verificaciones de campo y/o visitas a la base de operaciones del concesionario, la <u>recopilación de información para dar</u>	Función 4: Proponer e <u>implantar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios</u> a su cargo. Función 7: Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área de desempeño, y <u>resolver las consultas de</u> acuerdo con las políticas institucionales.
<u>respuesta a — conceptos, solicitudes, comunicaciones y demás informes</u> requeridos por el cliente.	

<p>Salvaguardar la información obtenida en labores de supervisión y su entrega oportuna a las áreas correspondientes para su administración y control.</p>	<p>Función 13: <u>Elaborar informes</u> 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.</p> <p>Función 16: Apoyar las <u>labores técnicas de supervisión e interventoría</u> que le sean delegadas por el superior jerárquico.</p> <p>Función 18: <u>Presentar oportunamente los informes</u> que le sean solicitados sobre el desarrollo de los programas y procesos que le han sido asignados.</p>
--	--

La empresa CPT tiene con casi 40 años de existencia en el mercado con residencia principal en la ciudad de Bogotá, y amplio recorrido en el sector público y privado en temas técnicos, por lo que el cargo “Inspector técnico”, no relaciona un cargo inferior a un profesional.

**Compania De Proyectos Tecnicos Cpt** es una sociedad anonima matriculada el viernes 29 de noviembre de 1974 en la cámara de comercio de Bogota. Esta empresa se dedica principalmente a **actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoria tecnica.**

Información de Compania De Proyectos Tecnicos Cpt

<b>Razón Social:</b> Compañía De Proyectos Tecnicos Cpt S A
<b>Nit:</b> 860041968-1
<b>Cámara de Comercio:</b> Bogota
<b>Número de Matrícula:</b> 0000054860
<b>Fecha de Matrícula:</b> 29/noviembre/1974
<b>Tipo de Organización:</b> Sociedad Anonima
<b>Tipo de Sociedad:</b> Sociedad Comercial
<b>Estado de la matrícula:</b> Activa

---

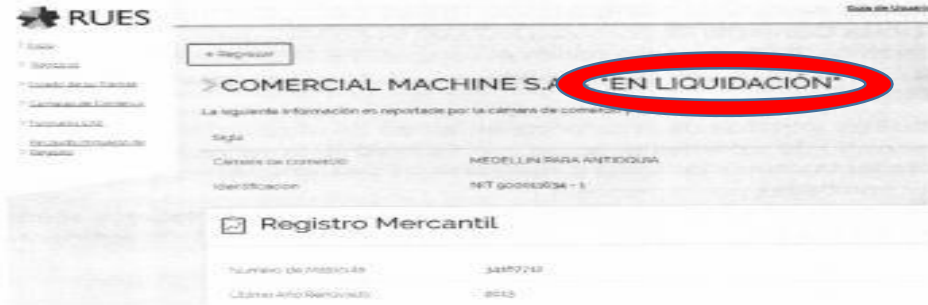
## COMPANIA DE PROYECTOS TECNICOS CPT SA



<i>CALIDAD PRODUCTOS/SERVICIO</i>	9.3/10
<i>PRECIO PRODUCTOS/SERVICIOS</i>	8.8/10
<i>SERVICIO AL CLIENTE</i>	9.4/10
<i>PÁGINA WEB (DISEÑO, USABILIDAD, DESCRIPCIÓN PRODUCTOS/SERVICIOS)</i>	7.3/10
<i>PERCEPCIÓN GENERAL</i>	8.9/10

Datos del año 2021, Link: <https://www.lasempresas.com.co/bogota/compania-de-proyectos-tecnicos-cpt-sa/>

Como soporte a la figura de declaración juramentada, comparto pantallazo de la información que aparece en la página del RUES:



En conclusión: el cargo de “Inspectora Técnica” que se realizó con la Compañía de proyectos técnico CPT S.A para las Empresas Varias de Medellín S.A E.S.P, del grupo EPM, requiere un título de profesional, además el momento en el que se prestaron los servicios profesionales no solo se contaba con el título de esta categoría o denominación, sino que adicional a esto, estaba en curso la Especialización en Gestión Ambiental (año 2007), por lo tanto, los 5 meses que se laboró en esta empresa debe validarse como Experiencia Profesional Relacionada, debido a que se mostró la relación de las funciones con las de la OPEC.

### 3.3 COMERCIAL MACHINE S.A

COMERCIAL MACHINE S.A	JEFE RECURSOS HUMANOS Y MERCADEO	2005-03-01	2006-03-30	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.

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.

Respuesta: si se tiene la experiencia profesional relacionada. Se reportó como una declaración juramentada, debido a que la empresa en el momento de la convocatoria en el momento de iniciar el concurso se encontraba en proceso de liquidación y solo tenía un certificado que no cumplía con los requisitos para que fuera validado.

Se hace uso de la declaración juramentada ya que es un mecanismo legal y busca hacer más eficientes los procesos y procedimientos en el Estado, además porque el Acuerdo de la Convocatoria 990 de 2019 permite su uso, tal y como se relaciona en el artículo 15 en lo que corresponde a la certificación de la experiencia y dice:

*“En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad de juramento”.*

Dando cumplimiento a lo anterior se relacionan las actividades que se realizaron y tienen relación con funciones de la OPEC:

<b>Función del certificado Comercial Machine S.A</b>	<b>Función del Manual de funciones y competencias versión 17 con la cual se relaciona</b>
<p><u>Realizar informes de la gerencia</u> en temas de recursos humanos y mercadeo, así como de las ferias de salud que se realizaban en los municipios, así como <u>diseñar las ferias de salud a realizarse</u> trimestralmente en las droguerías para ser aprobadas por la gerencia</p>	<p>Función 9: Participar en la <u>organización, coordinación y ejecución de las tareas para la consecución de alianzas y convenios con otras entidades públicas y privadas</u>, para aunar esfuerzos, recursos e impactos que permitan cumplir las metas institucionales y de la secretaría a la cual se encuentra adscrito.</p> <p>Función 9: Velar por la <u>correcta ejecución y cumplimiento de las actividades, metas y objetivos plasmados en los programas institucionales y los planes de acción</u> específicos del área a la cual está asignado e igualmente por la adecuada utilización de los recursos materiales de la dependencia</p> <p>Función 13: <u>Elaborar informes y proyectar conceptos e indicadores que apoyen la toma de decisiones de la alta dirección</u>, aplicando los conocimientos profesionales en el desarrollo de dicha actividad.</p> <p>Función 18: <u>Presentar oportunamente los informes</u> que le sean solicitados sobre el desarrollo de los programas y procesos que le han sido asignados.</p>
<p><u>Estudios para apertura de sedes</u> de la cadena de droguerías en los municipios de Remedios, Caucasia y Amalfi</p>	<p>Función 2: Coordinar, promover y <u>participar en los estudios</u> 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.</p> <p>Función 8: Coordinar y <u>realizar estudios e investigaciones</u> tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.</p>
<p><u>Supervisar</u> las actividades de todas las dependencias y sedes de la empresa</p>	<p>Función 6: Coordinar, realizar, proyectar, suscribir, verificar y <u>supervisar</u> las diferentes actuaciones administrativas que sean competencia del ente territorial en las Secretarías y/o subsecretarías donde desempeñe sus funciones.</p>



	Función 16: Apoyar las labores técnicas de supervisión interventoría que le sean delegadas por el superior jerárquico.
Programar, organizar controlar y desarrollar programas y campañas de salud en los centros de comercio de la empresa, ya que tenía una cadena de droguerías en el Bajo Cauca Antioqueño, específicamente en los municipios de El Bagre, Zaragoza, Segovia	Función 14: Participar activamente en los eventos institucionales o interinstitucionales para los cuales sea convocado.

En conclusión: el cargo de “jefe de recursos humanos y mercadeo” que se realizó para la empresa Comercial Machine S.A, requiere un título de profesional y las funciones del certificado se presentan dando cumplimiento a la ley y al numeral artículo 15 del Acuerdo para el concurso de la Convocatoria 990.

20191000001266

Página 12 de 24

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Alcaldía de RIONEGRO (ANTIOQUIA) - Convocatoria No. 990 de 2019 - TERRITORIAL 2019”*

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

## VII. CONCEPTO DE VIOLACION – VICIOS DE NULIDAD EN QUE SE FUNDAN LAS PRETENSIONES DE ANULABILIDAD

Previo a fundamentar los conceptos de violación o vicios de nulidad que ostenta el acto administrativo demandado, hare un recuento de los errores facticos y legales en que se incurrió durante el proceso de selección denominado CONVOCATORIA TERRITORIAL 2019 y en particular los irregularidades particulares en mi proceso que dan lugar a que el acto administrativo que fija la lista de elegibles para el cargo al que aspire OPEC 116901, adolece de una motivación real, puesto que se llegó a conclusiones que no se compadecen con la realidad que pregonan los principios constitucionales y legales del mérito, puesto que este pilar fundamental de la carrera administrativa no fue tenido en cuenta en la calificación que se me otorgó.

Las demandadas violaron flagrantemente el debido proceso administrativo del concurso

de méritos denominado TERRITORIAL 2019, puesto que **modificaron de manera unilateral e ilegal el procedimiento previo establecido** para llevar a cabo todas las etapas de concurso, reglas que se fijaron en cada uno de los acuerdos suscritos con las entidades convocantes, acciones que llevaron además a que la prueba aplicada no se sujetara a los principios del MERITO, dejando desprovisto de su pilar fundamental al concurso y por ende el acto administrativo que se acusa.

En el caso particular se violó el Acuerdo No. CNSC – 20191000001266 del 04 de marzo de 2019, a través del cual se 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. Tal como se ha sustentado previamente, el **acuerdo de convocatoria es la norma reguladora del concurso**, la cual **es inmodificable** de manera posterior a la inscripción de los concursantes.

Así lo han sostenido nuestra altas cortes y en particular lo dejó claramente delimitado la Corte Constitucional en la Sentencia de Unificación SU- 913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), donde indicó 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.”*

En este sentido, los reproches que se sustentaran están fundados en:

- m. **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.
- n. **Los ejes temáticos que adoptaron las demandas para la prueba escrita no tenían relación directa con los manuales de funciones** de las entidades convocantes.
- o. Las demandadas **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.
- p. 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.**

- q. **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 probara, 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.
- r. **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.
- s. **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.
- t. **Violación directa al pilar fundamental y constitucional de los concursos como 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

- u. **Se violó las normas preestablecidas 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.
- v. **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
- w. 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.
- x. Falta de experiencia e idoneidad de la FUUA

#### **4.1. VICIO DE NULIDAD POR DESCONOCIMIENTO DE LAS NORMAS EN QUE DEBIO FUNDARSE:**

##### **4.1.1. VIOLACION DE LOS ARTICULOS 13 Y 125 DE LA CONSTITUCION NACIONAL**

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

*“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. (...)”*

*Todos los servidores públicos serán designados por concurso público de méritos, (...)*

*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 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 MERITO 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”.<sup>65</sup>

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.”<sup>66</sup>*

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.

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**.

## **Igualdad de trato ante la Ley**

En el presente caso tanto la CNSC como la Fundación Universitaria el Área Andina vulneraron mi derecho a la igualdad, pues al hacer un examen evaluando los mismos contenidos en áreas que no manejan las temáticas evaluadas, así como hacer un cuestionario marco para evaluar el ingreso a cargos totalmente diferentes, rompe con el derecho a la igualdad, pues el concurso de méritos debe velar porque se evalúen los contenidos de acuerdo al manual de funciones y los ejes temáticos de este.

En la prueba aplicada dentro de la **Convocatoria No. 990 de 2019** – Municipio de Rionegro, evaluaron contenidos que no tenían que ver con los contenidos de los ejes temáticos específicos comprendidos en los manuales de funciones de quienes se presentaron al concurso, rompiendo el principio de igualdad y mérito.

En Sentencia **T-180 de 2015** se estableció que: Resulta vulneratorio del principio de igualdad de oportunidades cualquier práctica que discrimine a los aspirantes a un empleo público en razón de su raza, sexo, convicciones religiosas o políticas. Asimismo, **es contrario al mencionado principio toda conducta que – sin justificación alguna – rompa el equilibrio entre los participantes de un concurso**. De igual manera, resultan inconstitucionales por desconocer el principio de igualdad de oportunidades, aquellos concursos públicos que carezcan de medidas efectivas para garantizar condiciones más

<sup>65</sup> 6.Real Academia Española (2011). Diccionario de la Lengua Española (21 Ed.) Madrid, España., página 100

<sup>66</sup> 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

favorables a personas pertenecientes a ciertas poblaciones cuyas posibilidades de acceso al empleo público haya sido tradicionalmente negado.

En el caso que nos ocupa, con la aplicación de la prueba realizada a la demandante al preguntarle contenidos que no son materia de evaluación para el cargo al que se postuló, menoscaban el derecho fundamental al mérito y a la igualdad.

#### **4.1.2. VIOLACION AL DEBIDO PROCESO – DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO**

##### **Sobre el debido Proceso**

El debido proceso es un derecho fundamental que posee una estructura compleja, pues está compuesto de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. **Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad.** Así lo ha explicado la Corte en Sentencia T-445 de 2015:

*“(…) el derecho al debido proceso se muestra como desarrollo del principio de legalidad, pues representa un límite al ejercicio del poder público, y en particular, al ejercicio del ius puniendi del Estado. En virtud del citado derecho, las autoridades estatales no podrán actuar en forma omnimoda, sino dentro del marco urídico definido democráticamente, respetando las formas propias de cada juicio y asegurando la efectividad de aquellos mandatos que garantizan a las personas el ejercicio pleno de sus derechos”.*

En ese contexto, la jurisprudencia Constitucional ha definido el Debido Proceso como el conjunto de etapas, exigencias o condiciones establecidas por la ley, que deben concatenarse al adelantar todo proceso judicial o administrativo. Entre estas se  **cuentan el principio de legalidad**, el derecho al acceso a la jurisdicción y a la tutela judicial efectiva de los derechos humanos, el principio del juez natural, la garantía de los derechos de defensa y contradicción, el principio de doble instancia, el derecho de la persona a ser escuchada y la publicidad de las actuaciones y decisiones adoptadas en esos procedimientos.

Ahora bien, en el concurso público, es un procedimiento mediante el cual se garantiza que la selección de los aspirantes para ocupar cargos públicos se funde en la *“evaluación y en la determinación de la capacidad e idoneidad de éstos para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo”*. De esta manera, *“se impide 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.'*

Esta corporación, al proferir la sentencia C-588 de 2009, señaló que *“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<sup>1</sup>.’*

### **Principio de la buena fe, confianza legítima y respeto por el acto propio. Reiteración de jurisprudencia**

Bajo tal consideración, las relaciones de derecho, generadas entre la administración y los administrados, deben desarrollarse con lealtad y, en especial, el actuar de las autoridades debe ser consecuente *“con sus conductas precedentes de manera que los administrados no se vean sorprendidos con conductas que, por ser contrarias, defrauden sus expectativas legítimamente fundadas”*.

En consecuencia, del principio de la buena fe nace el principio de confianza legítima, el cual adquiere su importancia cuando la administración ha creado expectativas favorables para los administrados en ciertas condiciones específicas y, súbitamente, **cambia las condiciones ocasionando un desequilibrio en la relación que entre ellos se hubiere generado. Por lo tanto, la confianza que los ciudadanos depositan en las actuaciones de la administración debe respetarse y protegerse.**

En el caso en concreto se menoscaba el principio de confianza legítima pues estaba convencido que el examen de mérito se iba a hacer de conformidad con los ejes temáticos y no fue así, pero además que las normas preexistentes y reguladoras del concurso de iban a respetar durante todas las etapas del concurso, dada la orden legal y constitucional de ser inmodificables una vez iniciado e inscritos los participantes, lo cual no sucedió toda vez que asaltaron la buena fe de los participantes violando el debido que les asiste.

Es claro que ni la Ley 909 de 2004 ni el Acuerdo 2019100001266 ni la guía de orientación a la aspirante emitida por la entidad, ni ningún otro documento expedido a lo largo del proceso de concurso público de méritos fija los criterios de eliminación de una pregunta que hace parte de la prueba y los criterios de incidencia sobre la calificación total, vulnerando el principio de transparencia y publicidad. Lo anterior, se sustenta en ejercicio del derecho fundamental al debido proceso, establecido en el art. 29 de la Constitución Política de Colombia.

## **Debido Proceso Administrativo y Aplicación de la Ley 909 de 2004, Decreto Reglamentario 1083 de 2015, como disposiciones orientadoras básicas para la elaboración de las pruebas practicadas.**

De acuerdo con el artículo 29 de la Constitución, la garantía constitucional del debido proceso no solo aplica para las actuaciones judiciales sino también para las actuaciones administrativas, tales como los concursos públicos de méritos.

Respecto de la naturaleza y contenido de la garantía del debido proceso en actuaciones administrativas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que:

*“La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos (...) sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características”<sup>67</sup>.*

Sin embargo, en el ordenamiento colombiano el debido proceso en actuaciones administrativas tiene una naturaleza distinta de la del debido proceso en actuaciones judiciales, por cuanto el debido proceso administrativo también debe operar armónicamente con los principios propios constitucionales de la función pública establecidos en los artículos, 2 y 209 de la Constitución. En palabras de la Corte:

*“La imposibilidad de realizar una traslación mecánica de los contenidos del debido proceso judicial al debido proceso administrativo se fundamenta en que este último se encuentra regido por una doble categoría de principios rectores de rango constitucional que el legislador debe tener en cuenta a la hora de diseñar los procedimientos administrativos, de un lado, las garantías adscritas al debido proceso (art. 29) y de otra, los principios que gobiernan el recto ejercicio de la función pública (Art. 209). Al respecto la jurisprudencia de esta Corte señaló: <<a partir de una concepción del procedimiento administrativo que lo entiende como un conjunto de actos independientes pero concatenados con miras a la obtención de un resultado final que es la decisión administrativa definitiva, cada acto, ya sea el que desencadena la actuación, los instrumentales o intermedios, el que le pone fin, el que comunica este último y los destinados a resolver los recursos procedentes por la vía gubernativa, deben responder al principio del debido proceso. Pero como mediante el procedimiento administrativo se logra el cumplimiento de la función*

---

<sup>67</sup> Corte Constitucional. Sentencia T- 460 de 1992; M.P. José Gregorio Hernández Galindo.



*administrativa, el mismo, adicionalmente a las garantías estrictamente procesales que debe contemplar, debe estar presidido por los principios constitucionales que gobiernan la función pública y que enuncia el canon 209 superior. Estos principios son los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad*>><sup>68</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte ha delimitado el ámbito de aplicación del debido proceso en actuaciones administrativas. En este sentido, ha establecido que:

*“ (...) [E]n el ámbito de las actuaciones administrativas, el derecho al debido proceso hace referencia al **comportamiento que deben observar las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones**, en cuanto éstas se encuentran **obligadas a actuar conforme a los procedimientos previamente establecidos en la ley**, con el fin de garantizar los derechos de quienes puedan resultar afectados por las decisiones de la administración que crean, modifican o extinguen un derecho o imponen una obligación o una sanción.*

*En el propósito de asegurar la defensa de los administrados, la jurisprudencia ha señalado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otros, los derechos a: (i) ser oído durante toda la actuación, (ii) a la notificación oportuna y de conformidad con la ley, (iii) a que la actuación se surta sin dilaciones injustificadas, (iv) a que se permita la participación en la actuación desde su inicio hasta su culminación, (v) a que la actuación se adelante por autoridad competente y con el pleno respeto de las formas propias previstas en el ordenamiento jurídico, (vi) a gozar de la presunción de inocencia, (vii) al ejercicio del derecho de defensa y contradicción, (viii) a solicitar, aportar y controvertir pruebas, y (ix) **a impugnar las decisiones y a promover la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso**”<sup>69</sup>*

El concurso público es el mecanismo establecido por la Constitución para que en el marco de una actuación **IMPARCIAL y OBJETIVA**, se tenga en cuenta el **MÉRITO** como criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público, a fin de que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.

El concurso de méritos, al ser 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 responsabilidades, se convierte en una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso constitucional (artículo 29 Superior)<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Corte Constitucional. Sentencia C- 640 de 2002; M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>69</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-980 de 2010; M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<sup>70</sup> En sentencia T-514 de 2001 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corte señaló que “*el debido proceso en los asuntos administrativos implica que el Estado se sujete a las reglas definidas en el ordenamiento jurídico, no solamente en las actuaciones que se adelanten contra los particulares para deducir responsabilidades de carácter disciplinario o aquellas relativas al control y vigilancia de su actividad, sino en los trámites que ellos inician con el objeto de cumplir una obligación o de ejercer un derecho ante la administración, como es el caso del acceso a los cargos públicos*”.

De manera específica, la Corte, así mismo, ha establecido que la interposición de los recursos mediante la vía administrativa se constituye como un ejercicio del derecho de petición, puesto que, a través de estos, lo que se pretende es obtener la aclaración, la modificación o la revocación de un determinado acto proveniente de una autoridad pública. En el mismo sentido, nuestro tribunal constitucional ha reiterado en diversas oportunidades que el uso de los recursos en el procedimiento administrativo y su agotamiento obligatorio para acudir, bien sea ante la jurisdicción ordinaria o ante la jurisdicción contencioso-administrativa, es una expresión más del derecho de petición. En palabras de la Corte:

*“(...) [Se trata de una manifestación o desarrollo del derecho de petición; una forma de su ejercicio. En ese contexto, también ha establecido que el ejercicio de estos recursos está atado al núcleo esencial del derecho de petición. Lo anterior supone la obligación para la administración de dar respuesta oportuna, clara y de fondo a la solicitud formulada, lo cual exige que la respuesta se dé en los términos regulados por dicho procedimiento, siempre que éste responda a las anteriores pautas. Por lo tanto, es indudable que los recursos se guían por los principios del derecho de petición y son una modalidad de su ejercicio, pero eso no es equivalente a establecer que éstos sean un elemento estructural del mismo”.*

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible determinar entonces que cualquier recurso o impugnación que se interponga ante las autoridades públicas reviste el carácter de petición, y por ende debe aplicarse los principios del derecho de petición que la jurisprudencia constitucional ha esgrimido. En este sentido, vale la pena tener cuenta que la respuesta a las solicitudes que se hagan a cualquier entidad pública debe tener en cuenta los siguientes parámetros que, de no cumplirse, vulneraría el derecho fundamental de petición<sup>71</sup>:

- (i) Ser pronta y oportuna, con relación al término que tienen la administración (léase entidades) para resolver las peticiones formuladas.
- (ii) Resolver de fondo, de manera clara, precisa y congruente con la situación planteada por el interesado.
- (iii) Ser puesta en conocimiento del peticionario.

Para cumplir tal deber, la entidad encargada de administrar el concurso de méritos elabora **una resolución de convocatoria**, la cual contiene no sólo los requisitos que deben reunir los aspirantes a los cargos para los cuales se efectúa el concurso, sino que también debe contener los parámetros según los cuales la misma entidad administrativa debe someterse para realizar las etapas propias del concurso<sup>72</sup>, así como la evaluación

---

<sup>71</sup> Corte Constitucional. Sentencias T-149 de 2013; M.P Luis Guillermo Guerrero Pérez. T-661 de 2010; M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. T-377 de 2000; M.P Alejandro Martínez Caballero. T-554 de 2012; M.P Jorge IvánPalacio Palacio. T-831 A de 2013; M.P Luis Ernesto Vargas Silva. T-419 de 2013; M.P Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>72</sup> De acuerdo con la sentencia C-040 de 1995 (MP Carlos Gaviria Díaz), reiterada en la sentencia SU-913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), las etapas que en general deben surtirse para acceder a cualquier cargo decarrera y que, por consiguiente, deben estar consignadas en el acto administrativo de convocatoria, son: “(i) **Laconvocatoria**: 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**

y la toma de la decisión, con fundamento en las normas superiores que rigen su actuación. Hacer caso omiso a las normas que ella misma, como ente administrador expida, o sustraerse al cumplimiento de éstas, atenta contra el principio de legalidad al cual debe encontrarse siempre sometida la administración, así como también contra los derechos de los aspirantes que se vean afectados con tal situación.

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 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.*

De esta condición jerárquica del sistema jurídico, se desprende entonces la necesidad de inaplicar aquellas disposiciones que por ser contrarias a aquellas otras de las cuales derivan su validez, dan lugar a la ruptura de la armonía normativa. Así, aunque la Constitución no contemple expresamente la llamada excepción de ilegalidad, resulta obvio que las disposiciones superiores que consagran rangos y jerarquías normativas, deben ser implementadas mediante mecanismos que las hagan efectivas, y que, en ese sentido, la posibilidad de **inaplicar las normas de inferior rango que resulten contradictorias** a aquellas otras a las cuales por disposición constitucional deben subordinarse, es decir, la excepción de legalidad, resulta acorde con la Constitución y esta puede ser aplicada por el juez dentro del trámite de una acción sometida a su conocimiento.

Se tiene entonces que el artículo 29 de la Constitución Política consagra el Debido Proceso, como un derecho fundamental aplicable a todas las actuaciones administrativas, así como la obligatoria observancia de la plenitud de formas propias de cada procedimiento.

La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso, como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia. La misma jurisprudencia ha expresado, que el respeto al derecho fundamental al debido proceso, le impone a quien asume la dirección de la actuación administrativa, la obligación de observar, en todos sus actos, **el procedimiento previamente establecido en la ley** o en los reglamentos, con el fin de preservar las garantías -derechos y obligaciones- de quienes

---

**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". (Negrillas del texto original).*

se encuentran incursos en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho.

En cuanto procedimiento administrativo reglado, el concurso público de méritos para seleccionar personal para la carrera administrativa presupone el total apego de la Administración a la normatividad vigente al momento de su realización. Este mandato aplica tanto en lo formal como en lo material. Por ende, su desarrollo no solamente supone seguir los distintos pasos preestablecidos por la ley, sino también “ceñirse al enfoque y a los requerimientos precisos de la ley vigente y si en esa materia se equivoca (...) habrá malogrado el procedimiento reglado inobservando el debido proceso administrativo del concurso”

Refuerza lo anterior el inciso tercero del artículo 125 superior, donde se determina que **“El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”**. Como se observa, las accionadas no estaban facultadas para eliminar preguntas, ni realizar preguntas que no guardaran relación con el propósito y contenido funcional del empleo a proveer, ni vulnerar la objetividad en la calificación de las pruebas, excediendo las reglas fijadas en el Acuerdo de la Convocatoria 990 de 2019.

En el concreto de la demandante, se constata que las demandadas han violado flagrante el debido proceso y debido proceso administrativo consagrado en el artículo 29 de la Constitución Nacional con las actuaciones desplegadas a lo largo del concurso de méritos denominado TERRITORIAL 2019, materializado en la modificación y violación de las normas regulatorias del concurso.

Téngase en cuenta que el artículo 2.2.6.3. del Decreto 1083 de 2015, indica que: **“La convocatoria es la norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso a los participantes”**

Téngase presente como evidencia de lo expuesto el Acuerdo No. CNSC - 20191000001266 del 04-032019, Norma reguladora del Concurso, establece en su artículo 4°, lo siguiente:

**Artículo 4°. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** *El proceso de selección que se convoca mediante el presente acuerdo se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 760 de 2005, Decreto Ley 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017, el **Decreto 051 de 2018, lo dispuesto en el presente acuerdo** y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.*

**Artículo 9°. MODIFICACION DE LA CONVOCATORIA.** *Antes de iniciar la inscripción, la convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza el proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC y su divulgación se hará a través de los mismos medios utilizados*

desde el inicio.

**Iniciada la etapa de inscripción**, la convocatoria **SOLO PODRÁ MODIFICARSE** en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripción y aplicación de las pruebas por la CNSC, las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. (...)

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

**ARTÍCULO 13°.- DEFINICIONES.** Para todos los efectos del proceso de selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Educación:** Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.
- b) **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados y títulos.
- c) **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Es aquella que se imparte en instituciones públicas o privadas certificadas en los términos del Decreto 4904 de 2009, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la Educación Formal y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional.
- d) **Educación Informal:** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios

impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Aquella que tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

De conformidad con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.

- e) **Núcleos Básicos de Conocimiento -NBC-:** Contiene las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES- y conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015.
- f) **Experiencia:** Se entiende como los conocimientos, las habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de un empleo, profesión, arte u oficio.

Para efectos del presente proceso, la experiencia se clasifica en Profesional relacionada, Profesional, relacionada y laboral, y se tendrá en cuenta de acuerdo con lo establecido en la OPEC que corresponde al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad objeto de convocatoria.

- g) **Experiencia Profesional Relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la formación en el respectivo nivel (profesional, técnico o tecnológico) en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer en el respectivo nivel.
- h) **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación en el nivel profesional, nivel técnico y nivel tecnológico en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo en el respectivo nivel.

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

(...)

- i) **Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.
- j) **Experiencia Laboral:** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

**ARTÍCULO 14°.- CERTIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN.** Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes o certificado de terminación y aprobación de materias del respectivo pensum académico, cuando así lo permita la legislación vigente al respecto. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

(...)

b) **Certificaciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.** Los programas específicos de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se deberán acreditar mediante certificados expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello, de conformidad con el Decreto 4904 de 2009, compilado en el Decreto 1075 de 2015. Los certificados pueden ser:

- ✓ **Certificado de Técnico Laboral por Competencias:** Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.
- ✓ **Certificado de Conocimientos Académicos:** Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado.

Los certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos, según lo previsto en el Decreto 1083 de 2015:

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

c) **Certificaciones de la Educación Informal.** Deberán contener mínimo lo siguiente:

- ✓ Nombre o razón social de la entidad o institución.
- ✓ Nombre y contenido del evento<sup>1</sup>.
- ✓ Fechas de realización.
- ✓ Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día.

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

d) **Educación Informal.** Solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Se acreditarán a través de certificaciones de participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros; a excepción de los cursos de inducción, cursos de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

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

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

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 acápite de Valoración de Antecedentes del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 15°.- CERTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA.** Para la contabilización de la experiencia profesional, a partir de la fecha de terminación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa, en que conste la fecha de terminación y la aprobación de la totalidad del pensum académico. En caso de no aportarse, la misma se contará a partir de la obtención del título profesional en el respectivo nivel de formación. Para el caso de los profesionales de la salud e ingenieros se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Acuerdo.

(...)

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

**ARTÍCULO 24°.- PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

**ARTÍCULO 25°.- PRUEBAS SOBRE COMPETENCIAS BÁSICAS, FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES.** Dichas competencias tienen elementos cognitivos, actitudinales y procedimentales, que pueden ser evaluadas mediante pruebas y/o instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

La prueba sobre Competencias Básicas evalúa en general los niveles de dominio en la aplicación de saberes básicos y/o aptitudes que un servidor público debe tener para un empleo específico.

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

**ARTÍCULO 26°.- RESERVA DE LAS PRUEBAS.** Las pruebas realizadas durante el proceso de selección son de carácter reservado y sólo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación, al tenor de lo ordenado en el inciso tercero del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO 33°.- PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La prueba de Valoración de Antecedentes es un instrumento de selección, que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral del aspirante en relación con el empleo para el cual concursa.

Esta prueba tiene por objeto la valoración de la formación y de la experiencia acreditada por el aspirante, **adicional a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, y se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba eliminatoria.

Dado que la prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria que tiene por finalidad establecer criterios diferenciadores con los factores de estudio y experiencia, **adicionales a los requeridos para el requisito mínimo exigido**, las equivalencias establecidas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y/o en la OPEC de la entidad objeto de la convocatoria **sólo serán aplicadas en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos** y por consiguiente los documentos **adicionales al requisito mínimo**, tanto de educación como de experiencia aportados por el aspirante, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que **no podrán ser utilizados como equivalencias** en la prueba en mención.

(...)

**ARTÍCULO 34°.- FACTORES DE MÉRITO PARA LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Los factores de mérito para la prueba de Valoración de Antecedentes, serán: educación y experiencia. La puntuación de los factores que componen la prueba de Valoración de Antecedentes, se realizará sobre las condiciones de los aspirantes, que **excedan** los requisitos mínimos previstos para el empleo.

Para efectos del presente Acuerdo, en la evaluación del factor Educación se tendrán en cuenta tres categorías: Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y Educación Informal. El factor experiencia se clasifica en, Profesional, Profesional Relacionada, Relacionada y Laboral. **Estos factores se tendrán en cuenta de acuerdo con lo establecido en la OPEC de la Entidad** objeto del presente proceso de selección y lo dispuesto en el presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 35°.- PUNTUACIÓN DE LOS FACTORES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** El valor máximo de cada factor será el establecido para cada uno, para lo cual se tendrá en cuenta la siguiente distribución de puntajes parciales máximos:

Ponderación de los factores de la prueba de Valoración de Antecedentes.							
Factores	Experiencia			Educación			Total
	Experiencia Profesional o Profesional Relacionada (*)	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	Educación Informal	
Profesional	40	N.A.	N.A.	40	10	10	100
Técnico (*)	40	N.A.	N.A.	40	10	10	100
	N.A.	40	N.A.	40	10	10	100
Asistencial	N.A.	N.A.	40	40	10	10	100
	N.A.	N.A.	40	40	10	10	100

(\*) Se valorará el tipo de experiencia, en relación con la experiencia exigida en la OPEC del empleo al que se inscriba el aspirante

**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

(\*) Los Estudios NO Finalizados se puntuarán con base en lo consignado en el literal a) del numeral 1.2 del presente artículo.

**1.2. Estudios NO Finalizados.**

Cuando el aspirante no acredite el título correspondiente, se puntuarán los períodos académicos cursados y aprobados en la misma disciplina, desagregando los puntajes de cada uno de los títulos de que trata la tabla anterior, según la relación que se describe a continuación.

**a) Para el nivel profesional:**

PERÍODO ACADÉMICO	PUNTAJE
Cada semestre aprobado de doctorado afín a las funciones del empleo a proveer.	3.5
En ningún caso se puntuarán semestres adicionales de la misma disciplina académica, cuando la suma de éstos exceda un tope de 8 semestres.	
Cada semestre aprobado de Maestría afín a las funciones del empleo a proveer.	3.5

PERÍODO ACADÉMICO	PUNTAJE
En ningún caso se puntuarán semestres adicionales de la misma disciplina académica, cuando la suma de éstos exceda un tope de 4 semestres.	
Cada semestre aprobado de Especialización afín a las funciones del empleo a proveer.	3.5
En ningún caso se puntuarán semestres adicionales de la misma disciplina académica, cuando la suma de éstos exceda un tope de 2 semestres.	
Cada semestre aprobado de carrera profesional adicional y afín a las funciones del empleo a proveer.	1.6
En ningún caso se puntuarán semestres adicionales de la misma disciplina académica, cuando la suma de éstos exceda un tope de 10 semestres.	

**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

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

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

(...)

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

**ARTÍCULO 37°.- CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Para la evaluación de la experiencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

**Nivel Profesional, Técnico y Asistencial:**

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

El puntaje es acumulable hasta el máximo definido en el artículo 35° del presente Acuerdo para cada nivel.



**ARTÍCULO 43º.- ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS.** En virtud de lo establecido en los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil de oficio o a petición de parte, antes de quedar en firme la Lista de Elegibles podrá modificar el puntaje obtenido en las pruebas aplicadas a los participantes, cuando se compruebe que hubo error, caso en el cual iniciará la actuación administrativa correspondiente y comunicará por escrito al interesado para que intervenga en la misma.

La anterior actuación administrativa se iniciará, tramitará y decidirá en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Téngase presente que, si la convocatoria y su contenido obligan, cualquier cambio en las condiciones publicadas genera irregularidad que, si afecta el debido proceso, debe corregirse mediante los mecanismos permitidos, entre ellos, la repetición de las pruebas en caso de observarse irregularidades que afecten la idoneidad del concurso, como en el caso que nos ocupa.

Obsérvese como el artículo 2.2.6.4 del citado decreto establece la posibilidad de que la CNSC deje sin efecto la convocatoria cuando evidencie errores que afecten sustancialmente el concurso.

**ARTÍCULO 2.2.6.4 Modificación de la convocatoria. (...)**

**PARÁGRAFO .** *Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la convocatoria cuando en ésta se detecten errores u omisiones relacionadas con el empleo objeto de concurso y/o la entidad a la cual pertenece, o con las pruebas o instrumentos de selección, cuando dichos errores u omisiones afecten de manera sustancial y grave el desarrollo del proceso de selección.*

Pese a lo anterior, la CNSC en este concurso hizo caso omiso a todas las reclamaciones y quejas que presento el concurso, tal como se demostrara, este concurso ha tenido mas de mil tutelas, las cuales han tenido como común denominador la exposición de las irregularidades en las pruebas escritas, toda vez que no correspondieron en ningún caso con los manuales de funciones de las entidades y las respectivas OPEC, pero también tienen como queja, la ausencia de respuestas claras, de fondo, congruentes con lo solicitado en los derechos de petición y reclamaciones elevadas al concurso.

Con esta omisión en las funciones, la CNSC permitió que violara el merito y todos los principios constitucionales que se desprenden de los concursos de méritos.

Las conductas irregulares e ilegalidades que dan fundamento a atacar el acto administrativo son las siguientes:

	<b>Irregularidades e ilegalidades en las que incurrieron las demandadas y concepto de violación</b>	Normas violadas
1	<b>La Guía de Orientación para la prueba escrita y publicación de los ejes temáticos se realizó por fuera del término</b> establecido en las normas del concurso, así como del contrato 648 de 2019, donde se	<b>Violación a las normas reguladoras del concurso – vulnerando el debido proceso administrativo Art. 29 CN</b>

	reguló que debían publicarse como máximo un (1) mes antes de las pruebas escritas.	
2	<p><b>Los ejes temáticos que adoptaron las demandadas para la prueba escrita no tenían relación directa con los manuales de funciones</b> de las entidades convocantes.</p> <p>En general las preguntas realizadas no tenían correspondencia en contenido ni en número con las funciones establecidas en los manuales de funciones de las entidades convocantes, por lo que se realizaron preguntas que nada tienen que ver con las áreas del conocimiento y funciones que debería desarrollar en el cargo al que aspira la demandante.</p> <p>Esto claramente viola el debido proceso administrativo de la concursante por cuanto las reglas claras, precisas y previas a la convocatoria establecen que los ejes temáticos deben corresponder a los manuales de funciones de cada cargo ofertado, es decir el examen debe medir los conocimientos, habilidades y calidades que tiene el concursante para el cargo específico al que aspira.</p> <p>Esta inobservancia de las normas que regulan el concurso dan lugar además a violentar de manera flagrante el principio constitucional del <b>MERITO</b> y de <b>IGUALDAD</b> que debe irradiar los concursos de méritos para acceder a la carrera administrativa.</p>	<p><b>Violación al artículo 13, 29 y 125 de la CN.</b>  <b>Violación al numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004:</b>  <b><u>3. Pruebas.</u></b> <i>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 <u>respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.</u></i></p> <p><b>Violación al artículo 4° y 24° del Acuerdo No. CNSC 2019100001266 de 2019</b> – norma reguladora del concurso:</p> <p><b>Artículo 24°.PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACION.</b> De conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 31 de la ley 909 de 2004, las pruebas tienen como finalidad <b><u>apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante</u></b> y establecer una clasificación de los mismos, <b><u>respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones de un empleo.</u></b> La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que repensada a criterios de objetividad e imparcialidad <b><u>con parámetros previamente establecidos.</u></b></p> <p>Se violan las disposiciones y obligaciones de la FUAAs en su calidad de delegada de la función pública de adelantar el concurso conforme a unas reglas claras y precisas que establecieron en el ANEXO N° 1. ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS PROCESOS DE SELECCIÓN Nos. 990 A 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 – “TERRITORIAL 2019”, (<b>Anexo aportado como No.11</b>) que hace parte integral del contrato 648 de 2019. Obligaciones contractuales que deben entenderse como parte de la normatividad que rige el concurso mismo, puesto que en este anexo se establecieron los requisitos que y lineamientos que se debían cumplir el cumplimiento del desarrollo del concurso de méritos, tanto por la FUAAs como encargado de desarrollar el concurso, como de la CNSC quien sigue ostentando la calidad de director del concurso y obligado a verificar y supervisar que se cumplieran las condiciones de fondo y de forma.  <i>“De conformidad con la normatividad vigente, la CNSC determino necesario adelantar la ejecución de la etapa de verificación de requisitos mínimos, así como la etapa de pruebas para el “Proceso de Selección Territorial 2019” y con base en lo anterior, se requiere contratar una universidad pública o privada o una Institución de Educación Superior - IES, en adelante contratista, que se encuentre acreditada por la misma CNSC, para la realización del proceso de selección desde la etapa de verificación de requisitos</i></p>
3	Las demandadas <b>no acogieron las recomendaciones, sugerencias y de adecuaciones de los ejes temáticos</b> a los manuales de funciones de las entidades convocantes, en la mayoría de los casos, ni siquiera tuvieron en cuenta los ejes temáticos <b>validados con las entidades convocantes.</b>	
4	Como consecuencia de lo anterior, <b>las preguntas de la prueba escrita no tenían relación con los temas, habilidades y conocimientos</b>	

<p><b>específicos que debían evaluarse a cada concursante</b>, violentando flagrantemente el principio del <b>MERITO</b> 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 <b>cumpliendo este con los competencias y aptitudes requeridas para ocupar el puesto.</b> Es así como el Estado garantiza la efectividad de los demás principios constitucionales que tienen que ver con la <b><u>igualdad, la transparencia, la eficiencia y la eficacia.</u></b></p>	<p>mínimos hasta la prueba de valoración de antecedentes, así como la atención de las reclamaciones del concurso, análisis estadísticos de las pruebas y sus componentes, atención de los PQR, derechos de petición, acciones judiciales y realizar cuando haya lugar a ello, la sustanciación de actuaciones administrativas que se presenten con ocasión de la ejecución del objeto contractual, hasta la consolidación de la información para la conformación de la lista de elegibles, con el fin de proveer de manera definitiva <b>siete mil setecientos diecinueve (7.719) vacantes, distribuidas en cuatro mil doscientos cincuenta y cinco (4.255) empleos</b>, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las entidades participantes en el Proceso de Selección.” (pag 8) (...)</p> <p><b>El contratista deberá tener en cuenta el marco legal dentro del cual se encuentra la CNSC, la normatividad vigente sobre carrera administrativa para los entes territoriales, <u>la particularidad de cada proceso de selección y el contenido del presente anexo</u>, para la correcta ejecución del objeto contractual. (...)</b></p> <p><b>CONTENIDO DE LOS EJES TEMÁTICOS – SUB-EJES:</b> Son los sub-contenidos que describen y definen los ejes temáticos y dan cuenta de las diferentes características que serán evaluadas mediante las pruebas de competencias funcionales. <b><u>Estos contenidos se describen en función del contexto</u></b> en el que el empleado público <b>deba usarlos para el desempeño exitoso del empleo o cargo.</b> (...)</p> <p><b>COMPETENCIAS FUNCIONALES:</b> Mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, <b>en un contexto laboral específico</b>, que le permitirán desempeñar con <b>efectividad las funciones del empleo para el que concursa.</b> (...)</p> <p><b>EJE TEMÁTICO:</b> Corresponde a los aspectos o contenidos a partir de los cuales se definirán y elaborarán las pruebas del concurso público de méritos. Estos se enmarcan en un modelo de competencias, por lo que son entendidos como las capacidades que se requieren para que <b>un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo.</b> En este sentido, los ejes incluyen aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales que describan o se asocien con las competencias laborales. (pag.9)...</p> <p><b>ESTRUCTURAS DE EJES TEMÁTICOS - PERFILES:</b> Conjunto de ejes y sub-ejes asociados a una OPEC, que en conjunto dan cuenta de las características principales necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público y que dan cuenta de las competencias funcionales del empleo. (pag.10)</p> <p><b>5. ETAPA DE PRUEBAS ESCRITAS</b>  En el proceso de Selección “Territorial 2019”, se aplicarán pruebas sobre Competencias Básicas y Funcionales y Competencias Comportamentales. (...)</p> <p><b>El proceso de construcción y validación de pruebas involucra las siguientes fases:</b> i) la definición, agrupación, consolidación y validación de los Ejes Temáticos; (...)</p> <p><b>5.1.1 Verificación, Agrupación y Consolidación de los Ejes Temáticos/ estructura de perfiles</b></p>
---	--

		<p>En la etapa de planeación, la CNSC entrega a las entidades que forman parte del proceso de selección un informe preliminar de estructuras de ejes o perfiles para las pruebas de competencias básicas y funcionales. Las entidades revisan y validan dicho informe, realizando modificaciones y/o sugerencias en el proceso hasta obtener unas estructuras de perfiles por OPEC.</p> <p>El informe de estructuras consolidadas es el que se entrega al contratista, quien deberá realizar el análisis, <b>verificación</b> y agrupación trasversal de los <b>Ejes Temáticos</b> y las estructuras perfiles.</p> <p>Antes de dar inicio a la construcción de los ítems (reactivos) que harán parte de las Competencias Básicas, Funcionales y Competencias Comportamentales, <b>el contratista deberá realizar la identificación, verificación, agrupación y consolidación de las estructuras de perfiles de competencias entregados por la CNSC, QUE FUERON CONSTRUIDOS POR LAS ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL PROCESO DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019</b> Y, en caso de ser necesario, deberá sugerir a la CNSC la modificación de los mismos y/o la reagrupación de aquellos empleos que lo requieran, justificando técnicamente sus sugerencias. (...)</p> <p>En el análisis y verificación de las estructuras, el contratista deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El contratista deberá encontrar, si existen, incongruencias entre los Ejes Temáticos entregados y la descripción del empleo en el Manual de Funciones de la entidad y la Oferta Pública de Empleos de Carrera.</li> <li>- <b>El contratista deberá identificar, si existe, información desactualizada o incongruente entre los Ejes Temáticos y los empleos ofertados.</b></li> <li>- El contratista deberá realizar ajustes de los ejes temáticos incluyendo o excluyendo aquellos que considere pertinentes con la debida justificación técnica.</li> <li>- El contratista deberá agrupar y organizar los Ejes Temáticos que sean comunes, para unificar criterios entre ejes y hallar similitudes.</li> <li>- El contratista, tras la agrupación de los Ejes Temáticos, determinará la estructura de las pruebas a elaborar, a esto se denomina consolidar los ejes o matriz de consolidación.</li> </ul> <p><b>Para garantizar la correcta definición, agrupación, consolidación y verificación de los ejes</b> o estructuras, el contratista deberá contar con el equipo humano idóneo para esta actividad y una vez finalizada, se deberán entregar a la CNSC las actas que den cuenta de su desarrollo y la metodología utilizada, siendo debidamente suscritas por los asistentes.</p>
5	<p><b>Eliminación de preguntas luego de presentada la prueba escrita.</b> 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</p>	<p><b>Violación a la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015.</b> En cuanto establecen la imposibilidad de modificar las reglas de la convocatoria cuando ya se han inscrito los participantes y más cuando ya han presentado la prueba</p> <p><b>Artículo 2.2.6.4. del Decreto 1083. De 2015. Modificación de la convocatoria.</b> Antes de iniciarse las inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual deberá ser divulgado por la entidad que adelanta el proceso de selección.</p> <p>Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de recepción de inscripciones y aplicación de las pruebas, por la entidad responsable de realizar el concurso. Las fechas y horas no</p>

<p>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.</p>	<p><i>podrán anticiparse a las previstas inicialmente en la convocatoria.</i></p> <p>Sobre la inmodificabilidad de los concursos de méritos cuando ya se ha superado la etapa de inscripción también se tienen en cuenta los pronunciamientos jurisprudenciales antes mencionados.</p> <p>Sobre <b>la prohibición de eliminación de preguntas</b> de la prueba de conocimiento previo a su calificación en un concurso de méritos, tuvo oportunidad de pronunciarse El Consejo de Estado en Sentencia No.0294 de 2016, sala de Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Consejero Ponente Gabriel Valbuena Hernández, radicado Rad. No.: 76001-23-33-000-2016-00294-01(AC), al resolver una acción de tutela de una participante del concurso de méritos de la rama judicial en la cual le eliminaron (10) preguntas de su prueba, sin mayores explicaciones ni autorizaciones previas, en los siguientes términos:</p> <p>(...)</p> <p><i>Lo anterior al señalar que en el artículo 3º numeral 5º del <b>Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013</b>, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, <b>estableció las reglas para el desempeño de las pruebas de conocimiento y psicotécnica del concurso de méritos, pero no estipuló la posibilidad de excluir, adicionar o modificar de manera unilateral las condiciones de evaluación de las mismas.</b> Y mucho menos por “errores ortográficos, de ambigüedad o de múltiple respuesta, en el diseño y elaboración de ciertas preguntas. (fls.97- 98).</i></p> <p>(...)</p> <p><i>En este orden de ideas, es de añadir que el Acuerdo de convocatoria número PSAA13- 9939 de 25 de junio de 2013, mediante el cual se convocó a los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios; contiene los lineamientos y reglas a seguir por la administración y por quienes a ella se acojan, por lo cual, es norma obligatoria y reguladora de este proceso de selección, derrotero que se ha venido manteniendo, a través de las convocatorias.</i></p> <p><i>Así las cosas, el Acuerdo de convocatoria estableció la aplicación de unas escalas estándar con fundamento en una fórmula estadística, que arroja como resultado un determinado puntaje para cada aspirante, por lo cual no es posible modificarlo en ningún aspecto, valga decir, aplicar y/o modificar la media para la calificación de las respuestas, ni para que los puntajes sean susceptibles de aproximaciones o para pretender cambiar las condiciones conocidas desde el principio por los participantes y de esta manera desconocer las condiciones que rigen el concurso, quebrantando el derecho a la igualdad de todos los aspirantes. Razón de más, para garantizar la imparcialidad que se tiene frente al mismo, toda vez, que se ha dado un tratamiento igualitario entre iguales.”</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Solo en la Resolución CJRES Nos. 252 de 24 de septiembre de 2015, la entidad especificó que se eliminaron las respuestas con ausencia de posibilidad de respuesta, mala redacción o ambigüedad. Sin embargo, esta información es contradictoria con lo manifestado por la misma Directora de la Unidad de Carrera</i></p>
---	---

	<p>Judicial, pues fue enfática en señalar que el banco de preguntas, fue elaborado por un “grupo técnico de especialistas” que en las etapas de diseño, construcción y validación de la prueba, “ajustaron posibles errores de ortografía o redacción”.</p> <p>Por lo anterior no puede admitirse la exclusión de los ítems que presentaron tales características, pues la única exclusión permitida se refirió a aquellos ítems que presentaron un mayor índice de dificultad, como lo especificaba el anexo, por su grado de complejidad.</p> <p>Además, en el hipotético caso de presentar una mala formulación, tales ítems <b><u>debieron ser corregidos antes de la realización de la prueba</u></b> y no después, <b><u>pues permitir lo contrario, sería avalar que la defectuosa ejecución del contrato de consultoría se trasladase a los concursantes</u></b> a quienes <b><u>únicamente</u></b> se les indicó que su prueba constaba de 100 preguntas, que se construirían escalas estándar y que superarían la prueba aquellos que obtuvieran 800 puntos.</p> <p>Así entonces, como el anexo No. 1 sólo fue específico al referirse a aquellos ítems de bajo índice de discriminación<sup>29</sup>, es apenas obvio, que la Universidad de Pamplona, decidió a su arbitrio excluir de los ítems calificables otros adicionales, situación que de permitirse trasladaría una injusta carga a los concursantes que afirman contestaron de manera acertada a tales preguntas, situación que atenta contra el principio de la confianza legítima y del debido proceso administrativo.</p> <p>Así pues, al quedar sin piso el argumento esgrimido por la Universidad de Pamplona, acerca de la autorización para la eliminación de ítems adicionales a aquellos con baja discriminación, cuando de detectarse un error en su formulación debió corregirse previo a la realización del test, por lo que no puede permitirse esa situación, mucho más aun cuando de verificarse las plantillas de respuesta, las eliminadas bajo clasificación cuenten con respuesta acertada.</p> <p>Es claro que la decisión adoptada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca no discute la fórmula empleada por las entidades accionadas para la calificación, sino los ítems que fueron eliminados del total para su calificación en cada prueba, por lo que la orden de inclusión de aquellos sustraídos bajo los criterios erróneos de la Universidad de Pamplona, como lo ordenó el Colegiado es una decisión que se ajusta al sustento fáctico y probatorio allegado por las partes, amparo que efectiviza los derechos fundamentales en discusión.</p> <p>Ahora bien otro argumento de impugnación señala que la sustracción de las preguntas de los exámenes de los concursos de méritos, se encuentra permitido como se advierte en la sentencia de la Corte Constitucional SU 617 de 2013. No obstante, debe indicarse que en la citada decisión judicial, se analizaron demandas de tutela acumuladas contra el <b><u>ICFES</u></b> en el trámite de un concurso abierto de méritos para proveer empleos vacantes de <b><u>docentes y directivos docentes de instituciones educativas oficiales en entidades territoriales</u></b>, en la que no establecieron reglas para la interpretación de <b><u>todos los concursos de méritos</u></b>, situación que a todas luces deviene en la improcedencia de tal sentencia como precedente aplicable al caso.</p> <p>Sin embargo, cabe señalar que la decisión de la Corte se fundamentó en la Guía de Contenido Mínimo para los Manuales de</p>
--	--

		<p><i>Procesamiento y Reportes que para ese concurso específico elaboró el ICFES en agosto 13 de 2009 y que fue aprobada por la CNSC, norma técnica, en la que se dispuso el análisis, entre otros factores, de la dificultad de cada una de las preguntas aplicadas, que además permitió la eliminación de aquellas que introdujesen ruido a los valores de análisis. En ningún momento se señaló que podrían eximirse aquellas las que a juicio del calificador, estuvieran mal redactadas, con errores de puntuación, o más opciones de respuesta.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Por lo anterior, en aras de la prevalencia del principio de seguridad jurídica frente al correcto entendimiento de las normas que gobiernan el concurso en mención, se impone a esta Sala de Subsección, otorgar los mismos efectos a esta decisión, por lo que la orden de amparo que acá se emite tendrá efectos inter comunis para todos los participantes de la Convocatoria No. 22 que presentaron la prueba de conocimientos.</i></p> <p>(...)</p> <p style="text-align: center;"><b>RESUELVE</b></p> <p>(...)</p> <p><b>SEGUNDO.</b> - ORDÉNASE a la Universidad de Pamplona para que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de la presente providencia, <b><u>incluya nuevamente entre los ítems calificables</u></b> de la prueba de conocimientos de la Convocatoria 22 para el concurso de méritos en la Rama judicial, aquellos que fueron retirados de todos los exámenes de todos los concursantes, por ausencia de posibilidad de respuesta, mala redacción, errores de ortografía y ambigüedad, y sean incluidos nuevamente dentro del total de los ítems calificables.</p> <p><i>Una vez se realice lo anterior, <b><u>deberán verificarse cuáles de ellos obtuvieron respuesta acertada</u></b>, a efectos de construir las escalas estándar y proceder a la aplicación de la fórmula matemática que indica la técnica psicométrica de calificación empleada; con base en esto, <b><u>deberán recalificarse los exámenes de todos los concursantes que presentaron la prueba de conocimientos dentro de la Convocatoria 22.</u></b> La consolidación de los puntajes finales y certificación de las preguntas incluidas nuevamente deberá ser remitida a la Unidad de Administración de Carrera Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, en un término de un mes contado a partir de la notificación de éste proveído.</i></p>
6	<p><b>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.</b> 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,</p>	<p>Se Violan los artículos 13, 29 y 125 de la CN. Se viola el principio de Confianza legítima</p> <p><b>Violación al artículo 4° y 24° del Acuerdo No. CNSC 2019100001266 de 2019</b> – norma reguladora del concurso.</p> <p>Viola además la <b><u>Guía de Orientación al Aspirante-PRUEBAS ESCRITAS -TERRITORIALES 2019</u></b> publicada previamente a las pruebas y que establecía que cada pregunta tendría (3) opciones de respuesta con <b><u>una única respuesta correcta.</u></b></p> <p>Igualmente, la guía regulaba una ponderación igual para cada pregunta de los concursantes.</p> <p>“, numeral 2.5 que dispuso:</p>

	<p>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.</p>																																																								
7	<p><b>Violación directa al pilar fundamental y constitucional de los concursos como el es el principio del MERITO.</b> 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.</p>	<p><u>“Las pruebas de Competencias Básicas y Funcionales son de carácter eliminatorio, se calificarán con base en un modelo estadístico que transforme los puntajes directos o respuestas correctas a una escala de valores estandarizados. Dicha escala va de cero (0) a cien (100) puntos, compuesta por una parte entera y dos decimales”</u>: (Subrayado por fuera del texto)</p> <p>2.6. Carácter de las pruebas escritas, peso porcentual de las Básicas – Funcionales es de 60% y de las comportamentales de 20%.</p> <p>En el caso de las preguntas básicas y funcionales se estableció que habría 80 preguntas, lo cual significa que <b><u>cada pregunta tendría un valor de 1.25</u></b></p> <p>Sin embargo, con el error que tuvo todas las pruebas aplicadas respecto de múltiples preguntas eliminadas, la calificación de las preguntas fue modificada, puesto que el valor de cada pregunta no dependía de lo estipulado y ni siquiera de las respuestas correctas sino del número de preguntas eliminadas, <b>no dándose por tanto una puntuación estándar para cada pregunta</b>, tal como había sido regulado en el acuerdo de convocatoria y en la guía. Obsérvese como el valor de cada pregunta varía de acuerdo al número de preguntas eliminadas:</p> <table border="1" data-bbox="787 1092 1388 1449"> <thead> <tr> <th>No de Preguntas Competencias Básicas y Funcionales</th> <th>No de Preguntas Eliminadas (Teórico)</th> <th>No de Preguntas calificadas (Teórico)</th> <th>Puntaje Maximo</th> <th>Puntaje por pregunta</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td rowspan="15" style="text-align: center;">80</td><td>0</td><td>80</td><td rowspan="15" style="text-align: center;">100</td><td>1,25</td></tr> <tr><td>1</td><td>79</td><td>1,27</td></tr> <tr><td>2</td><td>78</td><td>1,28</td></tr> <tr><td>3</td><td>77</td><td>1,30</td></tr> <tr><td>4</td><td>76</td><td>1,32</td></tr> <tr><td>5</td><td>75</td><td>1,33</td></tr> <tr><td>6</td><td>74</td><td>1,35</td></tr> <tr><td>7</td><td>73</td><td>1,37</td></tr> <tr><td>8</td><td>72</td><td>1,39</td></tr> <tr><td>9</td><td>71</td><td>1,41</td></tr> <tr><td>10</td><td>70</td><td>1,43</td></tr> <tr><td>11</td><td>69</td><td>1,45</td></tr> <tr><td>12</td><td>68</td><td>1,47</td></tr> <tr><td>13</td><td>67</td><td>1,49</td></tr> <tr><td>14</td><td>66</td><td>1,52</td></tr> <tr><td>15</td><td>65</td><td>1,54</td></tr> </tbody> </table> <p>Lo anterior indica, que entre mas preguntas eliminadas hubiera en una prueba, mayor ventaja tenía ese concursante, puesto que menos preguntas buenas requería para alcanzar el puntaje de aprobatorio de 65.</p> <p>Mírese, por ejemplo, un concursante al que no se le eliminaron preguntas necesitaba hacer contestado 52 (*1.25) preguntas de manera correcta para poder aprobar las pruebas básicas y funcionales,</p> <p>Mientras que a un concursante que le eliminaron 15 preguntas, solo requería 42 (*1.54) respuestas correctas</p>	No de Preguntas Competencias Básicas y Funcionales	No de Preguntas Eliminadas (Teórico)	No de Preguntas calificadas (Teórico)	Puntaje Maximo	Puntaje por pregunta	80	0	80	100	1,25	1	79	1,27	2	78	1,28	3	77	1,30	4	76	1,32	5	75	1,33	6	74	1,35	7	73	1,37	8	72	1,39	9	71	1,41	10	70	1,43	11	69	1,45	12	68	1,47	13	67	1,49	14	66	1,52	15	65	1,54
No de Preguntas Competencias Básicas y Funcionales	No de Preguntas Eliminadas (Teórico)	No de Preguntas calificadas (Teórico)	Puntaje Maximo	Puntaje por pregunta																																																					
80	0	80	100	1,25																																																					
	1	79		1,27																																																					
	2	78		1,28																																																					
	3	77		1,30																																																					
	4	76		1,32																																																					
	5	75		1,33																																																					
	6	74		1,35																																																					
	7	73		1,37																																																					
	8	72		1,39																																																					
	9	71		1,41																																																					
	10	70		1,43																																																					
	11	69		1,45																																																					
	12	68		1,47																																																					
	13	67		1,49																																																					
	14	66		1,52																																																					
15	65	1,54																																																							



		<p>para aprobar las pruebas básicas y funcionales.</p> <p>Estas situación es a todas luces desproporciona, desdibuja el principio fundamental del MERITO que le asiste al concurso, puesto que deja en absoluta desventaja a los candidatos en los que las demandadas se equivocaron menos en las preguntas, por el contrario favoreciendo al concursante que al que por el contrario le eliminaron mayor numero de preguntas, puesto que supero la prueba con menos merito que el primero, puesto que el primero demostró mas conocimiento y merito al contestar como mínimo 52 preguntas buenas, mientras que el otro demostró menos conocimiento y merito al pasar la prueba con solo 42 respuestas correctas.</p> <p>Esto evidentemente viola además del principio fundamental del mérito, el derecho fundamental de igualdad de los concursantes, así como el debido proceso administrativo y el principio de confianza legitima</p> <p>Igual situación se presenta en el caso de un concursante que respondió correctamente 52 preguntas y aprobaba el examen, pero por decisión arbitraria, ilegal e inconsulta las demandadas le eliminan una pregunta, este concursante queda por fuera del concurso.</p> <p>Esta anomalía además viola el principio de confianza legitima, que conforme a lo definido por la Corte Constitucional en Sentencia T -472 -09, se define como: <i>“Consiste en la proyección de buena que debe gobernar la relación entre las autoridades y los particulares, partiendo de la necesidad que tienen los administrados de ser protegidos ante actos arbitrarios”</i>, tal como se demuestra en este caso.</p>
8	<p><b>No se cumplió con la calidad de los ítems o preguntas</b> (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 probara, en cada convocatoria que se realizó y en cada prueba aplicada, existieron reclamaciones y pruebas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Preguntas mal elaboradas</li> <li>✓ Preguntas incompresibles</li> <li>✓ Preguntas sin respuesta correcta</li> <li>✓ Preguntas con varias respuestas</li> </ul>	<p><i>Se violan las disposiciones y obligaciones de la FUA A en su calidad de delegada de la función pública de adelantar el concurso conforme a unas reglas claras y precisas que establecieron en el ANEXO N° 1. ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS PROCESOS DE SELECCIÓN Nos. 990 A 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 – “TERRITORIAL 2019”, (Anexo aportado como No.11) que hace parte integral del contrato 648 de 2019. Obligaciones contractuales que deben entenderse como parte de la normatividad que rige el concurso mismo, puesto que en este anexo se establecieron los requisitos que y lineamientos que se debían cumplir el cumplimiento del desarrollo del concurso de méritos, tanto por la FUA A como encargado de desarrollar el concurso, como de la CNSC quien sigue ostentando la calidad de director del concurso y obligado a verificar y supervisar que se cumplieran las condiciones de fondo y de forma.</i></p> <p><b>5.1.2 Marco de referencia para la calidad de las pruebas</b>  <i>La CNSC se adscribe a los estándares de la American Psychological Association y la International Test Commission (ITC) para la elaboración, validación, aplicación y calificación de pruebas.</i></p>

<p>correctas</p> <p>✓ Preguntas cuya respuesta correcta según la FUAA, obedecía a normatividad no vigente.</p> <p>Del anexo técnico se puede evidenciar que las preguntas realizadas debían ser correspondientes con los ejes temáticos, pero además que pasarían por un estricto procedimiento de preparación, elaboración, validación y verificación de las preguntas (ítems) que permitieran tener preguntas de calidad.</p> <p>Es decir, deben pasar por un estricto control de calidad, que debía garantizar la FUAA como delegada y la CNSC como delegante y coordinadora y vigiladora del concurso de méritos.</p> <p>Sin embargo, es indudable que no se cumplió con dichas obligaciones por parte de las demandadas, puesto que en todas las pruebas practicadas en todas las convocatorias realizadas en los diferentes entes territoriales convocantes, se pudo evidenciar esta misma irregularidad, prueba de ello son las innumerables acciones de tutela que ha enfrentado el concurso, cuyos principales reclamos es la mala elaboración del examen, la eliminación de preguntas y la falta de coherencia de los ejes temáticos con los manuales de funciones específicos.</p>	<p><i>En ese sentido, todas las actividades que el contratista describa en el Manual Técnico de Pruebas de los Procesos de Selección "Territorial 2019" y los demás informes presentados a la CNSC, deberán cumplir con las normas y mejores prácticas que sobre el control de calidad, son establecidas y recomendadas por estas organizaciones.</i></p> <p><i>Se entiende por control de calidad para las pruebas un proceso formal sistemático diseñado para garantizar el mantenimiento de los estándares de calidad, que minimiza los errores y aumenta la confianza en las mediciones realizadas y las decisiones que se toman en torno a la evaluación (ITC, 2013).</i></p> <p><i>Por ello los estándares de la APA (2015) indican que "El tipo de ítems, los formatos de respuesta, los procedimientos de calificación y los procedimientos de aplicación de la prueba deben ser seleccionados con base en los propósitos del test, el dominio que será medido y el grupo de participantes al que esté destinado. (...) El contenido y los procedimientos de administración del test deben ser elegidos de tal manera <b>que las inferencias a las que el test esté destinado sean igualmente válidas para todos los participantes que tomarán la prueba</b>". (pg. 86)</i></p> <p><i>Dado que sobre el procedimiento y criterios de construcción y validación de los ítems (reactivos) no existe una metodología única, <b>las recomendaciones deben ser adaptadas a las características específicas de la prueba y los propósitos de uso de los Procesos de Selección "Territorial 2019"</b>.</i></p> <p><i><b>Las pruebas deben ser originales</b>, 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 o privado.</i></p> <p><b>5.1.3 Construcción y validación de ítems (reactivos)</b></p> <p><i>En tanto que la prueba es la operacionalización de un constructo a través de un sistema de preguntas, el procedimiento presentado por el contratista debe mostrar de qué manera se llevará a cabo el proceso para determinar que las preguntas elaboradas son las que efectivamente definen el dominio o constructo a medir.</i></p> <p><b>Se deberán aplicar los siguientes procedimientos de construcción y validación</b> doble ciego, doble validación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se conformarán <b>equipos de trabajo de tres constructores expertos en las temáticas</b>, acompañados por un coordinador psicómetra experto en construcción y, en caso de que se requiera, un auxiliar de apoyo. Por lo tanto, cada equipo estará constituido <b>por cuatro o cinco profesionales</b>, en caso que se incluya el auxiliar de apoyo.</li> <li>- Los expertos construirán las preguntas en sus propios espacios de trabajo de acuerdo con el protocolo de seguridad expuesto más adelante.</li> <li>- Cada semana o cada dos semanas los expertos se reunirán con el coordinador de pruebas y el auxiliar del equipo para la primera validación de los ítems (reactivos) construidos y esta reunión se realizará en los ambientes de seguridad establecidos para tal fin. En cada jornada el equipo aprobará, modificará o devolverá al autor los ítems (reactivos) construidos. Se trata de la primera validación y deben participar los miembros del equipo conformado por: <b>tres autores, el coordinador psicómetra</b> y el auxiliar de apoyo (opcional).</li> </ul>
---	---

		<p>- Los ítems (reactivos) aprobados en la primera validación serán almacenados en los equipos de seguridad disponibles para tal fin.</p> <p>- Los ítems (reactivos) aprobados pasarán a una segunda validación, en la que un experto diferente al autor del ítem (reactivo) y que no ha formado parte del equipo de construcción y primera validación, <b>se reúne exclusivamente con el coordinador psicómetra a fin de preservar el anonimato de los autores y evitar un posible sesgo.</b> En dicha reunión los ítems (reactivos) serán definitivamente aprobados o de otra forma devueltos con modificaciones para el autor. Esta reunión se realizará en los ambientes de seguridad establecidos para tal fin.</p> <p>Debe quedar en acta la evidencia de las sesiones de construcción y validación de</p> <p>los ítems (reactivos) a elaborar y esto debe ser entregado como un anexo al Manual Técnico de Pruebas final.</p> <p><b>La CNSC en su calidad de contratante,</b> realizará un plan de acompañamiento y supervisión de cada una de las fases del proceso de construcción de pruebas, que involucran: diseño, capacitación, construcción/validación, verificación de una muestra de ítems (reactivos) construidos y análisis y calificación.</p> <p>Así mismo efectuará visitas al contratista que serán previamente anunciadas, junto con las rúbricas de evaluación y el procedimiento de verificación que se realizará.</p> <p>Los ítems (reactivos) que se construirán para los Procesos de Selección "Territorial 2019" <b>deberán partir de casuística</b>, es decir, mediante problemas que reflejen situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta. Para llegar a la respuesta correcta, se involucrarán aspectos cognoscitivos, actitudinales y procedimentales <b>que definen el Eje Temático y/o la competencia, acorde al empleo.</b></p>
9	<p><b>Se violó las normas prestablecidas en el acuerdo regulatoria para la calificación y ponderación de estudios.</b> El acuerdo de convocatoria estableció los puntajes que se podían otorgar a los estudios, 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.</p>	<p>Se viola el artículo 29 de la CN</p> <p>Adicionalmente se violan las normas del acuerdo No. CNSC 20191000001266 de 2019, Artículo 36.</p>
10	<p>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</p>	<p>La falta de respuesta clara, coherente y fundamentada de las reclamaciones del concurso, dieron lugar a la violación del Artículo 13, 29 y 125 de la CN</p> <p>Vulneró el principio fundamental de la carrera administrativa en cuanto la misma debe obedecer al mérito y no a la arbitrariedad y falta de diligencia, experiencia y conocimiento</p>

	<p>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 con el argumento de que la “certificación debía ser expedida por autoridad competente como el Consejo Superior de la Judicatura”, lo cual es falto, ya que el Decreto 1083 de 2015 establece las condiciones particulares en las que se puede acreditar la experiencia independiente mediante auto declaración.</p> <p>Lo anterior demuestra que los errores en que incurrieron las demandadas dieron lugar a una LISTA DE ELEGIBLES que no se compadece con la realidad lo que se ajusta al vicio de nulidad de la FALSA MOTIVACION Y EXPEDICION IRREGULAR DEL ACTO ADMINISTRATIVO.</p>	<p>de la entidad delegada, quien al parecer no contaba con el personal adecuado en número y en formación para contestar adecuadamente las reclamaciones.</p> <p>Esta ausencia de respuesta adecuada de las reclamaciones viola el debido proceso, el acceso a la carrera administrativa en condiciones de mérito, el</p> <p>Viola lo dispuesto en el artículo del Decreto 1083 de 2015</p>
11	<p>El Anexo técnico No. 1, que hace parte integral 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 que no fueron originales, lo cual viola la norma estipulada además del principio de la reserva de la prueba.</p>	<p>Se viola el anexo técnico No. 1, que hace parte integral del contrato 648 de 2019,</p>
12.	<p>Falta de experiencia e idoneidad TECNICA de la FUUA para desarrollar el concurso de méritos se evidencia en los múltiples errores cometidos que dieron lugar a expedir lista de elegibles que no se compadecen con la realidad.</p> <p>De conformidad con lo investigado, la FUUA a pesar de estar acreditada para realizar concursos de méritos por parte de la CNSC solo ha participado en otro concurso en asocio con otra universidad de mayor experiencia, lo demuestra su falta de</p>	<p>La falta de experiencia, idoneidad técnica y jurídica de la FUUA vulnera el debido proceso administrativo, el principio del mérito que debe regir los concursos de méritos, el principio de confianza legítima, de buena fe, de igualdad y acceso a la carrera administrativa de los concursantes.</p>

experiencia en la elaboración de ítems, de resolver reclamaciones y desarrollar un concurso en su integralidad	
--	--

Estas situaciones además de ser Inconstitucionales e ilegales por realizarse trasgrediendo las normas que regulan el ingreso a los cargos de Carrera Publica, los mismos Acuerdos de la CNCS en relación con la convocatoria que son las normas que rigen el concurso, abren la puerta para la **SUBJETIVIDAD y ARBITRARIEDAD** dentro del proceso de selección que tiene que estar regido por la **IGUALDAD, EL MERITO, EL DEBIDO PROCESO Y LA TRANSPARENCIA**, al existir reglas claras que no son respetadas, para la selección de los aspirantes, cuyo único criterio que debe valorarse es el del mérito, bajo **condiciones objetivas y previamente establecidas**.

De igual manera y para ir precisando el alcance de la reserva de la información en concurso de méritos, se trae a colación Sentencia T-227/19 a través de la cual la Corte Constitucional en sede de revisión estableció claramente que la reserva de la información en estos concurso - **No opera para los directamente interesados** -

#### **Sentencia T-227/19**

Acción de tutela interpuesta por Harold Raúl Padilla Sepúlveda en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad de Medellín.

Magistrado ponente: CARLOS BERNAL PULIDO

Bogotá, D. C., veintitrés (23) de mayo del año dos mil diecinueve (2019).

(...)

**DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Garantías mínimas**

**DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Motivación del acto administrativo**

*En el asunto sub judice, la deficiente motivación del acto mediante el cual se calificó al participante como no ajustado en una de carácter eliminatorio, se sumó a la ausencia de una respuesta de fondo ante su reclamación, todo lo cual generó una amenaza de su derecho a desempeñar cargos públicos. Posteriormente, al promover la correspondiente reclamación, tampoco le fue posible obtener información sobre los motivos por los cuales se calificó como no ajustada la prueba de polígrafo. En suma, ambas circunstancias generaron una situación de indefensión para el tutelante que, como se analizó previamente, le impidieron adelantar las acciones ordinarias correspondientes, por medio de las cuales podría haber atacado la decisión de excluirlo del concurso*

**DERECHO FUNDAMENTAL DE ACCESO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA-Garantía**

**ACCESO AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CARGOS PUBLICOS-Mérito y proceso de selección**

## **DERECHO A LA INFORMACION RESERVADA EN CONCURSO DE MERITOS-No opera para los directamente interesados**

*Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, **debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados**. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a terceros. El operador jurídico no sólo debe valorar que una norma de rango legal autorice la reserva del documento, **sino cuáles derechos, principios y valores constitucionales están afectados con la restricción**, ya que en algunas ocasiones deberán prevalecer los derechos, valores y principios que inspiran la confidencialidad de la información, y en otros, los que se le oponen. No podría, entonces, pretenderse que el juez, ante cual acude el aspirante para reclamar la protección de sus derechos fundamentales, se encuentre imposibilitado para emitir un pronunciamiento respecto de la presunta vulneración alegada. Máxime, tomando en cuenta que la Ley 1437 de 2011 prevé ciertas excepciones para la oponibilidad de la reserva, dentro de las cuales se encuentra el ejercicio de las funciones de las autoridades judiciales.*

[...]

51. Sin embargo, cabe recordar que, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, la reserva no le puede ser oponible al directamente implicado, pues de ser así se le impediría obtener los elementos necesarios para efectuar las reclamaciones o adelantar las acciones judiciales que considere pertinentes. En este sentido, se indicó en sentencia T-1023 de 2006:

*“Para la Corte ha sido claro que cuando el retiro por inconveniencia o la exclusión de un concurso en cargos de carrera se produce como consecuencia de información de carácter reservado, debe entenderse que tal reserva no opera para los directamente interesados. Se trata de una reserva que sólo puede alegarse frente a terceros”<sup>73</sup>*

52. Dicha postura ha sido reiterada por el Consejo de Estado. Así, por ejemplo, en un caso en el que la Comisión Nacional del Servicio Civil alegaba que no era posible que los participantes de un concurso accedieran a las hojas de respuesta de una prueba practicada en el marco de un concurso de méritos, porque dichos documentos tenían carácter reservado, sostuvo que,

*“carece de justificación invocar dicha reserva ante quien ha sido expresamente sustraído de ella por el legislador. El motivo es obvio: de no ser excluidos de la reserva impuesta, y garantizado su efectivo acceso y conocimiento del contenido de las pruebas presentadas por cada uno en particular, el derecho de reclamación de quienes tomaron parte en los procesos devendría inocuo; quedaría reducido a una mera formalidad, vaciando por completo de contenido el derecho de contradicción y defensa que la Constitución garantiza a los particulares en toda actuación administrativa”<sup>74</sup>.*

53. No podría, entonces, pretenderse que el juez, ante cual acude el aspirante para reclamar la protección de sus derechos fundamentales, se encuentre imposibilitado para emitir un

---

<sup>73</sup> Una postura similar se planteó en la sentencia T-180 de 2015 en la que se indicó que, “**La reticencia** de los organizadores de un proceso de selección a permitir el conocimiento de las hojas de respuestas y las pruebas por cualquier aspirante, claramente **desconoce las mencionadas garantías superiores**, como quiera que con ello se impide que pueda corroborar sus calificaciones a fin de efectuar las reclamaciones judiciales y extrajudiciales que considere necesarias”.

<sup>74</sup> Consejo de Estado. Sección Primera. Consejero Ponente: Guillermo Vargas Ayala. Sentencia del 13 de diciembre de 2012. Radicación: 25000-23-42-000-2012-00492-01(Ac).

pronunciamiento respecto de la presunta vulneración alegada. Máxime, tomando en cuenta que la Ley 1437 de 2011 prevé ciertas excepciones para la oponibilidad de la reserva, dentro de las cuales se encuentra el ejercicio de las funciones de las autoridades judiciales así:

**ARTÍCULO 27. INAPLICABILIDAD DE LAS EXCEPCIONES.** [Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:] El carácter reservado de una información o de determinados documentos, no será oponible a las autoridades judiciales, legislativas, ni a las autoridades administrativas que siendo constitucional o legalmente competentes para ello, los soliciten para el debido ejercicio de sus funciones. Corresponde a dichas autoridades asegurar la reserva de las informaciones y documentos que lleguen a conocer en desarrollo de lo previsto en este artículo.

54. Por tanto, el hecho que las entidades accionadas hubieren manifestado que las pruebas remitidas tenían carácter reservado, no es óbice para que la Sala, manteniendo en la medida de lo posible la reserva de la información, evalúe dichos documentos y emita un pronunciamiento frente a los asuntos de relevancia constitucional que evidencien los mismos, cuandoquiera que se encuentren directamente relacionados con la solución del caso concreto.

55. Una postura contraria conduciría a una inaceptable conclusión, a saber, que aunque la Corte encontrara que se vulneraron los derechos fundamentales cuya protección solicitó el accionante, no le es posible ampararlos porque la evidencia de su vulneración reposa en documentos que fueron remitidos como reservados, pese a que estos se refieren, con exclusividad, a la prueba que presentó el actor y que es objeto de debate.

[...]

### **3.5.1. Únicamente están sometidos a reserva las informaciones y documentos que la Constitución o la Ley disponga**

94. Cuando las entidades accionadas dieron respuesta a la reclamación promovida por el actor, no manifestaron que la información requerida para dar respuesta a la misma estuviera sometida a reserva.

95. No obstante, al remitir los documentos solicitados en el auto de pruebas del 13 de febrero de 2018, advirtieron que la información relacionada con la prueba de la entrevista con polígrafo tenía carácter reservado.

96. Ahora, sin perjuicio de la reserva que ostentan algunos documentos, la Sala considera que es posible que las entidades accionadas emitan una respuesta de fondo a la petición presentada por el accionante, pues dicha reserva no puede serle oponible frente a los documentos que tengan directa relación con los resultados de su prueba de polígrafo como se explicó en el acápite 3 supra. Sin embargo, en caso de que exista información adicional que deba seguir cobijada por la reserva, las accionadas deberán manifestarlo de manera expresa al accionante, indicando las normas legales o constitucionales que la soportan. Lo anterior, a fin de habilitar el mecanismo de insistencia previsto en la Ley 1755 de 2015 para el acceso a la información pública.

97. Finalmente, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad de Medellín no deben desconocer que, incluso cuando exista una norma legal que autorice la reserva de información, deben valorar la proporcionalidad de oponer dicha reserva en el caso concreto, **sobre todo cuando ello limite las posibilidades de defensa del afectado**. Al respecto, en la sentencia T-928 de 2004, la Corte señaló: “el operador jurídico no sólo debe valorar que una norma de rango legal autorice la reserva del documento, sino cuáles derechos, principios y valores

constitucionales están afectados con la restricción, ya que en algunas ocasiones deberán prevalecer los derechos, valores y principios que inspiran la confidencialidad de la información, y en otros, los que se le oponen". En este mismo sentido, en sentencia T-420 de 2014, concluyó que, si bien algunos documentos tienen carácter reservado, dicha reserva no siempre resulta oponible, en virtud de la primacía de los derechos fundamentales del debido proceso y defensa.<sup>75</sup>

[...]

#### **4. Síntesis de la decisión**

108. La Corte constató que las entidades accionadas **vulneraron el derecho de petición del accionante, por cuanto la respuesta de agosto 13 de 2018 no satisfizo las exigencias necesarias para considerarse una respuesta de fondo. Ello generó, además, que el actor no contara con la información que hubiera requerido para promover la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, por lo que se consideró que también violaron su derecho de acceso a la administración de justicia.**

[...]

111. Por último, la Sala precisó que en la respuesta a la reclamación del actor, las accionadas debían considerar (i) **que únicamente están sometidos a reserva las informaciones y documentos que expresamente tengan esta calidad de acuerdo con la Constitución o la Ley** y que esta no es oponible al titular de la información (como ocurre con el resultado de la prueba de polígrafo), (ii) que no es constitucionalmente admisible excluir a un aspirante de un concurso de méritos por el solo hecho de haber pertenecido a un grupo al margen de la ley, cuandoquiera que hubiera suscrito un acuerdo de paz con el Gobierno, o cuando hubiese sido condenado por un delito político y (iii) que no puede excluirse a un aspirante con fundamento en requisitos médicos que no hubieren sido previstos en la convocatoria y que no sean proporcionales, razonables y necesarios.

Teniendo en cuenta lo anterior, considerando violentado el derecho fundamental de petición y los demás derechos conexos a la igualdad, oportunidad, acceso a cargos públicos, debido proceso y acceso a la administración de justicia.

Adicionalmente por ser participante del concurso tengo plena tengo plena legitimidad para actuar

En igual sentido al anterior, se pronunció el Consejo de Estado, en Sentencia del 12 de diciembre de 2012, dentro del radicado 2012-00492-01:

#### ***D. El derecho de acceso a los documentos públicos en el caso de las pruebas presentadas en el marco de un proceso de selección de personal y su eventual vulneración en el caso concreto.***

28. Un último punto por abordar es el relacionado con el derecho de acceso a documentos públicos, cuya vulneración también invoca la accionante. Según lo señalado en su escrito de tutela y según consta en el expediente, sus solicitudes de

---

<sup>75</sup> En esta sentencia la Corte analizó el caso de un detective del DAS que fue declarado insubsistente tras haber sido sometido a una prueba de polígrafo. El actor señaló que no tuvo oportunidad de controvertir el resultado del polígrafo en el que se indicaba que existía *indicación de engaño*, porque únicamente pudo conocer el resultado cuando ya no trabajaba en la entidad. Además, tampoco le fue permitido tener acceso a un informe de inteligencia en el que se indicaba que existían dudas sobre su confiabilidad, por cuanto la entidad alegó que esta información tenía carácter reservado.



acceso a las pruebas presentadas siempre tuvieron como respuesta una negativa, fundada en el carácter reservado de tales documentos. Esta reserva también fue señalada por los accionados en sus escritos de contestación de tutela. Para la accionante, esta interpretación de la disposición que consagra dicha reserva (artículo 31 numeral 3º párr. 3º de la Ley 909 de 2004 y artículo 34.4 del Decreto Ley 765 de 2005) es contraria tanto a su derecho a la autodeterminación informativa, como de defensa, por lo cual se debe entender, sugiere, “que el dato propio es reservado para los demás, como ocurre con la historia clínica que es reservada pero si la solicita el interesado (para sí, para hacerla conocer de otro médico, etc.), deben entregársela ya que lo contrario podría atentar inclusive contra su salud”. (Fl. 17)

29. Se impone, entonces, determinar, si la reserva documental establecida por el artículo 31 numeral 3º párr. 3º de la Ley 909, replicada por el Decreto Ley 765 de 2005 en su artículo 34.4, respecto de las pruebas utilizadas o a utilizarse en un proceso de selección de personal, impide su revisión posterior por parte de quien tomó parte en dicha prueba a efectos de presentar la reclamación a que tiene derecho.

Debe comenzar por señalarse que de acuerdo con el artículo 74 CP “[t]odas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos salvo los casos que establezca la ley”. De acuerdo con lo señalado por la jurisprudencia constitucional, este derecho “impone a las autoridades públicas la obligación de brindar la información que tenga el carácter de pública, que no se limita a la producida por órganos públicos, sino que también comprende los documentos producidos por las entidades públicas y documentos privados que por ley, declaración formal de sus titulares o conducta concluyente, se entienden como tales”<sup>76</sup>; y añade que a manera de garantía, “la restricción al acceso a la información está reservada al legislador, por lo cual no corresponde a las mismas autoridades que tienen en su poder los documentos o la mencionada información decidir sobre su reserva”<sup>77</sup>. El claro nexo de este derecho con el derecho de petición, instrumento clave para el ejercicio y disfrute de multitud de derechos, y con principios como el democrático y participativo, hacen de esta garantía un aspecto esencial dentro del régimen de la libertad de acceso a los documentos públicos: solo por motivos determinados en la ley este derecho puede ser restringido.

Con todo, y como se desprende de lo anterior, no hay duda que en tanto derecho no absoluto, el legislador puede legítimamente fijar límites a su ejercicio, restringiendo la publicidad que están llamados a tener los documentos oficiales. Razones de interés general (seguridad nacional, estabilidad económica, protección y promoción de la innovación y el emprendimiento económico, etc.) o la preocupación por la guarda de determinados derechos fundamentales individuales (intimidad, seguridad personal, etc.) justifican esta restricción.

En el caso de las pruebas utilizadas para la realización de los procesos de convocatoria pública para la escogencia de personal, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 765 de 2005, en sus artículos 31 numeral 3º párrafo 3º y 34 numeral 4º párrafo 6º, establecen esta reserva. Según lo previsto en la primera de estas disposiciones, “[l]as 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 de Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación”. De acuerdo con la segunda: “[l]as

---

<sup>76</sup> Corte Constitucional, sentencia T-161 de 2011.

<sup>77</sup> Idem.

pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indiquen la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Comisión del Sistema Específico de Carrera en desarrollo de los procesos de reclamación y de acuerdo con las competencias de cada una”.

Esta circunstancia obliga a determinar si, como fue alegado por la USBSM en su escrito de contestación a la acción de tutela y reiterado por la CNSC, “no es posible remitir copia de los cuadernillos de pregunta efectuadas, así como las hojas (sic) de respuestas, toda vez las pruebas (sic) tienen carácter reservado conforme a la ley”.

Al respecto debe comenzar por señalarse que, **si bien es cierto que los referidos artículos establecen una reserva general de esta clase de documentos, no lo es menos que en sus partes finales definen una excepción que está siendo desconocida por las accionadas.** En efecto, de acuerdo con lo señalado en el tramo final del artículo 31 numeral 3 párr. 3º de la Ley 909, las pruebas, y por lo tanto las hojas de respuesta, “solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional de Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación”. Una previsión semejante establece la normativa especial de la carrera específica de la DIAN.

En este orden de ideas, como afirma la accionante en su escrito, **carece de justificación invocar dicha reserva ante quien ha sido expresamente sustraído de ella por el legislador. El motivo es obvio: de no ser excluidos de la reserva impuesta, y garantizado su efectivo acceso y conocimiento del contenido de las pruebas presentadas por cada uno en particular, el derecho de reclamación de quienes tomaron parte en los procesos devendría inocuo; quedaría reducido a una mera formalidad, vaciando por completo de contenido el derecho de contradicción y defensa que la Constitución garantiza a los particulares en toda actuación administrativa.**

(...)

## **PRUEBAS DE JUICIO SITUACIONAL**

La norma reglamentaria, Decreto 1083 de 2013, en su artículo 2.2.6.13, reitera la definición de las pruebas como mecanismo de selección:

**ARTÍCULO 2.2.6.13 Pruebas o instrumentos de selección.** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo. **La valoración de estos factores se hará mediante** pruebas orales, **escritas**, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, evaluación final de cursos efectuados dentro del proceso de selección y **otros medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.**

En los concursos se aplicarán mínimo dos pruebas, una de las cuales será escrita o de ejecución, dependiendo de la naturaleza de las funciones de los empleos a proveer.

**PARÁGRAFO. El valor de cada prueba respecto del puntaje total del concurso será determinado en la convocatoria.**

En el desarrollo de la elaboración de los ítems de la prueba escrita, se pudo evidenciar que el Test de Juicio Situacional escogido por las demandadas fue indebidamente aplicado, que el mismo no obedeció a la necesidad de la prueba ni a la calidad de los ítems que ordenaba el concurso de méritos en el anexo técnico No. 1 del contrato 648 de 2019, pero que además la FUA no tenía experiencia en la elaboración y aplicación en pruebas de estos tipos de test, lo cual dio al traste con la prueba escrita con la cual se pretendía medir el mérito de los concursantes.

Con las pruebas que se solicitan y deben aportar las demandadas se demostrara los errores en que incurrieron todas las pruebas aplicadas en razón de estas circunstancias.

#### **4.2. VICIOS DE NULIDAD POR FALSA MOTIVACION**

El vicio de falsa motivación se concreta en un acto administrativo cuando las razones que son utilizadas para la adopción de la decisión son ajenas a la realidad, lo que necesariamente conlleva a que deba declararse la nulidad del mismo.

Tal como se ha venido sosteniendo el acto administrativo demandando y en el que la demandante ocupó el puesto 3°, fue expedido con falsa motivación, particularmente en la valoración inadecuada que hicieron de los antecedentes de formación y experiencia, los cuales se dejaron de valorar con criterios y argumentos que no tienen correspondencia con la realidad ni con las normas reguladoras del concurso ni las normas superiores en que debieron fundarse.

En primer lugar porque no analizaron concienzudamente los manuales de funciones específicos establecidos para el cargo al que aspiró la demandante, el cual no establecía funciones específicas sino generales para un cargo que ostenta un propósito común para todos los profesionales universitarios grado 02, código 219, por lo que las demandadas hicieron una valoración restrictiva de los conocimientos y experiencia sin tener en cuenta lo anterior y sin tener en cuenta los NBC requeridos para el perfil profesional.

Adicionalmente el lugar invocado en la lista de elegibles tampoco se corresponde con la realidad, puesto que la demandante acredita mayor experiencia que no fue tenido en cuenta bajo un argumento FALSO y sin fundamentación alguna, lo anterior en contravía total de lo dispuesto en el Decreto reglamentario de la función pública y normas reguladoras del concurso.

Con la valoración adecuada de los antecedentes de estudios y experiencia la demandante tendría un lugar privilegiado en la lista de elegibles, con probabilidad clara de acceder al cargo público al que aspiró, puesto que ocuparía el 1° lugar y no el 3° como lo establecieron las demandadas en el acto acusado.

#### **4.1. VICIOS DE NULIDAD POR EXPEDICION IRREGULAR**

Hubo una expedición irregular del acto demandado por violación al proceso administrativo y por violación a las normas superiores en que debía fundarse conforme a lo fundamentado precedentemente.

## VIII. ESTIMACION RAZONADA DE LA CUANTIA

Sin cuantía, pues resulta completamente claro que el restablecimiento del derecho reclamado no traería consigo el resarcimiento de un derecho económico, es decir, la nulidad de los actos administrativos atacados no generaría el pago de suma alguna en favor de la accionante.

No se ha generado ningún perjuicio patrimonial porque el concurso y la lista de elegibles es una expectativa de derechos laborales.

## IX. COMPETENCIA

Por la naturaleza del acto impugnado, es usted competente

## X. OPORTUNIDAD PROCESAL PARA PRESENTACION DEL MEDIO DE CONTROL

La resolución demandada fue publicada el pasado 18 de noviembre de 2021, a través de la plataforma SIMO, conforme lo había anunciado la CNSC.

Dicho acto administrativo cobra firmeza a partir del día (5) de dicha publicación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 164 del CPACA, la acción de nulidad y restablecimiento del derecho debe presentarse dentro de los (4) meses siguientes a la notificación y firmeza del acto administrativo.

En consecuencia, la presente acción se encuentra dentro de la oportunidad legal para presentar.

## XI. SOLICITUD DE MEDIDA CAUTELAR

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y ss de la Ley 1437 de 2011, de manera respetuosa solicito al despacho que se decrete la **MEDIDA CAUTELAR DE URGENCIA** de **SUSPENSION PROVISIONAL** de la Resolución 400.300.24-9047 DE 2021, 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

El Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que antes de notificar el auto admisorio o en cualquier estado del proceso, la parte demandante puede presentar solicitud de medida cautelar y el juez decretar aquéllas que estime procedentes y necesarias para proteger y garantizar en forma provisional el objeto del proceso y la efectividad de la sentencia. Al respecto, este nuevo código, incluyó una amplia gama de medidas cautelares, dentro de las cuales se encuentra la que con anterioridad había concebido el derogado Código Contencioso Administrativo, consistente en la suspensión provisional del acto administrativo demandado.

El artículo 231 establece los requisitos para que proceda la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos de los actos administrativos, así:

*“Requisitos para decretar las medidas cautelares. Cuando se pretenda la nulidad de un acto administrativo, la suspensión provisional de sus efectos procederá por violación de las **disposiciones invocadas en la demanda** o en la solicitud que se realice en escrito separado, cuando tal violación surja del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud. Cuando adicionalmente se pretenda el restablecimiento del derecho y la indemnización de perjuicios deberá probarse al menos sumariamente la existencia de los mismos...”*

Para la sustentación de la medida cautelar, se solicita respetuosamente tener en cuenta los hechos enunciados en el presente escrito de demanda, las razones de derecho, el concepto de violación invocado, las pruebas aportadas y las solicitadas que deben ser aportadas por la demandada.

No obstante, y para efectos de facilitar la verificación de los fundamentos de la solicitud de medida cautelar, a continuación, se resumen los reproches que se hacen al acto acusado y las normas que se violaron con la expedición del mismo:

	<b>Irregularidades e ilegalidades en las que incurrieron las demandadas y concepto de violación</b>	Normas violadas
1	La Guía de Orientación para la prueba escrita y publicación de los ejes temáticos se realizó por fuera del término establecido.	Violación a las normas reguladoras del concurso – vulnerando el debido proceso administrativo Art. 29 CN
2	Los ejes temáticos que adoptaron las demandadas para la prueba escrita no tenían relación directa con los manuales de funciones	Violación al artículo 13, 29 y 125 de la CN.  Violación al numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004,  Violación al artículo 4° y 24° del Acuerdo No. CNSC 2019100001266 de 2019 – norma reguladora del concurso.
3	Las demandadas <b>no acogieron las recomendaciones, sugerencias y de adecuaciones de los ejes temáticos</b> a los manuales de funciones de las entidades convocantes, ni tuvieron en cuenta los ejes temáticos <b>validados con las entidades convocantes</b> .	Se violan las disposiciones y obligaciones de la FUAA en su calidad de delegada de la función pública de adelantar el concurso conforme a unas reglas claras y precisas que establecieron en el ANEXO N° 1. ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS PROCESOS DE SELECCIÓN Nos. 990 A 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 – “TERRITORIAL 2019”,
4	Como consecuencia de lo anterior, <b>las preguntas de la prueba escrita no tenían relación con los temas, habilidades y conocimientos específicos que debían evaluarse a cada concursante</b> ,	
5	<b>Eliminación de preguntas luego de presentada la prueba escrita</b> , que ni la ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas consagran un procedimiento	Violación a la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015. En cuanto establecen la imposibilidad de modificar las reglas de la convocatoria cuando ya se han inscrito los participantes y más cuando ya han presentado la prueba

	<p>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.</p>	<p><b>Artículo 2.2.6.4. del Decreto 1083. De 2015. <i>Modificación de la convocatoria</i></b></p> <p><b><u>prohibición de eliminación de preguntas</u></b></p>
6	<p><b>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.</b> 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</p>	<p>Se Violan los artículos 13, 29 y 125 de la CN.</p> <p>Se viola el principio de <b>Confianza legítima</b>, violación al principio de <b>respeto al acto propio, buena fe</b></p> <p><b>Violación al artículo 4° y 24° del Acuerdo No. CNSC 2019100001266 de 2019</b> – norma reguladora del concurso.</p>
7	<p><b>Violación directa al pilar fundamental y constitucional de los concursos como el es el principio del MERITO.</b> 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.</p>	<p>Viola además la <u>Guía de Orientación al Aspirante-PRUEBAS ESCRITAS -TERRITORIALES 2019</u> publicada previamente a las pruebas y que establecía que cada pregunta tendría (3) opciones de respuesta con <b>una única respuesta correcta.</b></p> <p>Igualmente, la guía regulaba una ponderación igual para cada pregunta de los concursantes, el numeral 2.5 que dispuso:  <u>“Las pruebas de Competencias Básicas y Funcionales son de carácter eliminatorio, se calificarán con base en un modelo estadístico que transforme los puntajes directos o respuestas correctas a una escala de valores estandarizados. Dicha escala va de cero (0) a cien (100) puntos, compuesta por una parte entera y dos decimales”</u>: (Subrayado por fuera del texto)</p> <p>2.6. Carácter de las pruebas escritas, peso porcentual de las Básicas – Funcionales es de 60% y de las comportamentales de 20%.</p> <p>En el caso de las preguntas básicas y funcionales se estableció que habría 80 preguntas, lo cual significa que <b>cada pregunta tendría un valor de 1.25</b></p>
8	<p><b>No se cumplió con la calidad de los ítems o preguntas</b> (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 probara, en cada convocatoria que se realizó y en cada prueba aplicada, existieron reclamaciones y pruebas de la mala calidad de las preguntas</p> <p>Del anexo técnico se puede evidenciar que las preguntas realizadas debían ser correspondientes con los ejes temáticos, pero además que pasarían por un estricto procedimiento de</p>	<p><i>Se violan las disposiciones y obligaciones de la FUA A en su calidad de delegada de la función pública de adelantar el concurso conforme a unas reglas claras y precisas que establecieron en el ANEXO N° 1. ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS PROCESOS DE SELECCIÓN Nos. 990 A 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019– “TERRITORIAL 2019”, (Anexo aportado como No.11) que hace parte integral del contrato 648 de 2019. Obligaciones contractuales que deben entenderse como parte de la normatividad que rige el concurso mismo, puesto que en este anexo se establecieron los requisitos que y lineamientos que se debían cumplir el cumplimiento del desarrollo del concurso de méritos, tanto por la FUA A como encargado de desarrollar el concurso, como de la CNSC quien sigue ostentando la calidad de director del concurso y obligado a verificar y supervisar que se cumplieran las condiciones de fondo y de forma.</i></p> <p><b>5.1.2 Marco de referencia para la calidad de las pruebas</b>  <i>La CNSC se adscribe a los estándares de la American Psychological Association y la International Test Commission (ITC) para la elaboración, validación, aplicación y calificación de pruebas.</i></p>

	<p>preparación, elaboración, validación y verificación de las preguntas (ítems) que permitieran tener preguntas de calidad. Es decir, deben pasar por un estricto control de calidad.</p> <p>Sin embargo, es indudable que no se cumplió con dichas obligaciones por parte de las demandadas, puesto que en todas las pruebas practicadas en todas las convocatorias realizadas en los diferentes entes territoriales convocantes, se pudo evidenciar esta misma irregularidad.</p>	<p><i>En ese sentido, todas las actividades que el contratista describa en el Manual Técnico de Pruebas de los Procesos de Selección "Territorial 2019" y los demás informes presentados a la CNSC, deberán cumplir con las normas y mejores prácticas que sobre el control de calidad, son establecidas y recomendadas por estas organizaciones.</i></p> <p><i>Se entiende por control de calidad para las pruebas un proceso formal sistemático diseñado para garantizar el mantenimiento de los estándares de calidad, que minimiza los errores y aumenta la confianza en las mediciones realizadas y las decisiones que se toman en torno a la evaluación (ITC, 2013).</i></p> <p><i>Por ello los estándares de la APA (2015) indican que "El tipo de ítems, los formatos de respuesta, los procedimientos de calificación y los procedimientos de aplicación de la prueba deben ser seleccionados con base en los propósitos del test, el dominio que será medido y el grupo de participantes al que esté destinado. (...) El contenido y los procedimientos de administración del test deben ser elegidos de tal manera <b>que las inferencias a las que el test esté destinado sean igualmente válidas para todos los participantes que tomarán la prueba</b>". (pg. 86)</i></p> <p><i>Dado que sobre el procedimiento y criterios de construcción y validación de los ítems (reactivos) no existe una metodología única, <b><u>las recomendaciones deben ser adaptadas a las características específicas de la prueba y los propósitos de uso de los Procesos de Selección "Territorial 2019"</u></b>.</i></p> <p><i><b>Las pruebas deben ser originales</b>, 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 o privado.</i></p> <p><b>5.1.3 Construcción y validación de ítems (reactivos)</b></p> <p><i>En tanto que la prueba es la operacionalización de un constructo a través de un sistema de preguntas, el procedimiento presentado por el contratista debe mostrar de qué manera se llevará a cabo el proceso para determinar que las preguntas elaboradas son las que efectivamente definen el dominio o constructo a medir.</i></p> <p><b>Se deberán aplicar los siguientes procedimientos de construcción y validación doble ciego, doble validación: (...)</b></p> <p><i>Los ítems (reactivos) que se construirán para los Procesos de Selección "Territorial 2019" <b>deberán partir de casuística</b>, es decir, mediante problemas que reflejen situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el empleo al que se presenta. Para llegar a la respuesta correcta, se involucrarán aspectos cognoscitivos, actitudinales y procedimentales <b>que definen el Eje Temático y/o la competencia, acorde al empleo.</b></i></p>
<p><b>9</b></p>	<p><b>Se violó las normas prestables en el acuerdo regulatoria para la calificación y ponderación de estudios.</b> El acuerdo de convocatoria estableció los puntajes que se podían otorgar a los estudios, 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,</p>	<p>Se viola el artículo 29 y 125 de la CN.</p> <p>Adicionalmente se violan las normas del acuerdo No. CNSC 20191000001266 de 2019, Artículo 36.</p>

	modificó esta regla del concurso, la cual ya era inmodificable.	
10	<p><b>No se dio respuesta clara, fundamentada y de fondo a las reclamaciones</b>, 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,</p>	<p>La falta de respuesta clara, coherente y fundamentada de las reclamaciones del concurso, dieron lugar a la violación del Artículo 13, 29 y 125 de la CN</p> <p>Vulneró el principio fundamental de la carrera administrativa en cuanto la misma debe obedecer al mérito y no a la arbitrariedad y falta de diligencia, experiencia y conocimiento de la entidad delegada, quien al parecer no contaba con el personal adecuado en número y en formación para contestar adecuadamente las reclamaciones.</p> <p>Viola el Acuerdo No, CNSC 20191000001266 de 2019 – norma regulatoria del concurso</p> <p>Esta ausencia de respuesta adecuada de las reclamaciones viola el debido proceso, el acceso a la carrera administrativa en condiciones de mérito, el</p> <p>Viola lo dispuesto en el del Decreto 1083 de 2015, que establece las condiciones particulares en las que se puede acreditar <b>la experiencia independiente mediante auto declaración</b>, tal como lo hice en los documentos que subí en la plataforma del Simo.</p> <p><b>ARTÍCULO 2.2.2.3.8. Certificación de la experiencia.</b> <i>La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas.</i></p> <p><i>Cuando el interesado haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente, <b>la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo.</b> (...)</i></p> <p>Por este error de conocimiento de la norma las demandadas en el caso particular de la demandante dejo de reconocer 120 <b>meses</b> de experiencia como profesional independiente, con los cuales puede obtener los <b>40 puntos</b> máximos que se encuentran consagrados en el Acuerdo No, CNSC 20191000001266 de 2019</p> <p>Igualmente, no valoraron estudios no finalizados en pregrado con 8 semestres de carrera que hace parte del NBA de “economía” tal como permite el perfil del cargo, y que acorde con la puntuación que se podía otorgar conforme al Acuerdo de Convocatoria me hubiera otorgado <b>12.8</b> puntos de calificación en este ítem.</p> <p>En igual sentido, los cursos que eliminaron ilegalmente por tener vigencia mayor a 10 años, y los que, sin entrar a valorar el contenido programático y relación funcional, desestimaron sin mayor fundamento pudieron otorgarme también <b>10</b> puntos en este ítem</p> <p>Conforme a lo anterior, debí haber obtenido <b>62 puntos</b> en la valoración de antecedentes y no 28 puntos como me calificaron erróneamente y no quisieron modificar con la reclamación.</p> <p>Con el puntaje de 62 puntos en la valoración de mis antecedentes, mi posición en la lista de elegibles sería hoy en día del 1 o 2° lugar, dando lugar al reconocimiento real del mérito y con la posibilidad de acceder al cargo público al que aspire.</p>
11	El Anexo técnico No. 1, que hace parte	Se viola el anexo técnico No. 1, que hace parte integral del contrato



	integral 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 que no fueron originales, lo cual viola la norma estipulada además del principio de la reserva de la prueba.	648 de 2019, y por tanto de los requisitos en que se debía desarrollar la prueba escrita
12.	Falta de experiencia e idoneidad TECNICA de la FUAA para desarrollar el concurso de méritos se evidencia en los múltiples errores cometidos que dieron lugar a expedir lista de elegibles que no se compadecen con la realidad. De conformidad con lo investigado, la FUAA a pesar de estar acreditada para realizar concursos de méritos por parte de la CNSC solo ha participado en otro concurso en asocio con otra universidad de mayor experiencia, lo demuestra su falta de experiencia en la elaboración de ítems, de resolver reclamaciones y desarrollar un concurso en su integralidad	La falta de experiencia, idoneidad técnica y jurídica de la FUAA vulnera el debido proceso administrativo, el principio del mérito que debe regir los concursos de méritos, el principio de confianza legítima, de buena fe, de igualdad y acceso a la carrera administrativa de los concursantes.

### **SOLICITUD DE PRUEBAS EN LA MEDIDA CAUTELAR:**

El nuevo código trae unos cambios significativos para que se pueda decretar la suspensión de los actos administrativos, ya que ahora no solamente se requiere hacer una confrontación con las normas **invocadas como transgredidas, sino que también se pueden estudiar las pruebas allegadas con la solicitud de la medida cautelar.**

Señor Juez, para decretar la medida cautelar se solicita tener en cuenta las pruebas aportadas, pero de manera particular se solicita decretar pruebas a través de las cuales las demandadas aporten los medios probatorios necesarios para probar los fundamentos de la medida cautelar.

Lo anterior, dado que las demandadas a través de múltiples peticiones realizadas por los participantes de han negado sistemáticamente a entregar información bajo el supuesto de reserva legal de la misma, incluso ni siquiera a través de las tutelas se ha logrado obtener las pruebas necesarias, razón por la cual la DEMANDANTE no está en posibilidad de aportar ningún documento del concurso.

En este sentido y con miras a materializar el derecho de acceso a la administración de justicia y poder contar con los medios de convicción necesarios para que se decrete la medida cautelar, se solicita respetuosamente al señor Juez que decrete la solicitud de la información solicitada en el acápite de pruebas

Para la procedencia de estas medidas cautelares, se requiere que se observen los siguientes requisitos establecidos en el artículo 229:

*“En los demás casos, las medidas cautelares serán procedentes cuando concurren los siguientes requisitos:*

1. *Que la demanda esté razonablemente fundada en derecho.*
2. *Que el demandante haya demostrado, así fuere sumariamente, la titularidad del derecho o de los derechos invocados.*
3. *Que el demandante haya presentado los documentos, informaciones, argumentos y justificaciones que permitan concluir, mediante un juicio de ponderación de intereses, que resultaría más gravoso para el interés público negar la medida cautelar que concederla.*
4. *Que, adicionalmente, se cumpla una de las siguientes condiciones:*
  - a) *Que al no otorgarse la medida se cause un perjuicio irremediable, o*
  - b) *Que existan serios motivos para considerar que de no otorgarse la medida los efectos de la sentencia serían nugatorios.”*

En este sentido señor con lo aportado en este escrito se da cumplimiento a los numerales 1 a 3.

Frente al requisito del numeral 4°, lo fundamento así:

- a) *Que al no otorgarse la medida se cause un perjuicio irremediable, o*
- b) *Que existan serios motivos para considerar que de no otorgarse la medida los efectos de la sentencia serían nugatorios.”*

No decretar la medida cautelar de suspensión del acto administrativo, conllevaría a que una vez en firme el acto demandado y notificado por la entidad al primero de la lista se consoliden derechos para este ciudadano o para los que se encuentran por delante en la lista de elegibles, generando expectativas para ellos, y consecuentemente perjuicios graves e irremediables para la demandante.

El perjuicio irremediable para la demandante sería perder la posibilidad de acceso al cargo que aspiro en el concurso de méritos a pesar de superar con creces los requisitos del mismo, y que se perdería por las irregularidades y vicios de nulidad que solo son imputables a las demandadas.

La demandante es una persona que padece graves enfermedades (**Anexo No.24**) que requieren atención constante y oportuna así como posibilidad de costearlas dado que algunos procedimientos y medicamentos son de difícil y retardado acceso a través de los sistemas de salud, en estas condiciones quedar sin trabajo la demandante implicaría quedarse sin el sustento propio y de su persona a cargo como lo es su señora madre quien también padece enfermedad calamitosa como es cáncer (**Anexo No. 25**) dependiente de la demandante para el sustento igualmente del cuidado personal, medico y económico.

Lo anterior igualmente establece para la demandante la reducida posibilidad de emplearse dada la situación de empleo propia del país, pero además las condiciones de las condiciones de salud, donde por un examen laboral de ingreso no tendría mayores oportunidades de acceder a algún trabajo ya que éstas desecharían su selección por esta circunstancia.

**ARTÍCULO 230. Contenido y alcance de las medidas cautelares.** Las medidas cautelares podrán ser preventivas, conservativas, anticipativas o de suspensión, y deberán tener relación directa y necesaria con las pretensiones de la demanda. Para el efecto, el Juez o Magistrado Ponente podrá decretar una o varias de las siguientes medidas:

(..)

3. Suspender provisionalmente los efectos de un acto administrativo. (...)

**ARTÍCULO 233. Procedimiento para la adopción de las medidas cautelares.** La medida cautelar podrá ser solicitada desde la presentación de la demanda y en cualquier estado del proceso.

El Juez o Magistrado Ponente al admitir la demanda, en auto separado, ordenará correr traslado de la solicitud de medida cautelar para que el demandado se pronuncie sobre ella en escrito separado dentro del término de cinco (5) días, plazo que correrá en forma independiente al de la contestación de la demanda.

Esta decisión, que se notificará simultáneamente con el auto admisorio de la demanda, no será objeto de recursos. De la solicitud presentada en el curso del proceso, se dará traslado a la otra parte al día siguiente de su recepción en la forma establecida en el artículo 108 del Código de Procedimiento Civil. (Ver artículo 110 del Código General del Proceso)

El auto que decida las medidas cautelares deberá proferirse dentro de los diez (10) días siguientes al vencimiento del término de que dispone el demandado para pronunciarse sobre ella. En este mismo auto el Juez o Magistrado Ponente deberá fijar la caución. La medida cautelar solo podrá hacerse efectiva a partir de la ejecutoria del auto que acepte la caución prestada.

Con todo, si la medida cautelar se solicita en audiencia se correrá traslado durante la misma a la otra parte para que se pronuncie sobre ella y una vez evaluada por el Juez o Magistrado Ponente podrá ser decretada en la misma audiencia.

Cuando la medida haya sido negada, podrá solicitarse nuevamente si se han presentado hechos sobrevinientes y en virtud de ellos se cumplen las condiciones requeridas para su decreto. Contra el auto que resuelva esta solicitud no procederá ningún recurso.

**ARTÍCULO 234. Medidas cautelares de urgencia.** Desde la presentación de la solicitud y sin previa notificación a la otra parte, el Juez o Magistrado Ponente podrá adoptar una medida cautelar, cuando cumplidos los requisitos para su adopción, se evidencie que por su urgencia, no es posible agotar el trámite previsto en el artículo anterior. Esta decisión será susceptible de los recursos a que haya lugar.

La medida así adoptada deberá comunicarse y cumplirse inmediatamente, previa la constitución de la caución señalada en el auto que la decreta.

## **XII. NO OBLIGATORIEDAD REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD**

El artículo 70 de la ley 446 de 1998, se encarga de establecer cuales asuntos de conocimiento de la jurisdicción contencioso administrativa son susceptibles de conciliación, teniendo tal carácter aquellos conflictos de índole particular y contenido económico que puedan ser conocidos por dicha jurisdicción a través del ejercicio de las acciones previstas

en la Ley 1437 de 2011. Igualmente, en el párrafo 2º del mencionado artículo y en el párrafo 1º del artículo 2º del Decreto 1716 de 2009, se establece que no podrá haber conciliación en los asuntos que versen sobre “conflictos de carácter tributario”, por lo tanto, se hace evidente la necesidad de indagar sobre los asuntos comprendidos por este concepto. La norma en cita señala:

*ARTÍCULO 70. ASUNTOS SUSCEPTIBLES DE CONCILIACIÓN. El artículo 59 de la Ley 23 de 1991, quedará así: Artículo 59. Podrán conciliar, total o parcialmente, en las etapas prejudicial o judicial, las personas jurídicas de derecho público, a través de sus representantes legales o por conducto de apoderado, sobre conflictos de carácter particular **y contenido económico** de que conozca o pueda conocer la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo a través de las acciones previstas en los artículos 85, 86 y 87 del Código Contencioso Administrativo. (Hoy en día artículos 138, 140 y 141 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA). (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

Que en el mismo sentido, el artículo 2.2.4.3.1.1.2 del Decreto 1069 de 2015 señala:

**ASUNTOS SUSCEPTIBLES DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA CONTENCIOSO ADMINISTRATIVA.** *Asuntos susceptibles de conciliación extrajudicial en materia contencioso administrativa. Podrán conciliar, total o parcialmente, las entidades públicas y las personas privadas que desempeñan funciones propias de los distintos órganos del Estado, por conducto de apoderado, sobre los conflictos de carácter particular y contenido económico de los cuales pueda conocer la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo a través de los medios de control previstos en los artículos 138, 140 Y 141 del Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo.(subraya fuera de texto).*

En el caso que nos ocupa, la presente acción no tiene pretensiones de condena de carácter económico.

### **XIII. RELACION PROBATORIA**

Comedidamente se solicita al despacho que se sirva decretar las pruebas que a continuación se enuncian.

#### **1. DOCUMENTAL**

- 1.1. RESOLUCION 400.300.24-9047 DE 2021 CONFORMACIÓN LISTAS ELEGIBLES
- 1.2. CEDULA DE CIUDADANIA
- 1.3. OPEC 116901
- 1.4. ACUERDO 1266 DE MARZO DE 2019 - ALCALDIA DE RIONEGRO
- 1.5. ACUERDO\_20191000007406\_RIONEGRO
- 1.6. ACUERDO 9196 DE NOVIEMBRE DE 2019 - ALCALDIA DE RIONEGRO
- 1.7. PLIEGO DEFINITVO
- 1.8. COMPLEMENTO A LA MINUTA
- 1.9. ADENDA No. 1

- 1.10. EVALUACION TECNICA AREA ANDINA - EQUIPO MINIMO
- 1.11. ANEXO 1. ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS - CONTRATO 648 DE 2019 - CNSC Y AREANDINA
- 1.12. MANUAL DE FUNCIONES PUBLICADA EN SIMO PARA LA OPEC
- 1.13. GUIA DE ORIENTACION ALASPIRANTE A PUBLICAR
- 1.14. Reporte CNSC- CONVOCATORIA 990 DE 2019
- 1.15. EJES TEMATICO OPEC 116901
- 1.16. RECLAMACION VALORACION ANTECEDENTES Y CONSTANCIA RECLAMACION SIMO.
- 1.17. RESPUESTA RECLAMACION VALORACION ANTECEDENTES
- 1.18. OFICIO ENVIADO POR EL MUNICIPIO DE ENVIGADO A CNSC
- 1.19. SOLICITUD DE REVISION DE PRUEBAS POR PARTE DEL MUNICIPIO DE RIONEGRO.
- 1.20. TUTELA PRESENTADA POR MARIA ISABEL OSPINA
- 1.21. ESPÉCIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA Y DE MERCADOS
- 1.22. ESPECIALIZACION EN GESTION AMBIENTAL
- 1.23. CERTIFICADO SOCORRISTA
- 1.24. HISTORIA CLINICA MARIA ISABEL OSPINA
- 1.25. ACCION DE TUTELA ALCALDE DE ENVIGADO.
- 1.26. ALGUNAS ACCIONES DE TUTELA EN CONTRA DEL CONCURSO QUE DAN CUENTA DE LAS IRREGULARIDADES COMUNES QUE PRESENTA EL CONCURSO DE MERITOS

## 2. NORMAS DE ORDEN NACIONAL Y DEL CONCURSO

- 2.1. Constitución Nacional
- 2.2. Ley 909 de 2004
- 2.3. Decreto 1083 de 2015
- 2.4. Acuerdo de Convocatoria No. CNSC 20191000001266
- 2.5. Manual de funciones de la OPEC 116901

## 3. OFICIAR - EXHORTAR.

Señor Juez, solicito de manera respetuosa se decreten las siguientes pruebas documentales, mediante las cuales se oficie a las entidades demandadas que alleguen los documentos que se solicitaran a continuación, teniendo en cuenta que **la demandadas en todas sus actuaciones privadas y judiciales se han negado a entregar la información alegando reserva de la misma**

Los documentos solicitados se hacen necesarios para probar los vicios de nulidad invocados, y sobre los cuales las demandadas no pueden continuar invocando reserva legal, puesto que precisamente una de las excepciones a la reserva legal es la orden de autoridad judicial.

1. Reporte consolidado de la oferta pública de empleos de Carrera OPEC, realizado

por el Municipio de Rionegro Antioquia y certificada por su representante legal y el jefe de Talento Humano, en el sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO- y radicada en la CNCS mediante radicado Orfeo de entrada No. 20186000989072 del 22 de noviembre de 2018, respecto de 92 empleos con 139 vacantes.

2. Copia de las solicitudes, informes, requerimientos o similar, efectuado por la CNCS que da cuenta de la revisión del reporte de oferta pública efectuada por el Municipio de Rionegro en la que confronta la oferta con el Manual de Funciones de la Entidad y que conllevo a la modificación de la OPEC, tal como se establece y acredita en el párrafo 3° del Acuerdo No. CNCS – 20191000009196 del 19 de noviembre de 2019.
3. Copia íntegra de la respuesta dada por el del Municipio de Rionegro a los ajustes de la OPEC, radicado 20196000983922 del 28 de octubre de 2019, con sus respectivos anexos y demás.
4. Reporte consolidado y final de los empleos reportados en vacancia definitiva y que fueran ofertados con el respectivo nombre de los funcionarios que se encontraban en provisionalidad y/o encargo en dichos cargos con su respectiva OPEC y la sede de trabajo que les correspondiera en el proceso de selección denominado Territorial 2019.
5. **Copia auténtica e íntegra** del Acta u documento oficial, de que dé cuenta de la **validación de los ejes temáticos** para la prueba del concurso de méritos No. 990 de 2019, por parte del representante Legal del Municipio de Rionegro-Antioquia o su delegado para tal efecto, con copia del acto de delegación que así se lo permitiera y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS, con sus debidas firmas.
6. Copia de cualquier documento que haya remitido la Alcaldía de Rionegro en el que se proponga, estipule, sugiera o valide el contenido de las preguntas o la prueba escrita realizada el 28 de febrero de 2021, dentro del concurso de méritos denominado Territorial 2019, Concurso No. 990 de 2019, para los empleados del Municipio de Rionegro.
7. Informar y certificar si el Municipio de Rionegro ha informado a través del SIMO a la misma CNCS sobre nuevas vacantes sin proveer, en fechas posteriores a la conformación de la OPEC en noviembre de 2019 y hasta la fecha. En caso afirmativo se servirá información todo lo relacionado con dicho reporte.
8. Copia del **cuadernillo de la prueba** presentada por la demandante MARIA ISABEL OSPINA SERNA, cedula No. 39.454.042, OPEC 116901, de la Alcaldía del Municipio de Rionegro, Antioquia, el día 28 de febrero de 2021.
9. Copia de **la hoja de respuestas** de la prueba escrita presentada por la firmante MARIA ISABEL OSPINA SERNA, cedula No. 39.454.042, OPEC 116901, de la Alcaldía del Municipio de Rionegro, Antioquia, el día 28 de febrero de 2021.
10. **Indicar de manera clara y precisa, cuales preguntas** de la prueba escrita presentada

por la firmante MARIA ISABEL OSPINA SERNA, cedula No. 39.454.042, OPEC 116901, de la Alcaldía del Municipio de Rionegro, Antioquia, el día 28 de febrero de 2021, **fuieron eliminadas**.

Se deberá también indicar de manera clara, **la causa, razón o fundamento** factico o legal **por la que se eliminó cada pregunta**.

11. Indicar la norma precisa contenida en el Acuerdo No. CNSC – 20191000001266 del 04 de marzo de 2019 o sus modificatorios, que son las normas del concurso, donde se haya facultado a la UNIVERSIDAD AREA ANDINA para eliminar preguntas de las pruebas escritas ya presentada por los participantes.

12. Indicar la norma precisa contenida en el Acuerdo No. CNSC – 20191000001266 del 04 de marzo de 2019 o sus modificatorios, que son la norma del concurso, o norma constitucional o legal, que establezca **el procedimiento** que se deba seguir para la eliminación de pregunta en una prueba escrita ya presentada dentro de un concurso de méritos.

Mínimamente indicara la norma que lo permite, cual es el procedimiento establecido y en particular que se regula frente a la calificación del participante frente a las preguntas eliminadas.

13. Indicar la cláusula precisa contenida en el contrato **Nb 648 de 2019** suscrito con la CNSC y sus modificatorios, donde se haya facultado a la UNIVERSIDAD AREA ANDINA para eliminar preguntas de las pruebas escritas ya presentada por los participantes.

14. De manera clara, precisa y concisa, solicito se sirva **indicar para cada pregunta** realizada a la firmante MARIA ISABEL OSPINA SERNA, cedula No. 39.454.042, OPEC 116901, de la Alcaldía del Municipio de Rionegro, Antioquia, el día 28 de febrero de 2021, **la correspondencia que tiene cada una con las funciones esenciales** establecida para el cargo optado.

Así mismo deberá indicar, cada pregunta **a cual “EJE TEMATICO”** y a cual función del manual de funciones de la OPEC corresponde

19. En relación con los documentos de **validación de los ejes temáticos** e información **aportada por la entidad participante**:

a. El documento que, en la etapa de planeación, la información y documentos que la CNSC entregó a las entidades que forman parte del proceso de selección, en este caso al MUNICIPIO DE RIONEGRO – ANTIOQUIA, relacionado con el informe preliminar de estructuras de ejes o perfiles para las pruebas de competencias básicas y funcionales.

b. El documento mediante el cual la entidad participante, en este caso MUNICIPIO DE RIONEGRO – ANTIOQUIA, reporta o entrega a la CNSC la revisión y validación del informe anterior, y en el cual puede realizar modificaciones y/o sugerencias en el proceso hasta obtener unas estructuras de perfiles por OPEC.

- c. **El informe de estructuras consolidadas** que se entregó al contratista es decir a la UNIVERSIDAD AREA ANDINA, para que esta realizara **el análisis, verificación y agrupación transversal de los Ejes Temáticos y las estructuras perfiles.**

*“Antes de dar inicio a la construcción de los ítems (reactivos) que harán parte de las Competencias Básicas, Funcionales y Competencias Comportamentales, el contratista deberá realizar la identificación, verificación, agrupación y **consolidación de las estructuras de perfiles de competencias entregados por la CNSC**, que fueron construidos por las entidades que forman parte del Proceso de Selección Territorial 2019 y, en caso de ser necesario, deberá sugerir a la CNSC la modificación de los mismos y/o la reagrupación de aquellos empleos que lo requieran, justificando técnicamente sus sugerencias.”*

- d. **Suministrar** las modificaciones que pudo haber realizado la UNIVERSIDAD AREA ANDINA al informe consolidada entregado por la CNSC respecto de las estructuras de perfiles, y en caso de existir modificaciones sus respectivas justificaciones técnicas.
- e. **El documentos y actas entregadas** a la CNSC, requeridas para garantizar la correcta definición, agrupación, consolidación y **verificación de los ejes o estructuras**, en el que el contratista deberá entregar una vez finalizada esta actividad, dar cuenta de su desarrollo y la metodología utilizada, siendo debidamente suscritas por los asistentes.

*“Finalizando esta etapa, el contratista **deberá presentar un informe de las actividades y resultados obtenidos a la CNSC para su aprobación, en los aspectos antes mencionados**, que justifiquen a través de la evidencia los cambios sugeridos, si se presentan, las agrupaciones obtenidas y el número de pruebas a aplicar en el proceso de selección.*

*Será la CNSC quien apruebe los cambios y, solo en caso de considerarlo necesario, realice consultas adicionales a las entidades que forman parte del proceso de selección”*

- f. Se deberá suministrar el informe final de actividades y resultados obtenidos para la aprobación de la agrupación, consolidación y verificación de ejes temáticos o estructuras, presentado a la CNSC, así como el documento final de aprobación por parte de esta última entidad.
- g. Copia de la matriz de consolidación donde se visualice el empleo ofertado con su respectiva denominación, código, grado, nivel jerárquico, número de vacantes, nombre de la prueba, los ejes temáticos para la prueba, **sus contenidos por empleo, la cantidad de ítems (reactivos) a construir por cada eje temático y el número total de pruebas a ensamblar.**
- h. Cualquier otro documento que dé cuenta de la estructuración final de los ejes temáticos para la prueba territorial 990 de 2010 y de manera específica para la OPEC No. 116901 al cual opto la demandante.



Esta información no puede tener el carácter de reservado puesto que hace parte de obligaciones contenidas en un contrato estatal, además que contiene información específica del contenido de las pruebas sino de la etapa de planeación de la misma, y en particular de la **estructuración de los ejes temáticos**. No se está solicitando los ítems o preguntas de la prueba que eventualmente tengan reserva.

20. En el caso de la petición conforme a las obligaciones del Anexo No. 1 Técnico del contrato 648 de 2019, numeral 6.3, se solicita la entrega la información correspondiente, informar y relacionar todas las reclamaciones efectuadas por las personas que se inscribieron y concursaron dentro de la convocatoria Territorial 2019, suministrando como mínimo la siguiente información:

- a. Nombre del reclamante
- b. Numero de concurso – Entidad territorial por la que concursó
- c. Etapa del concurso
- d. Motivo principal de la reclamación
- e. En el caso de las reclamaciones por preguntas eliminadas de la prueba escrita- indicar cuales fueron las preguntas eliminadas
- f. Especificar **cuales preguntas** (indicar números) fueron cuestionadas en la reclamación en razón de: estar mal elaboradas, contenido incorrecto, respuesta en la hoja de respuestas no correspondiente con la pregunta, pregunta sin respuestas correctas, preguntas cuya respuesta la normatividad esta incorrecta o desactualizada, etc.
- g. Especificar si la reclamación tuvo como objeto los “**ejes temáticos**”, reclamaciones en las que se manifestó no estar los ejes temáticos de acuerdos a los perfiles y manuales de funciones de las entidades correspondientes.

**“ 6.3 INFORME DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**

*El contratista entregará en la fecha y forma convenida, **un informe que contenga entre otros los siguientes aspectos:***

- *Selección y conformación del equipo de trabajo, indicando el perfil de estudios y experiencia.*
- *Capacitaciones realizadas, actas y registros que den cuenta del desarrollo y metodología utilizada, debidamente suscritas por los asistentes.*
- *Aplicación del protocolo administrativo, logístico, operativo y de seguridad previsto para esta etapa.*
- **Análisis de las reclamaciones, discriminando en detalle como mínimo:**
  - i) Aspirantes que reclamaron con su respectiva identificación; (eliminar de la solicitud)*
  - ii) OPEC,*
  - iii) nivel jerárquico del empleo,*
  - iv) entidad,*
  - v) Causal de reclamación,*
  - vi) análisis de frecuencia de la causal de reclamación,*
  - vii) Resultado de la reclamación, etc.*
- **Cuantificación de los casos** *en que se cambia el puntaje obtenido inicialmente y las razones de ello.*
- **Acciones judiciales presentadas durante la etapa, discriminando los mismos factores del análisis de las reclamaciones.**

## **8. ENTREGA DE PRODUCTOS**

### *8.4 Relacionados con las Pruebas escritas*

(--.)

- **Análisis de las reclamaciones**, discriminando en detalle como mínimo: i) Aspirantes que reclamaron con su respectiva identificación; ii) OPEC, iii) nivel jerárquico del empleo, iv) entidad, v) Causal de reclamación, vi) análisis de frecuencia de la causal de reclamación, vii) Resultado de la reclamación, etc.
- **Cuantificación de los casos en que se cambia el puntaje** obtenido inicialmente y las razones de ello.
- **Acciones judiciales presentadas durante la etapa**, discriminando los mismos factores del análisis de las reclamaciones. (...)

21. Informar y relacionar todas las acciones de tutela que han presentado los ciudadanos y en particular las personas que se inscribieron y concursaron dentro de la convocatoria Territorial 2019, suministrando como mínimo la siguiente información:

- a. Nombre del accionante
- b. Despacho Judicial
- c. Radicado del proceso
- d. Numero de concurso – Entidad territorial por la que concursó
- e. Causa principal por la cual se consideran vulnerados los derechos fundamentales
- f. Indicar si la tutela tiene como origen o causa la eliminación de preguntas de la prueba escrita – en caso afirmativo - indicar cuales fueron las preguntas eliminadas
- g. Indicar si la tutela tiene como origen o causa el contenido mismo de las preguntas de la prueba escrita, en este caso indicar **cuales preguntas** (indicar números) fueron cuestionadas en la tutela en razón de: estar mal elaboradas, contenido incorrecto, respuesta en la hoja de respuestas no correspondiente con la pregunta, pregunta sin respuestas correctas, preguntas cuya respuesta la normatividad esta incorrecta o desactualizada, etc.
- h. Indicar si la tutela tiene como origen o causa el contenido los “**ejes temáticos**”, reclamaciones en las que se manifestó no estar los ejes temáticos de acuerdo a los perfiles y manuales de funciones de las entidades correspondientes.
- i. Indicar además de las causas indicadas, cuales otras causas dieron origen a las tutelas.

22. Informar y relacionar todas las acciones judiciales que se encuentren en curso en las cuales se demanda por cualquier tipo de acción o causal, el concurso de méritos Territorial 2019, que contempla todos los concursos de todas las entidades territoriales que participaron. Como mínimo indicar radicados, despacho y ciudades en las que se encuentran dichas demandas.

23. Informar e indicar si se presentaron quejas con nombre propio o anónimas en las que se hayan denunciado anomalías relacionadas con el concurso de méritos Territorial 2019, informar particularmente si existen denuncias sobre la manipulación de los cuadernillos de las pruebas escritas y si estos cuadernillos fueron conocidos previamente por los concursantes en cualquier lugar de Colombia.

En caso de existir denuncias o quejas, informar si las mismas dieron lugar a investigaciones o denuncias penales

24. Número de reclamaciones efectuadas durante el concurso de méritos denominado Territorial 2019, discriminado por cada etapa y por cada entidad participante.
25. Indicar como mínimo (5) las principales causas de reclamación de la prueba escrita, ponderando que peso porcentual tiene cada una de ellas dentro del total de las reclamaciones.
26. Indicar el número de reclamaciones que hayan sido resueltas favorablemente al participante, identificando No. de convocatoria y OPEC.
27. Indicar el número de preguntas eliminadas en cada una de las pruebas escritas aplicadas dentro del concurso, detallando número de convocatoria, OPEC, nivel del cargo (profesional, técnico, asistencial), OPEC, causa de eliminación de las preguntas.
28. **Aportar constancia** de la fecha en que se publicó la guía de orientación a los participantes para las pruebas escritas y los ejes temáticos de las pruebas.
29. Aportar la base de datos de “preguntas” que fueron determinadas como malas, sospechosas, eliminadas, de alta dificultad, en resumen, las preguntas que no pasaron los controles de calidad antes y después de la prueba escrita.
30. Certificar los procesos de selección - concursos de méritos para el acceso a cargos públicos, que hayan sido adelantados por la **FUNDACION UNIVERSITARIA AREA ANDINA** diferentes a la convocatoria “TERRITORIAL 2019”.
31. Suministrar la siguiente información de carácter general del concurso “Territorial 2019”
  - a. Cuantos ciudadanos se inscribieron al concurso, discriminando por los niveles (asesor, profesional, técnico, asistencial, etc)
  - b. Cuantos ciudadanos superaron la primera etapa de verificación de requisitos mínimos, discriminando por los distintos niveles
  - c. Cuantas reclamaciones se presentaron en esta etapa
  - d. Cuantas reclamaciones en esta etapa fueron resueltas favorablemente.
  - e. Cuantos ciudadanos fueron citados a pruebas
  - f. Cuantos ciudadanos se presentaron las pruebas escritas
  - g. Cuantos ciudadanos superaron la prueba escrita (más de 65 puntos)
  - h. Cuantos ciudadanos presentaron reclamaciones en esta etapa
  - i. Cuantas reclamaciones en esta etapa fueron resueltas favorablemente.
  - j. Cuantas reclamaciones se presentaron en la etapa de valoración de antecedentes
  - k. Cuantas reclamaciones en esta etapa fueron resueltas favorablemente.
  - l. Cuantos ciudadanos finalmente posiblemente pasaran a conformar lista de elegibles.
  - m. Cuantas OPEC de todas las ofertadas quedaron desiertas, identificándolos por cada entidad convocante.

32. La CNCS y la FUA se servirán certificar si el siguiente equipo mínimo presentado con la propuesta ha permanecido en su cargo y dentro del cumplimiento del objeto del contrato 648 de 2019, conforme al pliego de condiciones y al Anexo No.1 técnico del contrato. en caso de existir modificaciones en el equipo mínimo, se solicitará informar cuales fueron cambiados, identificación de los nuevos participantes del equipo, identificando los mismos ítems presentados en la propuesta (nombre, profesión, fecha de graduación, tarjeta, experiencia relacionada, etc)

LICITACIÓN PÚBLICA CNCS - LP- 008 DE 2019					
EQUIPO MÍNIMO DE TRABAJO. PROPONENTE:					
PROponente: AREA ANDINA					
ROL	Ca nti dad	NOMBRE	FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA RELACIONADA	
			TITULO PREGRADO	ENTIDAD O EMPRESA	TOTAL EXPERIENCIA (años,meses,días)
Coordinador General	1	JUAN CARLOS SARMIENTO NUÑEZ	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE LA SABANA	FONTUR COLOMBIA	4 MESES 10 DÍAS
				AREANDINA	4 AÑOS 6 MESES 21 DÍAS
				CONSORCIO ALIANZA	3 AÑOS 6 MESES 28 DÍAS
Coordinador Verificación Requisitos Mínimos y Valoración de Antecedentes.	1	ANA RAQUEL CUFÍÑO PEÑA	PSICÓLOGA UNIVERSIDAD DE LA SABANA	CEPCOLSA	1 AÑO 11 MESES 11 DÍAS
				FUTURA	1 AÑO 9 MESES
				GENSER POWER	1 AÑO 6 MESES 29 DIAS
				HSBC	3 AÑOS 4 MESES 12 DÍAS
				FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	4 MESES
					2 MESES
3 MESES					
Profesional de Apoyo de verificación de requisitos mínimos y Valoración de Antecedentes.	1 DE 3	CAROL GISELLE TORRES JIMENEZ	PSICÓLOGO UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	AREANDINA	1 MES 17 DIAS
					2 MESES 29 DIAS
					1 MES 6 DÍAS
					3 MESES 14 DÍAS
					3 MESES 15 DÍAS
					3 MESES
					4 MESES
				UNIVERSIDAD DE LA SABANA	2 MESES 20 DIAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL	4 MESES 12 DÍAS
					2 MESES 23 DIAS
					11 DÍAS
5 MESES 13 DIAS					
Profesional de Apoyo de verificación de requisitos mínimos y	2 DE 3	YESID GABRIEL QUIROZ FAGUA	PSICÓLOGO UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	AREANDINA	4 MESES 17 DIAS
					2 MESES 29 DIAS
					8 DIAS

Valoración de Antecedentes.					3 MESES 14 DÍAS	
					3 MESES 15 DÍAS	
					4 MESES	
					4 MESES	
					UNIVERSIDAD DE LA SABANA	1 MES 25 DÍAS
					UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	4 MESES 17 DÍAS
						2 MESES 25 DÍAS
					11 DÍAS	
Profesional de Apoyo de verificación de requisitos mínimos y VA	3 de 3	VANNESA KATERINE NIÑO GARAVITO	PSICÓLOGO FUNDACIÓN UNIVERSITARIA KONRAD LORENZ	NASES	2 AÑOS 1 MESE 29 DIAS	
Coordinador de reclamaciones y jurídico.	1	VICTOR MANUEL MARQUEZ BENITEZ	ABOGADO UNIVERSIDAD DE LA SABANA	GENERAL PROTECTION SERVICE SAS	17 AÑOS 7 MESES	
				TELMACOM SAS	18 DIAS	
Profesional de apoyo atención y respuesta a reclamaciones y actuaciones administrativas.	1 DE 7	ANDREA MILENA VERA PABON	ABOGADO PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	ANI	5 AÑOS 1 DIA	
Profesional de apoyo para atención y respuesta a las reclamaciones y actuaciones administrativas.	2 DE 7	ERIKA AISLANT PATERNINA	ABOGADA UNIVERSIDAD CATOLICA	AREANDINA	3 MESES	
					1 MES	
					2 MESES	
					1 MES 1 DIA	
					3 MESES	
					6 MESES 17 DIAS	
					UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	6 MESES 12 DÍAS
					5 MESES Y 16 DIAS	
Profesional de apoyo para atención y respuesta a las reclamaciones y actuaciones administrativas.	3 DE 7	BRIGITTE TATIANA MEJIA LOPEZ	ABOGADA UNIVERSIDAD CATOLICA	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	1 MES 17 DIAS	
					4 MESES	
				COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	1 MES 7 DÍAS	
					4 MESES 1 DIA	
Profesional de apoyo para atención y respuesta a las reclamaciones y actuaciones administrativas.	4 DE 7	ANA BEATRIZ SAGAL BRICEÑO	ABOGADA UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	5 MESES 29 DIAS	
				AREANDINA	8 MESES 4 DIAS	
					3 MESES	
					1 MES 1 DIA	
Profesional de apoyo atención y respuesta a	5 DE 7	ANGEL ANDRES	ABOGADO UNIVERSIDAD	AREANDINA	10 MESES	
					5 MESES 1 DIA	

las reclamaciones y actuaciones administrativas.		HERNANDEZ MONTIEL	PONTIFICIA BOLIVARIANA		1 MES
Profesional de apoyo atención y respuesta a las reclamaciones y actuaciones administrativas.	6 DE 7	LUZ DARY MORENO RODRIGUEZ	ABOGADA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	5 MESES 23 DIAS
					9 MESES
					3 MESES 26 DIAS
					11 MESES 19 DIAS
Profesional de apoyo atención y respuesta a las reclamaciones y actuaciones administrativas.	7 DE 7	JUAN CAMILO ESCALLON	ABOGADO UNIVERSIDAD DE LA SABANA	ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES-	3 MESES 9 DIAS
				MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	4 AÑOS 1 MES Y 19 DIAS
Técnico de apoyo.	1 DE 4	DIANA MARCELA LAMUS NARANJO	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FUNDACION UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CAMARA DE COMERCIO DE BOGOTA	INDRUSTRIAL DE RACORES Y PARTES LTDA	4 AÑOS 6 MESES
				FUNDACIÓN ESCUELA NUEVA VOLVAMOS A LA GENTE	5 MESES 15 DÍAS
				AREANDINA	5 MESES 20 DÍAS
					2 MESES
Técnico de apoyo.	2 DE 4	LADY BIBIANA TENJO VANEGAS	ADMINISTRADOR A DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	2 MESES 29 DIAS
					6 MESES 17 DIAS
					7 MESES 15 DIAS
					9 MESES
				AHT ALL HEAVY TRANSPORT	3 AÑOS 9 MESES 27 DIAS
Técnico de apoyo.	3 DE 4	SONIA LILIANA LOPEZ PAMPLONA	INGENIERA INDUSTRIAL UNIVERSIDAD LIBRE	ESCAROLA SAS	1 AÑO 3 MESES 11 DÍAS
				WELFARE CARE	7 AÑOS 9 MESES 9 DÍAS
Técnico de apoyo.	4 DE 4	SANDRA MABEL CRUZ BERNAL	ADMINISTRADOR A DE EMPRESAS UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA	ASOCIACIÓN DE INGENIERO DE LA ETB	1 AÑO 11 MESES 28 DIAS
				ASOCIACION COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES	4 MESES 23 DIAS
					2 MESES 23 DIAS
				DANE	1 MES 1 DIA
					5 MESES
Coordinador de pruebas de competencias básicas, funcionales y comportamentales	1	MARGOTH VEGA	PSICÓLOGA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	AREANDINA	8 MESES
				AREANDINA	7 MESES
				AREANDINA	7 MESES
				AREANDINA	2 MESES
				AREANDINA	8 MESES
				BANCO CAJA SOCIAL	10 AÑOS 12 MESES
				UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	5 AÑOS 4 MESES 15 DIAS
		INGRID KOCK		AREANDINA	8 MESES

Profesional de apoyo a la coordinación de pruebas	1 DE 3		Psicóloga UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	AREANDINA	9 MESES
				AREANDINA	6 MESES, 20 DÍAS
				AREANDINA	6 MESES 1 DÍAS
				AREANDINA	3 MESES
Profesional de apoyo a la coordinación de pruebas	2 DE 3	FABIAN GONZALEZ	PSICÓLOGO UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	PSICOMÉTRICA CONSULTORES S.A.S	2 AÑOS 11 MESES 6 DÍAS
					11 MESES
					12 MESES
					8 MESES
					8 MESES 11 DÍAS
					5 MESES
					6 MESES
	3 MESES				
Profesional de apoyo a la coordinación de pruebas	3 DE 3	PAOLA GONZÁLEZ	Psicóloga UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	5 MESES
				FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	3 MESES
				FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	3 MESES
				FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	3 MESES
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	1 MES
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	3 MESES 27 DÍAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	3 MESES 13 DÍAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	10 MESES 12 DÍAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	6 MESES 4 DÍAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	4 MESES 6 DÍAS
				UNIVERSIDAD NACIONAL	2 MESES
				UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN	1 AÑO 15 DÍAS
Profesional de apoyo - Analistas de Datos.	1 DE 2	YONATAN FERNEY ROJAS	PSICÓLOGO FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	17024 CERTIFICACIONES ISO	4 AÑOS 11 MESES 22 DÍAS
Profesional de apoyo - Analistas de Datos.	2 DE 2	MARIA DEL ROCIO MORALES BOPP	PSICÓLOGA UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA	FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	22 días
				THT THE TALENT SISTEM	18 días
				THT THE TALENT SISTEM	6 meses 14 días
				THT THE TALENT SISTEM	2 AÑOS 15 DÍAS
Ingeniero de Sistemas o		JUAN DAVID PARRA	INGENIERO DE SISTEMAS	UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	1 AÑO 3 MESES 12 DÍAS

Electrónico o Telemático o de Telecomunicaciones o afines.	1 DE 2			UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	2 MESES
				UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	4 MESES
				UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	6 MESES Y 1 DÍA
				UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	2 MESES Y 1 DÍA
				UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN	5 MESES 28 DÍAS
				FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREANDINA	1 AÑO 4 MESES Y 18 DÍAS
Ingeniero de Sistemas o Electrónico o Telemático o de Telecomunicaciones o afines.	2 DE 2	CATALINA LOPEZ	INGENIERA DE SISTEMAS	ARPRO	5 AÑOS 3 MESES 13 DIAS
				FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	10 MESES y un día

33. Informar y **certificar el personal adicional** al “EQUIPO MINIMO”, con el cual contó la FUA, en cada una de las etapas del proceso, discriminándolas e identificándolas conforme al mismo formato en Excel utilizado en la presentación del equipo mínimo con la propuesta, discriminando los mismos ítems allí contenidos.
34. **Certificar la “formación (estudios) y experiencia** específica de cada uno de los miembros del “EQUIPO MINIMO” y de los “ADICIONALES AL EQUIPO MINIMO”, en la elaboración, estructuración, aplicación, calificación y ponderación de ítems mediante la metodología de “**Tests de juicio situacional**”, se indicará y **certificar en cuales concursos de méritos** previos o concomitantes al concurso “territorial 2019”, participaron y cuál fue su función.
35. Certificar la experiencia de la FUA en la realización de pruebas – e ítems en los cuales haya utilizado la metodología de los Test de juicio situacional.
36. Conforme a lo dispuesto en el Anexo No. 1, “ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TECNICOS” que hace parte integral del contrato publico 648 de 2019, numeral 6.2, “SELECCIÓN Y CAPACITACION DE EQUIPO HUMANO”

#### **“6.2 SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL EQUIPO HUMANO**

*Para la prueba de VA, el contratista debe previamente conformar el equipo de analistas, supervisores y auditores, realizar la capacitación correspondiente (con las mismas condiciones establecidas para la VRM) y entregar a la CNSC, las actas y registros que den cuenta del desarrollo y metodología utilizada, debidamente suscritas por los asistentes.”*

- a. Se solicita **copia de las actas y registros** que den cuenta del desarrollo y metodología **utilizada para la capacitación de todo el equipo humano** que participó en la ejecución del contrato 648 de 2019.
- b. Igualmente se certificará la formación, experiencia e idoneidad del o de los



“**capacitadores**” del equipo humano que participo en la ejecución del contrato 648 de 2019, aportando copia de las certificaciones de estudios que dan cuenta de dicha experiencia.

37. Conforme al “equipo mínimo y adicional”, que debió certificar anteriormente, se solicita **Certificar cada uno los profesionales y personal de apoyo** que de manera específica participó **en cada una de estas etapas**, **indicando la labor que desempeño** :

- a. Etapa de verificación de requisitos mínimos.
- b. Etapa de reclamaciones de verificación de requisitos mínimos.
- c. Etapa de calificación de las pruebas escritas
- d. Etapa de reclamaciones de prueba escrita (estudio y respuestas)
- e. Etapa de valoración de antecedentes de formación y experiencia
- f. Etapa de reclamaciones de valoración de antecedentes (estudio y respuestas)
- g. Personal encargo de la respuesta a los derechos de petición- precisar si es personal dedicado exclusivamente a esta labor o también participan en la respuesta a reclamaciones, actuaciones administrativas, tutelas, consultas, acciones judiciales, etc.
- h. Personal encargo de la respuesta a las TUTELAS- precisar si es personal dedicado exclusivamente a esta labor o también participan en la respuesta a reclamaciones, actuaciones administrativas, derechos de petición, consultas, acciones judiciales, etc

## TESTIMONIOS

Se solicita comedidamente fijar fecha y hora para que se recepcione testimonio de la siguiente persona, quien ostenta la calidad de secretaria del despacho de Gestión Humana del Municipio de Rionegro, quien dará cuenta de las funciones específicas de la demandante y la validaciones de los ejes temáticos del Municipio de Rionegro

Doctora CAROLINA TEJADA MARIN, quien se ubica en la Alcaldía de Rionegro, teléfono (4) 5604050 ext. 1200, correo electrónico [ctejada@rionegro.gov.co](mailto:ctejada@rionegro.gov.co)

## XIV. ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS

En atención a lo dispuesto en el artículo 184 del CPACA, le solicito comedidamente que al admitir la demanda se ordene a las demandadas a que remitan los antecedentes administrativos relativos al CONCURSO DE MERITOS TERRITORIAL 2019.

Para ello deberá aportar todos los documentos relacionados con el proceso de planeación del concurso, todos los documentos que hacen parte del contrato publico 648 de 2019, el cual incluye los ENTREGABLES que debió cumplir la FUAA, particularmente los señalados en el Anexo No.1. técnico del contrato que hace parte de ellos.

## XV. ANEXOS

- Todos los anexos anunciados y debidamente numerados en el contenido de la presente

acción

## XVI. NOTIFICACIONES

### DEMANDANTE:

**MARIA ISABEL OSPINA SERNA**

Correo Electrónico: [mospinaserna@gmail.com](mailto:mospinaserna@gmail.com)

Teléfono: 310 3809699

### APODERADA DEMANDANTE:

Para:  
elec  
Dire:

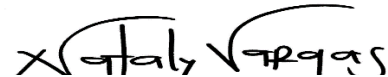
30

ACC

➤ **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
Dirección: Carrera 16 #96-64 piso 7 Bogotá D.C  
Correo electrónico: [notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co)  
Línea Telefónica: 3259700

➤ **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**  
Dirección: Cl. 69 #15-40, Bogotá  
Correo electrónico: [notificacionjudicial@areandina.edu.co](mailto:notificacionjudicial@areandina.edu.co)  
Línea Telefónica: (571) 7449191

Atentamente



APODERADA