

014-2019-44

Medellín, febrero de 2019

SEÑOR  
JUEZ CONSTITUCIONAL – REPARTO  
E. S. D.

**ASUNTO:** ACCIÓN DE TUTELA CONTRA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LA UNIVERSIDAD AREANDINA EN CONDICIÓN DE OPERADOR DE LA CONVOCATORIA 426- 2016

CARLOS ALBERTO CORREA ROJAS, mayor de edad, con domicilio en Medellín, titular de la cédula de ciudadanía N° 71.689.905, actuando en mi propio nombre, con todo respeto manifiesto a usted que en ejercicio del derecho de tutela consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, por este escrito formulo acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Areandina en condición de operador de la Convocatoria 426 para proveer los cargos en provisionalidad del Hospital General de Medellín, Luz Castro de Gutiérrez E.S.E., para que se me protejan mis derechos fundamentales al debido proceso, de igualdad y de petición, y se ordene a las accionadas resolver de fondo la reclamación presentada en contra de los resultados de las pruebas funcionales, conforme relaciono en los siguientes

#### MEDIDA CAUTELAR

Respetuosamente solicito señor Juez Constitucional ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la universidad Areandina y al Hospital General de Medellín, Luz Castro de Gutiérrez E.S.E. suspender cualquier actuación administrativa que se encuentre en curso hasta tanto se resuelva en forma definitiva la presente tutela, ya que, de no hacerlo, se podrían materializar un perjuicio grave e irremediable para efectos del nombramiento en el cargo que actualmente desempeño y para el cual aspiré en el concurso de méritos.

#### PETICIÓN

Respetuosamente solicito señor Juez Constitucional amparar mis derechos fundamentales al debido proceso, de petición, y a la igualdad, y que consecuencial a ello, se sirva ordenar a las accionadas que emitan respuesta de fondo, con soporte normativo y fáctico inmediata a las peticiones realizadas en la reclamación, procediendo, posterior a ello, a reorganizar el orden de la lista de elegibles conforme a las modificaciones que se presenten derivada del resultado de las reclamaciones.

Además de lo anterior, le solicito ordenar a las accionadas abstenerse de continuar con la actuación administrativa de conformación de lista de elegibles y de nombramientos en el cargo al que aspiré, hasta tanto se resuelva definitivamente la presente tutela.

## HECHOS

Me presenté a la convocatoria 426 de 2016, Primera Convocatoria de Empresas Sociales del Estado al cargo, para el Cargo del nivel profesional, Grado 1, Código de Empleo 219, número OPEC 4059, denominación es profesional universitario – Arquitecto.

El cargo al que aspiré es el mismo cargo que actualmente desempeño en el mismo Hospital General de Medellín.

En el marco del concurso, acredité contar con los requisitos para el desempeño del cargo, por lo cual obtuve la condición de admitido en el concurso, acreditando los requisitos básicos de formación y experiencia para el desempeño del cargo.

Los documentos con los cuales acredité la formación y experiencia para el desempeño del cargo fueron cargados en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, Mérito y Oportunidad –SIMO- dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el tiempo dispuesto para ello, los cuales debían cargarse en el sistema para efectos de la valoración de los antecedentes.

Dichos documentos no eran otros que los establecidos en el manual de funciones del Hospital General de Medellín, Luz Castro de Gutiérrez E.S.E. para el desempeño del cargo, los cuales, todos fueron cargados de forma exitosa, razón por la cual, reitero, obtuve la condición de admitido en el proceso de selección.

Fue aplicada la prueba de conocimientos y de valoración de antecedentes, y sus resultados fueron publicados de manera posterior, brindándose con ello la posibilidad de presentar reclamación frente a los asuntos en los cuales se presentara alguna inconformidad.

Presenté inicialmente solicitud de levantamiento de reserva de la prueba para efectos de poder estructurar y fundamentar en forma adecuada la reclamación, la cual se presentó de la siguiente manera:

*"Yo, Carlos Alberto Correa Rojas, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía número 71.689.905, dentro del término concedido y de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y con lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia T- 180 de 2015, de manera respetuosa presento reclamación contra el resultado de la Prueba de Competencias funcionales, comportamentales y valoración de antecedentes de la Convocatoria 426 de 2016, Primera Convocatoria de Empresas Sociales del Estado, cuyos resultados de las pruebas funcionales, comportamentales y de valoración de antecedentes fueron publicados el pasado 12 de enero de 2019, para el Cargo del nivel profesional, Grado 1, Código de Empleo 219, número OPEC 4059, denominación es profesional universitario, ya que considero que mi*

*puntaje debe ser superior al notificado y no se consideraron en mi caso criterios de evaluación de debieron haber sido tenidos en la cuenta.*

*Solicito, con el fin de que se me garantice el debido proceso y el derecho a la defensa y contradicción, en el trámite de la presente reclamación, lo siguiente:*

- 1. Apertura o levantamiento de la reserva de la prueba, esto es, el acceso al cuadernillo de preguntas que me fue aplicado, así como a mi hoja de respuestas y la guía de respuestas consideradas correctas.*
- 2. Información clara, precisa y objetiva, sobre el procedimiento técnico utilizado para la calificación de la prueba de competencias básicas, funcionales y comportamentales, con sus respectivos soportes, indicando la puntuación directa obtenida por mí.*
- 3. Explicación de la fórmula específica aplicada que se utilizó para la calificación de la prueba.*
- 4.Cuál fue la media y la desviación estándar que se tuvieron en cuenta para la calificación.*
- 5.Cuál fue el grupo normativo o grupo de referencia con el cual establecieron dicha calificación.*
- 6. Qué valor que se dio a cada una de las preguntas y el número final de preguntas que se tuvieron en cuenta para la calificación de la prueba en mención, es decir, cuántas y cuales preguntas se anularon y cuántas preguntas fueron válidas.*
- 7. Como se realizó la transformación numérica de la puntuación directa obtenida por mí, para la publicación en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales, conforme al proceso de calificación señalado en la guía.*
- 8. Número de ítems sobre el cual se calificó y se aplicó el porcentaje de la fórmula.*
- 9. Finalmente solicito explicación detallada, los análisis y métodos efectuados para la confirmación de la validez y los análisis y métodos efectuados para la confirmación de la confiabilidad; las*

*técnicas y procedimientos matemáticos encaminados a verificar la calidad y pertinencia de los ítems del cuadernillo que me fue aplicado y los resultados de los indicadores de calidad de cada uno de ellos, esto es: nivel de dificultad, capacidad de discriminación y asociación con la variable, a fin de determinar si cumplieron con los requerimientos que se esperaban de estos.*

*Esta información es necesaria para sustentar de manera precisa y dentro del marco legal, la reclamación a presentar.*

*Por lo tanto, solicito reanudar nuevamente el término para sustentar la reclamación de conformidad con lo establecido por la CNSC: "la reclamación se podrá completar durante los dos (2) días hábiles siguientes al acceso a pruebas", ya que la solicitud de documentación se puede considerar reclamación, al expresar la inconformidad ante el resultado, una vez se obtenga dicha documentación, realizar la reclamación debidamente sustentada."*


Y posteriormente, una vez tuve acceso a las pruebas aplicadas, presenté la siguiente reclamación:

"Yo, Carlos Alberto Correa Rojas, me presenté al concurso de méritos N° 426, Primera Convocatoria de Empresas Sociales del Estado, para el Cargo del nivel profesional, Grado 1, Código de Empleo 219, número OPEC 4059, denominación es profesional universitario – Arquitecto, en el Hospital General de Medellín, Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.


Luego de haber verificado los resultados de la aplicación de la prueba de competencias funcionales, presento la reclamación contenida en este documento, conforme procedo a sustentar a continuación:

Actualmente desempeño el cargo para el cual aspiro, por lo que conozco el manual de funciones y la práctica del día a día, base de la reclamación que presento, ya que las preguntas sobre las que presento la reclamación no guardan ninguna relación ni con las funciones descritas en el manual de funciones y competencias, ni con las que, con base en mi experiencia, puedo indicar con absoluta certeza, se ejecutan en el desempeño de mi cargo.

Las funciones establecidas en el manual de funciones y competencias, para el cargo en que aspiro, son las siguientes:

 <b>HGM</b> <small>Hospital General de Medellín</small> <small>Los Centros de Servicios S.S.E</small>	<b>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</b>	<b>GESTIÓN HUMANA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</b>	CÓDIGO: AP-CHU-AP001MU1
			VERSIÓN: 08
			PÁGINA: 85 DE 463

<b>I. IDENTIFICACIÓN</b>	
<b>Profesional Universitario 1 (Arquitecto)</b>	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleado:	Profesional Universitario 1 (Arquitecto)
Código:	219
Dependencia:	Servicios Operativos
Cargo del Jefe Inmediato:	Director Logístico y de Apoyo
<b>II. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
<b>PROPÓSITO PRINCIPAL:</b> Ejecutar labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, que garanticen el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.	
<b>PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE:</b> Proceso gestión de mantenimiento infraestructura física hospitalana, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad.	
<b>III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en la formulación, diseño, organización ejecución y control de planes y programas en el área interna de su competencia.</li> <li>2. Coordinar, asesorar y evaluar todas las actividades ejecutadas en el área.</li> <li>3. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación del servicio de su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización de los recursos disponibles.</li> <li>4. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.</li> <li>5. Proponer e implementar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios.</li> <li>6. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.</li> <li>7. Estudiar, evaluar y conceptualizar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.</li> <li>8. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.</li> <li>9. Mantener adecuada y organizadamente un archivo propio del proceso de construcción y remodelación de la estructura del Hospital.</li> <li>10. Asesorar en lo referente al control de la inversión.</li> <li>11. Administrar los contratos referentes a la ejecución de obras en la estructura física del Hospital.</li> <li>12. Mantenimiento de la infraestructura física del Hospital General de Medellín.</li> <li>13. Acordar con el jefe inmediato el plan de trabajo.</li> <li>14. Colaborar con los arquitectos e ingenieros en el desarrollo de las obras que contrate el Hospital.</li> <li>15. Proponer métodos y sistemas que tiendan a lograr una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.</li> <li>16. Recibir solicitudes de conceptos técnicos sobre obras a realizarse en la estructura física del Hospital.</li> <li>17. Diseñar esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras y someterlas a la aprobación correspondiente.</li> <li>18. Realizar el seguimiento a las obras de remodelación y mejoramiento de la estructura física, emitiendo conceptos de avance.</li> </ol>	

 <p>Hospital General de Medellín Una Clínica de Gobierno S.S.E.</p>	<p>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</p>	<p>GESTIÓN HUMANA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p>	<p>CÓDIGO: AP-GHU-AP001MD1</p>
			<p>VERSIÓN: 08</p>
			<p>PÁGINA: 86 DE 463</p>

19. Verificar el control de las obras de construcción y remodelación.
20. Participar en la Gestión del Sistema de Gestión Integrado de Calidad (SGIC) en todos los componentes y garantizar la realización de los diferentes procesos y actividades del área.
21. Realizar supervisión de contratos, la cual consiste en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico de los contratos; conforme a los estatutos, manuales y procedimientos de supervisión e interventoría de la entidad, y acorde a la normativa vigente aplicable al caso.
22. Por la responsabilidad y autoridad con los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental es considerado como cargo crítico.
23. Contribuir de acuerdo con sus capacidades y competencias, y en concertación con el Jefe Inmediato y el Líder de Docencia e Investigación, en los procesos de Docencia, Investigación e Innovación promovidos por la organización.

#### IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

- Las labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, garantizan el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.
- El diseño de esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras son sometido a las aprobaciones correspondientes.
- Los métodos y sistemas programados, logran una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.
- La aplicación del sistema de Gestión de Calidad y mejoramiento continuo en cada uno de los procesos establecidos nos permite brindar a nuestros clientes una atención excelente y con calidad.

#### V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES

1. Manejo de equipo de oficina.
2. Sistema de Gestión de la Calidad
3. Herramientas o Instrumentos propios del trabajo.
4. Manejo de herramientas de dibujo arquitectónico
5. Manejo de las fichas para elaboración de proyectos en los Bancos de Inversión Nacional, Departamental y Municipal
6. Herramientas de Excel, Word y Power Point.

#### VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en Arquitectura del núcleo básico del conocimiento en Arquitectura.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

#### VII. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD

##### RESPONSABILIDAD

1. Desarrollar e implementar el sistema de gestión en su área de responsabilidad.
2. Asegurar el cumplimiento de la legislación.
3. Asegurar la mejora continua y la disminución de los peligros y riesgos.
4. Asegurar la ejecución de las acciones de mejoramiento del SGC.
5. Aprobar los procesos y documentos del área.
6. Reportar todos los accidentes e incidentes de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento. de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento.



7. Utilizar los implementos de protección personal.
8. Son responsables de la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo, por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrales. Así mismo, por desarrollar la auto evaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia a la cual pertenecen.
9. Cumplir con las disposiciones legales e institucionales y actuar de acuerdo con la ética de su profesión o disciplina.
10. Reportar condiciones inseguras observadas en las áreas de trabajo y los eventos adversos, incidentes y accidentes de trabajo inmediatamente después de su ocurrencia. Participar en sus investigaciones y en la definición de acciones correctivas y preventivas.
11. Contribuir a mejorar las condiciones ambientales, haciendo uso racional del agua y energía y evitando la contaminación y las sobras de alimentos.
12. Clasificar los residuos desde la fuente "sitio de generación".

#### AUTORIDAD

1. Ajustar los objetivos y metas ambientales y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el proceso, con base en los resultados de los indicadores de desempeño y los objetivos corporativos del Hospital.
2. Aprobar o desaprobar la implementación de métodos o prácticas de control operacional en medio ambiente y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que interactúen con las actividades del proceso.
3. Detener la ejecución de un trabajo que ponga en riesgo la salud y vida del funcionario o contratista, la estabilidad de la infraestructura del Hospital o la afectación severa del medio ambiente.
4. Eliminar o agregar recursos para mantener o mejorar el desempeño del sistema de gestión.
5. Solicitar en forma oportuna cualquier entrenamiento que considere necesario para el buen desempeño en el puesto de trabajo.
6. Solicitar información de los riesgos a que puede verse expuesto en la ejecución de la labor encomendada, sus efectos y las medidas de prevención y control.
7. Hacer cumplir las normas, protocolos y reglamentos de la institución.

#### VIII. COMPETENCIAS COMUNES

Según lo establecido en la normatividad vigente.

#### IX. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Según lo establecido en la normatividad vigente.

Las pruebas de competencias funcionales, conforme a la guía de orientación al aspirante expedida por la misma Comisión Nacional del Servicio Civil establece, respecto al marco general de las pruebas, específicamente frente a las competencias funcionales que *"Conforme con lo previsto en la Convocatoria No. 426 de 2016 en sus acuerdos reglamentarios, las competencias funcionales se refieren a la **capacidad del hacer**, que debe tener un servidor para ejercer un empleo público de acuerdo con su contenido funcional.*

*Es una prueba que tiene por objeto evaluar a los aspirantes, teniendo en cuenta los criterios de desempeño, los conocimientos básicos, los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones, y las evidencias requeridas que demuestren las competencias."*

Conforme a lo anterior, el contenido de las pruebas funcionales que fueren aplicadas en el marco del concurso, tiene que guardar relación directa con el contenido

funcional del empleo, lo contrario, impide seleccionar, con objetividad e igualdad, al mejor participante en el concurso, para efectos de garantizar la congruencia en la aplicación de la prueba y la idoneidad de quien será nombrado en carrera para ocupar el cargo.

Conforme a lo anterior, las preguntas que presento a continuación, por su contenido, no guardan relación directa ni indirecta, ni con las funciones descritas en el manual de funciones, ni con la práctica del día a día en el ejercicio del cargo.

Las preguntas que no guardan relación con la naturaleza ni con las funciones del cargo, no debieron ser incluidas en la aplicación de la prueba, y, luego de haber sido incluidas, no debieron ser valoradas en el resultado final de las pruebas de conocimiento funcional.

El cargo al que aspiro se encuentra, en la estructura del Hospital, dependiente de la dirección de apoyo logístico, la cual depende jerárquicamente de la subgerencia de procesos administrativos y financieros y nada tiene que ver con asuntos asistenciales o de organización del sistema de seguridad social en salud, objeto de las preguntas.

Las preguntas sobre las que presento la reclamación son las siguientes:

43. La política de salud mental para Colombia contempla unas líneas de acción, entre las cuales se encuentra vigilancia a eventos y servicios de salud mental, línea que tiene como objetivo el fortalecimiento de la vigilancia en salud pública de eventos y servicios en salud mental que propone dar cumplimiento a través de unas estrategias.

Dentro de las cuales NO se encuentra.

C. El diseño de indicadores de gestión que permitan evaluar los avances de la implementación de la política en el territorio nacional. (Respuesta examen)

D. El mejoramiento de la gestión intersectorial en salud mental a través de un sistema de monitoreo de la gestión de servicios y programas. (Respuesta mía)

44. La vía de administración es la forma de introducir un inmunobiológico al organismo, siendo su reacción específica para cada uno, con el fin de evitar efectos indeseables y asegurar una máxima absorción y eficacia de la vacuna.

La vía de administración de BCG es.

A. Intradérmica (Respuesta examen)

C. Intramuscular (Respuesta mía)

46. El Ministerio de Salud y Protección Social promulga el lineamiento para la conformación y operación de los equipos funcionales del programa de promoción, prevención y control de enfermedades transmitidas por vectores; lineamientos que están direccionados por ciertos ámbitos.

NO corresponde a un ámbito de dichos lineamientos.

B. Funcional (Respuesta examen)

D. Táctico (Respuesta mía)

Frente a las dos preguntas siguientes, es claro el manual de funciones y competencias en que no corresponde a las funciones del cargo al que aspiro las de administración, manejo o ingreso de inventarios, por lo que tampoco tienen relación con las funciones del cargo.

53. A una entidad han llegado unos bienes en exposición y se espera la autorización para su respectiva adquisición esta situación hace que los bienes se tengan de manera temporal. Dichos deben registrarse en el almacén con un documento denominado

B. Mercancías provisionales (Respuesta mía)

D. Mercancías en demostración (Respuesta examen)



54. La persona encargada de la administración de los bienes debe expedir una certificación de bienes, con el fin de garantizar

A. Existencia de bienes a adquirir (Respuesta examen)

B. La elaboración del CDP para compra de los bienes (Respuesta mía)

74. La resolución 518 de 2015, en su artículo 9; definió los principios del plan de salud pública de intervenciones colectivas PIC. Uno de los principios del PIC definidos en la resolución fue el "estatal" que hace referencia a que el PIC.

A. Es definido y administrado por el Estado. (Respuesta examen)

C. Debe cubrir la población más pobre del municipio. (Respuesta mía)

82. Durante una consulta de promoción y prevención se presenta una acción insegura, teniendo como política de seguridad del paciente. El profesional a cargo debe, desde su concepción ética y responsable, analizar

A. Fallas en la atención (Respuesta examen)

D. Mecanismos atenuantes (Respuesta mía)

83. En el contexto de la atención en salud, en relación del paciente con el personal de salud, deben mediar derechos como el del acceso a los servicios de manera oportuna, eficaz y con calidad que busca el mejoramiento y

C. La promoción de la salud (Respuesta examen)

D. La seguridad del paciente (Respuesta mía)

La pregunta siguiente tiene como base, conocimientos de enfermería, absolutamente distantes de las funciones del cargo al que aspiro.

85. En el ejercicio del cuidado de enfermería debe existir en la interrelación entre enfermera, paciente, familia y comunidad una comunicación efectiva, respetuosa, basada en las relaciones interpersonales simétricas, que conduzcan a la comunicación participativa, en la cual se expresan con libertad y confianza las necesidades y expectativas del cuidado. Este concepto hace referencia a

B. Dialogicidad (Respuesta examen)

C. Aserividad (Respuesta mía)

90. Con respecto a la consulta del documentos de voluntad anticipada, este debe ser entregado por la familias del paciente al médico tratante para actuar en consecuencia en caso de

B. Enfermedad irreversible (Respuesta examen)

D. Paciente en diálisis (Respuesta mía)

91. Luego de la entrada en vigencia de la ley 1438 de 2011, esta fue revisada por la corte constitucional. Dentro de las normas objeto se encontraba el artículo 59, relacionado con la operación mediante la contratación de terceros. La conclusión de la corte constitucional, sobre este punto especial, llevo a entender que la norma

A. Desconocía la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de contratos de prestación de servicios.

B. NO violaba la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de prestación de servicios

Con base en lo anterior, y teniendo en la cuenta las funciones propias del cargo, respetuosamente solicito que las mismas no sean consideradas para efectos de la valoración total del resultado de la prueba de competencias funcionales, por lo que, al no ser tenidas en la cuenta, variará el ponderado del valor de las demás preguntas, por lo que, además, solicito que me sea informado, como lo solicité en el documento por el cual solicité el levantamiento de reserva de la prueba, que se me informe la manera en que se calificó la prueba y se me reajuste mi resultado, considerando la diferencia de puntaje con las preguntas excluidas por incongruentes con el manual de funciones.

En subsidio, y en el evento en que no sea resulta mi petición de manera favorable, respetuosamente solicito que se me expliquen las razones de hecho y de derecho por la cual no se accede a mi solicitud y se me sustente cual es la relación entre las preguntas antes mencionadas y el manual de funciones del cargo al que aspiro”.

Las preguntas que me fueron aplicadas para desempeñar el cargo de arquitecto del en el Hospital General de Medellín, no tienen ninguna relación con las funciones descritas en el manual de funciones para el cargo relacionado ni guardan ninguna relación con las actividades que a diario realizo como arquitecto, fundamento de mi reclamación, a lo que, los accionados no dieron ninguna respuesta de fondo, sino que, por el contrario, se limitó a presentar respuestas generales que no dan respuesta a los motivos de inconformidad presentados en la reclamación.

Además de lo anterior, las respuestas dadas a la reclamación no fueron de fondo y no resolvieron las inconformidades planteadas, lo que vulnera el derecho de petición, el debido proceso y el derecho a la igualdad en el marco del concurso.

Todas las actuaciones dentro del concurso las he realizado en tiempo, con el debido soporte fáctico y normativo, tendiente a que se me otorguen los puntajes y las condiciones que he acreditado, no obstante, el operador de la convocatoria ha dado respuestas generales y de forma injustificada e infundada, sin resolver las inquietudes de fondo planteadas con los correspondientes soportes y justificaciones.

No cuento con ningún otro medio de defensa en el marco del concurso, ya que las etapas avanzan y hoy se encuentra en el período para adquirir firmeza las listas de elegibles, lo que haría que, de no ampararse los derechos fundamentales se causaría un perjuicio irremediable ya que, al ser nombrado alguien en el cargo para el que aspiro, en el cual ocupó el segundo lugar, por no haberse tenido en la cuenta mis antecedentes, no podría luego modificarse dicha condición.

## **DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS**

Las actuaciones del operador del con constituyen una manifiesta violación a mi derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política que ordena:

“El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”.

La doctrina define el debido proceso como todo el conjunto de garantías que protegen al ciudadano sometido a cualquier proceso, que le aseguren a lo largo del mismo una recta y cumplida solución de su situación, al igual que la libertad, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales o administrativas proferidas conforme a derecho.

El debido proceso es el que en todo se ajusta al principio de juridicidad propio del estado de derecho y excluye, por consiguiente, cualquier acción contra legem o praeter legem. Como las demás funciones del Estado, la de administrar justicia está sujeta al imperio de lo jurídico, sólo puede ser ejercida dentro de los términos establecidos con antelación por normas generales y abstractas que vinculan positiva y negativamente a los servidores públicos. Estos tienen prohibida cualquier acción que no esté laboralmente prevista y únicamente puede actuar apoyándose en una previa atribución de competencia. El derecho al debido proceso es el que tiene toda persona a la recta administración de justicia.

Es debido aquel proceso que satisface todos los requerimientos, condiciones y exigencias necesarias para garantizar la efectividad del derecho material.

Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, 5 y 9 del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que se garantice la protección de la igualdad, el derecho de petición y el debido proceso y toda vez que, la petición consiste en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela actúe o se abstenga de hacerlo según el inciso 2° art. 86 de la C.P.: siendo únicamente aceptables como otros medios de defensa judicial, para los fines de exclusión de la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivo el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho,

La existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicado por la H. Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presentan varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una ponderación de eficacia de los mismos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma y en tal sentido en la Sentencia T-526 del 18 de septiembre de 1.992 Sala Primera de Revisión, manifestó:

... Es claro entonces que el otro medio de defensa judicial a que alude el artículo 86 debe poseer necesariamente, cuando menos, la misma eficacia en materia de protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales que, por naturaleza, tiene la acción de tutela. De no ser así, se estaría haciendo simplemente una burda y mecánica exégesis de la norma, en abierta contratación con los principios vigentes en materia de efectividad de los derechos y con desconocimiento absoluto del querer expreso del constituyente."

Para los efectos de que trata los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

## **PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD**

Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1°, 2°, 5° y 9° del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que se garantice mi derecho fundamental al debido proceso y toda vez que la petición consiste en una orden para que aquél respecto de quien se solicita la tutela actúe o se abstenga de hacerlo según el inciso 2° art. 86 de la C.P. siendo únicamente aceptables como otros medios de defensa judicial, para los fines de exclusión de la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivo el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho.

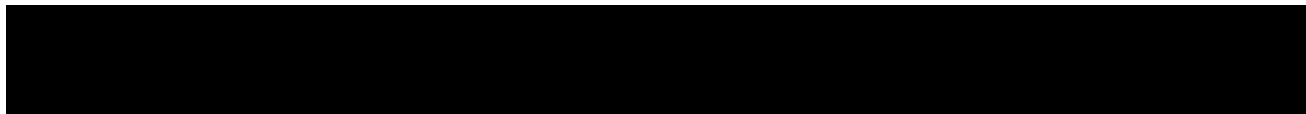
La existencia de otro medio de defensa ha sido reiteradamente explicado por la H. Corte Constitucional, en el sentido de que no siempre que se presenten varios mecanismos de defensa, la tutela resulta improcedente. Es necesario además una ponderación de eficacia de los mismos a partir de la cual se concluya que alguno de los otros medios existentes, es tan eficaz para la protección del derecho fundamental como la acción de tutela misma y en tal sentido en la sentencia T-526 del 18 de septiembre de 1992, Sala Primera de Revisión, manifestó:

"... Es claro entonces que el otro medio de defensa judicial a que alude el artículo 86 debe poseer necesariamente, cuando menos, la misma eficacia en materia de protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales que, por naturaleza, tiene la acción de tutela. De no ser así, se estaría haciendo simplemente una burda y mecánica exégesis de la norma, en abierta contradicción los principios vigentes en materia de efectividad de los derechos y con desconocimiento absoluto del querer expreso del constituyente."

Para los efectos de que trata el artículo 37 y 38 del Decreto 2591 de 1991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

## **NOTIFICACIONES**

La notificación al accionante podrá realizarse en:



Respetuosamente,

  
**CARLOS ALBERTO CORREA ROJAS**  
c.c #71.689.905 de Medellin

**ANEXOS**


- La reclamación inicial presentada.
- Respuesta de la universidad Areandina a la reclamación presentada
- Manual de funciones del cargo
- Fotocopia cedula

Yo, Carlos Alberto Correa Rojas, me presenté al concurso de méritos N° 426, Primera Convocatoria de Empresas Sociales del Estado, para el Cargo del nivel profesional, Grado 1, Código de Empleo 219, número OPEC 4059, denominación es profesional universitario – Arquitecto, en el Hospital General de Medellín, Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.

Luego de haber verificado los resultados de la aplicación de la prueba de competencias funcionales, presento la reclamación contenida en este documento, conforme procedo a sustentar a continuación:

Actualmente desempeño el cargo para el cual aspiro, por lo que conozco el manual de funciones y la práctica del día a día, base de la reclamación que presento, ya que las preguntas sobre las que presento la reclamación no guardan ninguna relación ni con las funciones descritas en el manual de funciones y competencias, ni con las que, con base en mi experiencia, puedo indicar con absoluta certeza, se ejecutan en el desempeño de mi cargo.

Las funciones establecidas en el manual de funciones y competencias, para el cargo en que aspiro, son las siguientes:

	<b>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</b>	<b>GESTIÓN HUMANA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</b>	CÓDIGO: AP-GHU-AP'001M01
			VERSIÓN: 08
			PÁGINA: 85 DE 463

<b>I. IDENTIFICACIÓN</b> <b>Profesional Universitario 1 (Arquitecto)</b>	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleado:	Profesional Universitario 1 (Arquitecto)
Código:	219
Dependencia:	Servicios Operativos
Cargo del Jefe Inmediato:	Director Logístico y de Apoyo
<b>II. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
<b>PROPOSITO PRINCIPAL:</b> Ejecutar labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, que garanticen el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.	
<b>PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE:</b> Proceso gestión de mantenimiento infraestructura física hospitalana, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad.	
<b>III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en la formulación, diseño, organización ejecución y control de planes y programas en el área interna de su competencia.</li> <li>2. Coordinar, asesorar y evaluar todas las actividades ejecutadas en el área.</li> <li>3. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación del servicio de su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización de los recursos disponibles.</li> <li>4. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.</li> <li>5. Proponer e implementar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios.</li> <li>6. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deben adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.</li> <li>7. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.</li> <li>8. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.</li> <li>9. Mantener adecuada y organizadamente un archivo propio del proceso de construcción y remodelación de la estructura del Hospital.</li> <li>10. Asesorar en lo referente al control de la inversión.</li> <li>11. Administrar los contratos referentes a la ejecución de obras en la estructura física del Hospital.</li> <li>12. Mantenimiento de la infraestructura física del Hospital General de Medellín.</li> <li>13. Acordar con el jefe inmediato el plan de trabajo.</li> <li>14. Colaborar con los arquitectos e ingenieros en el desarrollo de las obras que contrate el Hospital.</li> <li>15. Proponer métodos y sistemas que tiendan a lograr una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.</li> <li>16. Recibir solicitudes de conceptos técnicos sobre obras a realizarse en la estructura física del Hospital.</li> <li>17. Diseñar esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras y someterlas a la aprobación correspondiente.</li> <li>18. Realizar el seguimiento a las obras de remodelación y mejoramiento de la estructura física, emitiendo conceptos de avance.</li> </ol>	



MANUAL DE FUNCIONES  
Y COMPETENCIAS

GESTIÓN HUMANA  
ADMINISTRACIÓN DE  
PERSONAL

CÓDIGO: AP-GHU-AP001MD1

VERSIÓN: 08

PÁGINA: 86 DE 463

19. Verificar el control de las obras de construcción y remodelación.
20. Participar en la Gestión del Sistema de Gestión Integrado de Calidad (SGIC) en todos los componentes y garantizar la realización de los diferentes procesos y actividades del área.
21. Realizar supervisión de contratos, la cual consiste en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico de los contratos; conforme a los estatutos, manuales y procedimientos de supervisión e interventoría de la entidad, y acorde a la normativa vigente aplicable al caso.
22. Por la responsabilidad y autoridad con los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental es considerado como cargo crítico.
23. Contribuir de acuerdo con sus capacidades y competencias, y en concertación con el Jefe Inmediato y el Líder de Docencia e Investigación, en los procesos de Docencia, Investigación e Innovación promovidos por la organización.

#### IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

- Las labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, garantizan el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.
- El diseño de esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras son sometido a las aprobaciones correspondientes.
- Los métodos y sistemas programados, logran una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.
- La aplicación del sistema de Gestión de Calidad y mejoramiento continuo en cada uno de los procesos establecidos nos permite brindar a nuestros clientes una atención excelente y con calidad.

#### V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES

1. Manejo de equipo de oficina.
2. Sistema de Gestión de la Calidad
3. Herramientas o Instrumentos propios del trabajo.
4. Manejo de herramientas de dibujo arquitectónico
5. Manejo de las fichas para elaboración de proyectos en los Bancos de Inversión Nacional, Departamental y Municipal
6. Herramientas de Excel, Word y Power Point.


#### VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en Arquitectura del núcleo básico del conocimiento en Arquitectura.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

#### VII. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD

##### RESPONSABILIDAD

1. Desarrollar e implementar el sistema de gestión en su área de responsabilidad.
2. Asegurar el cumplimiento de la legislación.
3. Asegurar la mejora continua y la disminución de los peligros y riesgos.
4. Asegurar la ejecución de las acciones de mejoramiento del SGC.
5. Aprobar los procesos y documentos del área.
6. Reportar todos los accidentes e incidentes de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento. de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento.

	<b>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</b>	<b>GESTIÓN HUMANA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</b>	CÓDIGO: AP-GHU-AP001M01
			VERSIÓN: 08
			PÁGINA 07 DE 463

<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Utilizar los implementos de protección personal.</li> <li>8. Son responsables de la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo; por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrales. Así mismo, por desarrollar la auto evaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia a la cual pertenecen.</li> <li>9. Cumplir con las disposiciones legales e institucionales y actuar de acuerdo con la ética de su profesión o disciplina.</li> <li>10. Reportar condiciones inseguras observadas en las áreas de trabajo y los eventos adversos, incidentes y accidentes de trabajo inmediatamente después de su ocurrencia. Participar en sus investigaciones y en la definición de acciones correctivas y preventivas.</li> <li>11. Contribuir a mejorar las condiciones ambientales, haciendo uso racional del agua y energía y evitando la contaminación y las sobras de alimentos.</li> <li>12. Clasificar los residuos desde la fuente "sitio de generación".</li> </ol>
<b>AUTORIDAD</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ajustar los objetivos y metas ambientales y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el proceso, con base en los resultados de los indicadores de desempeño y los objetivos corporativos del Hospital.</li> <li>2. Aprobar o desaprobar la implementación de métodos o prácticas de control operacional en medio ambiente y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que interactúen con las actividades del proceso.</li> <li>3. Detener la ejecución de un trabajo que ponga en riesgo la salud y vida del funcionario o contratista, la estabilidad de la infraestructura del Hospital o la afectación severa del medio ambiente.</li> <li>4. Eliminar o agregar recursos para mantener o mejorar el desempeño del sistema de gestión.</li> <li>5. Solicitar en forma oportuna cualquier entrenamiento que considere necesario para el buen desempeño en el puesto de trabajo.</li> <li>6. Solicitar información de los riesgos a que puede verse expuesto en la ejecución de la labor encomendada, sus efectos y las medidas de prevención y control.</li> <li>7. Hacer cumplir las normas, protocolos y reglamentos de la institución.</li> </ol>
<b>VIII. COMPETENCIAS COMUNES</b>
Según lo establecido en la normatividad vigente.
<b>IX. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>
Según lo establecido en la normatividad vigente.

Las pruebas de competencias funcionales, conforme a la guía de orientación al aspirante expedida por la misma Comisión Nacional del Servicio Civil establece, respecto al marco general de las pruebas, específicamente frente a las competencias funcionales que *"Conforme con lo previsto en la Convocatoria No. 426 de 2016 en sus acuerdos reglamentarios, las competencias funcionales se refieren a la **capacidad del hacer**, que debe tener un servidor para ejercer un empleo público de acuerdo con su contenido funcional.*

*Es una prueba que tiene por objeto evaluar a los aspirantes, teniendo en cuenta los criterios de desempeño, los conocimientos básicos, los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones, y las evidencias requeridas que demuestren las competencias."*

Conforme a lo anterior, el contenido de las pruebas funcionales que fueron aplicadas en el marco del concurso, tiene que guardar relación directa con el contenido funcional del empleo, lo contrario, impide seleccionar, con objetividad e igualdad, al mejor participante



en el concurso, para efectos de garantizar la congruencia en la aplicación de la prueba y la idoneidad de quien será nombrado en carrera para ocupar el cargo.

Conforme a lo anterior, las preguntas que presento a continuación, por su contenido, no guardan relación directa ni indirecta, ni con las funciones descritas en el manual de funciones, ni con la práctica del día a día en el ejercicio del cargo.

Las preguntas que no guardan relación con la naturaleza ni con las funciones del cargo, no debieron ser incluidas en la aplicación de la prueba, y, luego de haber sido incluidas, no debieron ser valoradas en el resultado final de las pruebas de conocimiento funcional.

El cargo al que aspiro se encuentra, en la estructura del Hospital, dependiente de la dirección de apoyo logístico, la cual depende jerárquicamente de la subgerencia de procesos administrativos y financieros y nada tiene que ver con asuntos asistenciales o de organización del sistema de seguridad social en salud, objeto de las preguntas.

Las preguntas sobre las que presento la reclamación son las siguientes:

43. La política de salud mental para Colombia contempla unas líneas de acción, entre las cuales se encuentra vigilancia a eventos y servicios de salud mental, línea que tiene como objetivo el fortalecimiento de la vigilancia en salud pública de eventos y servicios en salud mental que propone dar cumplimiento a través de unas estrategias.

Dentro de las cuales NO se encuentra.

C. El diseño de indicadores de gestión que permitan evaluar los avances de la implementación de la política en el territorio nacional. (Respuesta examen)

D. El mejoramiento de la gestión intersectorial en salud mental a través de un sistema de monitoreo de la gestión de servicios y programas. (Respuesta mía)

44. La vía de administración es la forma de introducir un inmunobiológico al organismo, siendo su reacción específica para cada uno, con el fin de evitar efectos indeseables y asegurar una máxima absorción y eficacia de la vacuna.

La vía de administración de BCG es.

A. Intradérmica (Respuesta examen)

C. Intramuscular (Respuesta mía)

46. El Ministerio de Salud y Protección Social promulga el lineamiento para la conformación y operación de los equipos funcionales del programa de promoción, prevención y control de enfermedades transmitidas por vectores; lineamientos que están direccionados por ciertos ámbitos.

NO corresponde a un ámbito de dichos lineamientos.

B. Funcional (Respuesta examen)

D. Táctico (Respuesta mía)

Frente a las dos preguntas siguientes, es claro el manual de funciones y competencias en que no corresponde a las funciones del cargo al que aspiro las de administración, manejo o ingreso de inventarios, por lo que tampoco tienen relación con las funciones del cargo.

53. A una entidad han llegado unos bienes en exposición y se espera la autorización para su respectiva adquisición esta situación hace que los bienes se tengan de manera temporal. Dichos deben registrarse en el almacén con un documento denominado

B. Mercancías provisionales (Respuesta mía)

D. Mercancías en demostración (Respuesta examen)

54. La persona encargada de la administración de los bienes debe expedir una certificación de bienes, con el fin de garantizar

A. Existencia de bienes a adquirir (Respuesta examen)

B. La elaboración del CDP para compra de los bienes (Respuesta mía)

74. La resolución 518 de 2015, en su artículo 9; definió los principios del plan de salud pública de intervenciones colectivas PIC. Uno de los principios del PIC definidos en la resolución fue el "estatal" que hace referencia a que el PIC.

A. Es definido y administrado por el Estado. (Respuesta examen)

C. Debe cubrir la población más pobre del municipio. (Respuesta mía)

82. Durante una consulta de promoción y prevención se presenta una acción insegura, teniendo como política de seguridad del paciente. El profesional a cargo debe, desde su concepción ética y responsable, analizar

A. Fallas en la atención (Respuesta examen)

D. Mecanismos atenuantes (Respuesta mía)

83. En el contexto de la atención en salud, en relación del paciente con el personal de salud, deben mediar derechos como el del acceso a los servicios de manera oportuna, eficaz y con calidad que busca el mejoramiento y

C. La promoción de la salud (Respuesta examen)

D. La seguridad del paciente (Respuesta mía)

La pregunta siguiente tiene como base, conocimientos de enfermería, absolutamente distantes de las funciones del cargo al que aspiro.

85. En el ejercicio del cuidado de enfermería debe existir en la interrelación entre enfermera, paciente, familia y comunidad una comunicación efectiva, respetuosa, basada en las relaciones interpersonales simétricas, que conduzcan a la comunicación participativa, en la

cual se expresan con libertad y confianza las necesidades y expectativas del cuidado. Este concepto hace referencia a

B. Dialogicidad (Respuesta examen)

C. Asertividad (Respuesta mía)

90. Con respecto a la consulta del documentos de voluntad anticipada, este debe ser entregado por la familias del paciente al médico tratante para actuar en consecuencia en caso de

B. Enfermedad irreversible (Respuesta examen)

D. Paciente en diálisis (Respuesta mía)

91. Luego de la entrada en vigencia de la ley 1438 de 2011, esta fue revisada por la corte constitucional. Dentro de las normas objeto se encontraba el artículo 59, relacionado con la operación mediante la contratación de terceros.

La conclusión de la corte constitucional, sobre este punto especial, llevo a entender que la norma

A. Desconocía la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de contratos de prestación de servicios.

B. NO violaba la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de prestación de servicios

Con base en lo anterior, y teniendo en la cuenta las funciones propias del cargo, respetuosamente solicito que las mismas no sean consideradas para efectos de la valoración total del resultado de la prueba de competencias funcionales, por lo que, al no ser tenidas en la cuenta, variará el ponderado del valor de las demás preguntas, por lo que, además, solicito que me sea informado, como lo solicité en el documento por el cual solicité el levantamiento de reserva de la prueba, que se me informe la manera en que se calificó la prueba y se me reajuste mi resultado, considerando la diferencia de puntaje con las preguntas excluidas por incongruentes con el manual de funciones.

En subsidio, y en el evento en que no sea resulta mi petición de manera favorable, respetuosamente solicito que se me expliquen las razones de hecho y de derecho por la cual no se accede a mi solicitud y se me sustente cual es la relación entre las preguntas antes mencionadas y el manual de funciones del cargo al que aspiro.

  
**CARLOS ALBERTO CORREA ROJAS**  
c.c #71.689.905 de Medellín



Bogotá D.C. 31 de enero de 2019

Apreciado (a) Aspirante  
**CARLOS ALBERTO CORREA ROJAS**  
**ID. 44057827**  
Convocatoria 426 de 2016 - Primera Convocatoria E.S.E.

**RPEFCH –JA013**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Respuesta a reclamación Prueba sobre Competencias Funcionales y Comportamentales  
**ETAPA DEL PROCESO:** Pruebas Escritas.

En el marco de la Convocatoria 426 de 2016 - Primera Convocatoria Empresas Sociales del Estado, la CNSC suscribió contrato de prestación de servicios No. 116 de 2018 con la Fundación Universitaria del Área Andina, cuyo objeto es: *“Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de Empresas Sociales del Estado... desde el diseño, la Construcción, aplicación y calificación de pruebas, así como la atención de las reclamaciones del concurso, hasta la consolidación de la información para la conformación de la lista de elegibles”* El mencionado contrato establece **“(…) OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, derechos de petición, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato (…)”**

De conformidad con el artículo 34° del acuerdo 20161000001276 de 2016 **“(…) “RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES. Las Reclamaciones de los aspirantes respecto de los resultados de las pruebas aplicadas en el proceso de selección SOLO serán recibidas a través del aplicativo en la página de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o enlace: SIMO.**

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

Así mismo, el artículo 36° del Acuerdo en mención establece: **“(…) RESPUESTA A RECLAMACIONES. Para atender las reclamaciones, la universidad o institución de educación superior contratada, podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la sentencia T-466 de 2004 proferida por la Honorable Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código Contenciosos Administrativo Sustituido por el artículo 22 de la ley 1755 de 2015.**

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

En atención a lo anterior, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados de las pruebas escritas presentadas el 16 de diciembre de 2018 año sobre competencias funcionales y comportamentales.

**OBJETO DE LA RECLAMACIÓN**

De conformidad con la reclamación interpuesta, usted manifiesta lo siguiente:

*"Dentro del término concedido y de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y con lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia T- 180 de 2015, de manera respetuosa presento reclamación contra el resultado de la Prueba de Competencias funcionales, comportamentales y valoración de antecedentes de la Convocatoria 426 de 2016, Primera Convocatoria de Empresas Sociales del Estado, cuyos resultados de las pruebas funcionales, comportamentales y de valoración de antecedentes fueron publicados el pasado 12 de enero de 2019, para el Cargo del nivel profesional, Grado 1, Código de Empleo 219, número OPEC 4059, denominación es profesional universitario, ya que considero que mi puntaje debe ser superior al notificado y no se consideraron en mi caso criterios de evaluación de debieron haber sido tenidos en la cuenta. Conforme a lo anterior, el contenido de las pruebas funcionales que fueron aplicadas en el marco del concurso, tiene que guardar relación directa con el contenido funcional del empleo, lo contrario, impide seleccionar, con objetividad e igualdad, al mejor" (sic)*

**I. PRUEBAS ESCRITAS SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES, CARÁCTER Y PONDERACIÓN**

Previo a dar respuesta a su reclamación apreciado(a) aspirante, es necesario que usted recuerde que las especificaciones de la Convocatoria están contenidas en el Acuerdo No. 20161000001276 de 2016, modificado en parte por el Acuerdo 20181000002346 de 2018; en el cual se establecen de manera detallada las etapas del concurso y por consiguiente las características de las pruebas en mención.

Las pruebas escritas se encuentran definidas en el Capítulo V del Acuerdo Rector y, específicamente, se resalta que *"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"* (Artículo 29).

Así mismo, frente a su ponderación, se establece:

<b>PRUEBAS</b>	<b>CARÁCTER</b>	<b>PESO PORCENTUAL</b>	<b>PUNTAJE APROBATORIO</b>
<b>FASE DE PRESELECCIÓN</b>			
<i>Competencias Básicas Generales</i>	<i>Eliminatorio</i>	20%	65,00
<b>FASE ESPECIFICA</b>			
<i>Competencias Funcionales</i>	<i>Eliminatorio</i>	40%	65,00
<i>Competencias Comportamentales</i>	<i>Clasificadorio</i>	20%	No aplica
<i>Valoración de Antecedentes</i>	<i>Clasificadorio</i>	20%	No aplica
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

En este sentido, el Artículo 31 aclara que *"La prueba de competencias funcionales está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad para*

*ejercer un empleo público lo cual está determinado por el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos.*

***La prueba de competencias comportamentales está destinada a obtener una medida puntual, objetiva y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes, así como evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por el Estado para el sector Salud y las Empresas Sociales del Estado, a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales.***

## II. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

La Ley 909 de 2004 introdujo por primera vez en la administración pública Colombiana el concepto de "Competencia Laboral" y lo posicionó como la herramienta por excelencia para la Gestión de los servidores públicos. Esta adopción del Estado Colombiano se soportó en dos modelos de competencias ampliamente reconocidos: el Modelo Funcional y el modelo Comportamental de Competencias. Consecuencia de esta adopción es que el nuevo servidor público colombiano estará en capacidad de obtener los resultados que su cargo, la entidad y el Estado requieren para lograr sus fines últimos, pero que además, la manera como lo logrará también cuenta a fin de que la ejecución en el empleo sea exitosa.

Por ello, se entiende que la Selección de Personal como la elección de la persona adecuada, se fundamentan en un enfoque científico de la Psicología y la Administración de Talento Humano, tratando de mantener o aumentar la eficiencia del servidor de modo que permita su realización en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo, y a la comunidad en que se desenvuelve, para contribuir de esta manera, a la eficiencia y eficacia del Estado.

Como paso previo al proceso de construcción de pruebas, se revisan las características del empleo y el entorno en el cual el empleado público desarrollará sus actividades, para luego buscar, mediante herramientas psicotécnicas y objetivas, las habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes y valores, que el cargo y la entidad demandan para su adecuada ejecución. En ese sentido, el proceso de construcción de pruebas se soporta en las Competencias Laborales, cuya definición operacional se soporta en las normas vigentes en la materia

Las competencias laborales se definen como *"la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público"*.

## III. DE LA CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS

Para obtener la calificación final en las pruebas escritas, se siguen procedimientos psicométricos validados que permiten comparar el desempeño en cada componente, según el grupo de pruebas aplicadas.

La metodología para obtener el puntaje total de cada aspirante parte de un modelo basado en la norma y no en criterio. Esto significa que los puntajes no son el resultado de un simple conteo de respuestas correctas, sino que, partiendo de modelos estadísticos confiables, se obtiene numéricamente un valor de acuerdo con el desempeño que cada aspirante tiene en una prueba y con relación al promedio y la desviación estándar de la población que presentó el mismo tipo de prueba.

Para ello, la empresa contratada captura los datos de las hojas de respuesta con lectores ópticos calibrados y programados para convertir las marcas de lápiz en registros digitales para su posterior procesamiento y análisis. Esta información se entrega a la Fundación Universitaria del Área Andina bajo estrictos protocolos de seguridad y luego es procesada a través de un software especializado en la confrontación con claves o respuestas correctas para un alto volumen de información.

Para obtener la calificación final en las pruebas escritas, se siguen procedimientos psicométricos validados y que permiten comparar el desempeño en cada componente, según el grupo de pruebas aplicadas. Es importante resaltar que este modelo no implica un simple conteo de respuestas correctas, sino que, partiendo de modelos estadísticos confiables, se logra asignar numéricamente un valor de acuerdo con el desempeño que cada aspirante tiene en una prueba y con relación al promedio y la desviación estándar de la población que aspira al mismo cargo. Este valor se transforma posteriormente en una escala de calificación que tiene un máximo de 100 puntos y con un puntaje aprobatorio de 65, según lo establecido en el Acuerdo de convocatoria.

En relación con el valor de cada ítem, es importante señalar que éste es relativo al desempeño de los aspirantes que se presentaron al mismo cargo. La calificación no se realizó con relación al criterio sino a la norma, y en consecuencia, este enfoque parte del principio de que las mediciones son relativas y las puntuaciones de los individuos se deben interpretar comparándolas con las obtenidas por otros aspirantes.

**En relación con la fórmula para estimar el puntaje final de las pruebas escritas:**

El puntaje final se obtuvo de acuerdo con el desempeño de cada aspirante en una prueba y con relación al promedio y la desviación estándar de la población que presentó el mismo tipo de prueba; es decir, el puntaje directo (total de preguntas acertadas), analizado con la media y desviación estándar del grupo de referencia, se identifica como "puntaje estandarizado" o "puntaje z"; el cual determinó la distancia en que se ubicó su puntaje con relación al grupo de referencia.

El valor z luego se transformó a una escala para ordenar los puntajes y definir quienes superaron cada componente, a partir de la siguiente fórmula:

$$PT = 75 + (10 \times Z)$$

Una vez obtenidos los puntajes T de cada aspirante, se procede a ordenar la lista de mayor a menor puntaje, teniendo en cuenta que se considera que pasan solamente aquellos aspirantes que obtuvieron puntajes iguales o superiores a 65 puntos, a quienes se les procede a realizar la calificación respectiva de los resultados de la Prueba Funcional (Eliminatoria) y Comportamental (Clasificatoria) a fin de consolidar la base definitiva de aspirantes que pasan a la siguiente etapa del proceso.

**IV. DEL CASO EN CONCRETO**

Previo dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas sobre algunas preguntas puntuales, se hace necesario resaltar que la normatividad vigente así como el funcionamiento y estructura que rigen a la Entidad no son propias de interpretaciones subjetivas de parte de los aspirantes; el presente concurso se enfoca en la objetividad evaluativa de cada una de las etapas desarrolladas por lo que, aceptar comentarios, paráfrasis o definiciones personales sobre conceptos propios de la práctica de la Entidad, implicaría ir en contra del sistema de carrera y de la meritocracia propias del concurso; dejando esto en claro, a continuación se da respuesta a sus reclamaciones así:

### **Sobre los ejes temáticos evaluados**

El proceso de construcción de pruebas, busca a través de la creación de preguntas, **evaluar de manera objetiva y discriminar dentro de un grupo quien posee un atributo de quien no**. Proceso que debe contar con un procedimiento técnico y metodológico que garantice que las pruebas sean instrumentos de medición basados en criterios objetivos dentro de un marco conceptual, que en este caso, ese marco conceptual está basado en los requerimientos mismos de la entidad, en su misión y visión, así como en el propósito y las funciones de cada cargo. Por otro lado, las pruebas deben garantizar equidad y transparencia en su medición, con el fin de que dentro de los concursos públicos, todos los aspirantes a los cargos tengan las mismas posibilidades.

Respecto a la prueba específica para el empleo al cual usted aplicó, es importante enfatizar que ésta fue construida **teniendo en cuenta los ejes y contenidos temáticos propuestos por la entidad misma**, los cuales fueron sometidos a un proceso de validación de contenido por expertos en cada área del conocimiento, donde se tuvo en cuenta el cargo, el propósito del mismo, sus funciones, y las necesidades de la entidad. Con relación a esto último, el requerimiento particular de la entidad fue realizar la construcción de una prueba que lograra discriminar dentro de un grupo de personas competencias que se requieren para la ejecución exitosa del cargo, en ese sentido, se buscó realizar una evaluación de conocimientos articulados con el quehacer en contextos determinados, lo que involucra la necesaria actualización en cuanto al contenido, temas que fueron de su entero conocimiento con la publicación de la guía de orientación al aspirante.

Cabe aclarar que los análisis de ejes temáticos se deben realizar con el fin de construir el diseño de prueba garantizando de esta forma la confiabilidad y validez del instrumento desde su génesis, este diseño tiene en cuenta el nivel del cargo, entre otros aspectos. Finalmente, una vez se realizó la validación de ejes y por ende el diseño de prueba, **su estructura fue aprobada por la CNSC y por la entidad misma**.

- Frente al ítem 43 no es posible validar como correcta la opción "**D. el mejoramiento de la gestión intersectorial en salud mental a través de un sistema de monitoreo de la gestión de servicios y programas**" dado que Política de Salud Mental para Colombia **incluye como Estrategias "a) Diseño e implementación de modelos de vigilancia en salud pública de los trastornos mentales, factores de riesgo, condiciones de vulnerabilidad de poblaciones de mayor riesgo de trastornos mentales, acceso, cobertura y calidad de servicios de salud mental. b) Mejoramiento de los registros continuos de morbilidad y mortalidad de trastornos mentales y factores de riesgo asociados. c) Mejoramiento de la gestión intersectorial en salud mental a través de un sistema de monitoreo de la gestión de servicios y programas"** y la pregunta es clara al indagar por la estrategia que NO se incluye en la Política de Salud Mental para Colombia.



- Sobre la pregunta 44 se aclara que no es posible validar como correcta la opción "D. oral" dado que Según el Programa Ampliado de Inmunizaciones PAI del Ministerio de Salud y protección Social. 4.5 Definiciones técnicas. 4.5 Definiciones técnicas 4.5.1. VÍAS DE ADMINISTRACIÓN. VÍA INTRADÉRMICA: Consiste en la introducción dentro de la dermis del producto inmunobiológico que será absorbido de forma lenta y local. Es la vía utilizada en la aplicación de BCG. La aguja se insertará con el bisel hacia arriba y en ángulo de 15 grados.
- En relación al ítem 46 no es posible validar como correcta la opción "D. *el táctico*" dado que si corresponde a un ámbito de los lineamientos mencionados en el enunciado de la pregunta tal como lo establece Lineamiento para la conformación y operación de los equipos funcionales del programa de promoción, prevención y control de las enfermedades transmitidas por vectores. Del Ministerio de Salud y Protección Social, 1.1.1. / 4.1.2 Ámbitos: ámbito Estratégico, ámbito Táctico, ámbito Operativo.
- En cuanto a la pregunta 53 se aclara que no es posible validar como correcta la opción "B. *mercancías provisionales*" dado que la Resolución 01399 no nombra este tipo de documentos, que además oficialmente no existe.
- Respecto al ítem 54 no es posible validar como correcta la opción "B. *la elaboración del CDP para la compra de los bienes*" dado que el CDP se solicita antes de dar la autorización de la compra. Para el punto en el que se encuentra la situación de la pregunta, el CDP ya se revisó.
- Referente a la pregunta 74 no es posible validar como correcta la opción "C. *debe cubrir la población más pobre en cada municipio*" dado que Resolución 518 de 2015, Artículo 9, Numeral 9.1. definió el principio Estatal como "El PIC es dirigido y administrado por el Estado". La población objetivo del PIC son todos los habitantes del país, independientemente de cualquier condición social.
- Con relación al ítem 82 se precisa que no es posible dar como correcta la opción "D. *mecanismos atenuantes*" ya que la política de seguridad del paciente en el numeral VIII. El manejo del entorno legal, refiere que la política de seguridad del paciente, no fomenta la impunidad cuando la acción insegura se deba a negligencia o impericia o hay intención de hacer daño y respeta por lo tanto el marco legal del país. Pero de igual manera procura proteger al profesional que de manera ética y responsable analiza las fallas de la atención y los eventos adversos para desarrollar barreras de seguridad que protejan al paciente, no se refiere a algún tipo mecanismo atenuante Dado que la lesión por evento adverso no se encuentra tipificada.
- Sobre la pregunta 83 no se valida como correcta la opción "D. *la seguridad del paciente*" dado que la ley 1751 de 2015 en el Artículo 20 hace referencia a Naturaleza y contenido del derecho fundamental a la salud. El derecho fundamental a la salud es autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. Comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud. NO se incluye seguridad del paciente.
- Frente al ítem 85 no es posible validar como correcta la opción "C *la asertividad*" ya que la Ley 266 de 1996 ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL enmarca el principio de Dialogicidad así "*Fundamenta la interrelación enfermera paciente, familia,*

*comunidad, elemento esencial del proceso del cuidado de enfermería que asegura una comunicación efectiva, respetuosa, basada en relaciones interpersonales simétricas, conducentes al diálogo participativo en el cual la persona, la familia y la comunidad expresan con libertad y confianza sus necesidades y expectativas de cuidado" lo cual no corresponde a la asertividad.*

- En relación a la pregunta 90 no es posible validar como correcta la opción "*D. paciente en diálisis*" dado que la Resolución 1051 de 2016 en cuanto al derecho a suscribir el Documento de Voluntad anticipada refiere en su Artículo 11. "*Consulta del Documento de Voluntad Anticipada. Con el fin de que se garantice el derecho de voluntad anticipada, el médico tratante de la **persona en fase terminal** o con **enfermedad crónica, degenerativa e irreversible de alto impacto en la calidad de vida** deberá consultar con los familiares o acudientes o, eventualmente, en la historia clínica, si el paciente ha suscrito el Documento de Voluntad Anticipada y, en caso de que exista el mismo, deberá serle entregado para acceder a su contenido y poder actuar en consecuencia*" no se incluye paciente en diálisis.
  
- Referente al ítem 98 (que usted indica como 91 en su escrito de reclamación) es importante señalar como correcta la opción "*B. NO violaba la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de contratos de prestación de servicios*" porque la conclusión de la Corte en la Sentencia C-171 de 2012 no se refiere al principio de igualdad sino a la posibilidad de contratar con terceros funciones propias o permanentes de las entidades estatales. En su momento se indicó que si bien existe un fundamento constitucional parcial para la norma demandada, siendo la contratación de servicios una figura válida desde el punto de vista constitucional y legal, el precepto acusado, tal y como se encuentra redactado, al consagrar de manera amplia y general una autorización o facultad a las Empresas Sociales del Estado, sin ningún tipo de límites o restricciones, para que puedan contratar con terceros, con Empresas Sociales del Estado de mayor nivel de complejidad, con entidades privadas o con operadores externos, el desarrollo de sus funciones; se encuentra en clara contravía de la Constitución en sus artículos 25, 53, 123 y 125 Superiores, y de la jurisprudencia de esta Corte, tal y como quedó reseñado en la parte considerativa de esta sentencia y sintetizado en el apartado anterior, al desconocer la prohibición constitucional de contratar las funciones propias o permanentes de las entidades estatales a través de la figura de contratos de prestación de servicios. De esta manera, la Sala observa, que el enunciado normativo demandado, al autorizar la contratación de manera ilimitada de funciones de las Empresas Sociales del Estado con terceros, se encuentra vulnerando la mencionada prohibición constitucional, por cuanto el precepto permite la posible contratación de funciones permanentes o propias de las Empresas Sociales del Estado, de funciones que puedan ser desarrolladas por el personal de planta de la entidad o que no requieran conocimientos especializados, lo cual da lugar a la afectación del derecho al trabajo, de los derechos de los servidores públicos y de los fines propios de la administración pública, como quedó expuesto en detalle en esta providencia"

A continuación se detalla el ítem cuestionado por usted mostrando el eje y contenido temático evaluado por los mismos y publicados para el empleo 4059 con tiempo prudencial para su consulta y estudio:

43	Políticas públicas y planes en salud (Planes y Políticas)	Política de salud mental
44		Plan ampliado de inmunizaciones,
46		Plan estratégico para las enfermedades transmitidas por vectores
53	Gestión de recursos físicos	Control y legalización de bienes inmuebles
54		
74	Gestión en salud	Planes, programas y proyectos en salud (uso de recursos)
82	Ética y humanismo	Generalidades de la relación paciente y servidores públicos para la promoción del cuidado de la salud.
83		Reconocimiento de las condiciones sociales, económicas y culturales de la población usuario de servicios de salud
85		Manejo de información
90		
91		
98	Régimen de contratación	Tipos de contratación y compra de bienes y servicios de salud.

Sobre su inquietud respecto a los ejes temáticos **Políticas públicas y planes en salud (Planes y Políticas)**, **Gestión de recursos físicos**, **Gestión en salud** y **Ética y humanismo**, teniendo en cuenta lo anterior, los ítems que evaluaron estos ejes y contenidos fueron diseñados y construidos por profesionales especializados con toda la experticia en los diferentes campos del conocimiento, quienes para orientar su labor tuvieron en cuenta el propósito y funciones del cargo, con base en el criterio de evaluar competencias que articulen un saber con un quehacer en un contexto determinado.

Por otro lado, teniendo en cuenta el criterio metodológico y conceptual requerido para construir pruebas de este tipo, el cual es discriminar dentro de un grupo de evaluados quienes poseen un atributo de quienes no, es importante señalar que las pruebas deben contar con niveles de dificultad, por lo que en este caso hay preguntas de todos los contenidos que apuntan a los tres niveles de dificultad (alto, medio y bajo), lo que permite que la prueba tenga un mayor carácter predictivo.

Esto quiere decir, que el proceso de construcción y calificación de las pruebas, fue un proceso altamente técnico, cumpliendo con la metodología subyacente a la medición y evaluación, lo que permitió garantizar que la estructura de las pruebas tuvieran en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel del cargo (asistencial, técnico y profesional), el propósito y funciones de los diferentes empleos a proveer.

Finalmente se recalca al aspirante que los ejes temáticos han sido establecidos por la entidad, de acuerdo a los conocimientos que pueda requerir el ejercicio del cargo pues, si bien es cierto algunas funciones no se ejercen permanentemente, esto no implica que el desempeño del cargo no pueda exigir eventualmente para el cumplimiento de los objetivos del mismo y correcto funcionamiento de la gestión pública de la entidad, que el empleado público que lo ejerce ostente los conocimientos específicos necesarios para cubrir dichas situaciones.

**Sobre la calificación específica**

Se le informa que usted obtuvo un puntaje directo de 36 (**respuestas acertadas en la prueba Funcional**) y luego del proceso de calificación en el cual se tiene en cuenta la desviación estándar y media del grupo de referencia y la distancia en que se ubicó el puntaje con relación al grupo de referencia entre otros, su puntaje fue de 82,85 a continuación se realiza el detalle del mismo:

<b>Convocatoria</b>	426 de 2016 - E.S.E. HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN - LUZ CASTRO DE GUTIERREZ
<b>Nombre del Aspirante</b>	CARLOS ALBERTO CORREA ROJAS
<b>Documento de Identificación</b>	71689905
<b>Código del empleo</b>	4059
<b>Nivel</b>	Profesional
<b>Puntuación directa de Aspirante (Respuestas Acertadas)</b>	36
<b>Media del Grupo de Referencia</b>	32,3300
<b>Desviación estándar del Grupo de Referencia</b>	4,6700
<b>PT = 75 + (10 x Z)</b>	
<b>Puntuación Estandarizada : 75 + (10 x (( 36- 32,3300) / 4,6700)) = 82,85</b>	

En relacion a su inquietud sobre el valor de cada ítem evaluado es pertinente señalar que la calificación definitiva no se trata de una suma aritmética simple, donde cada respuesta correcta se adiciona, sino de una calificación en escala estándar tal cual como se explicó en el numeral III del presente documento.

**Sobre la Validez y confiabilidad de la prueba aplicada**

Para lograr garantizar la construcción de un ítem válido y confiable, es necesario tener en cuenta tres criterios indispensables: Claridad, Pertinencia y Relevancia los cuales pueden ser definidos así:

**Claridad:** Hace referencia a aspectos relacionados con la redacción y la construcción gramatical de cada una de los ítems, en relación a la población objetivo.

**Pertinencia:** Hace alusión al grado de correspondencia o coherencia entre lo que evalúa el reactivo y el constructo a evaluar en cada categoría a la que pertenece con relación al propósito de la prueba.

**Relevancia:** Es el aporte o contribución individual del ítem a la comprensión del constructo a evaluar en cada categoría, de forma que los ítems que la conforman sean suficientes y necesarios para su medición.

Ahora bien, el proceso de construcción de pruebas, busca a través de la creación de preguntas, evaluar de manera objetiva y discriminar, dentro de un grupo, quien posee un atributo de quien no. Proceso que debe contar con un procedimiento técnico y metodológico que garantice que las pruebas sean instrumentos de medición confiables y válidos, basados en criterios objetivos dentro de un marco conceptual.

Como consecuencia, la calificación de las pruebas se realizó luego de estimar el comportamiento psicométrico de los ítems que las conforman. Los procedimientos utilizados se basaron en el plan de análisis definido con la CNSC y su marco conceptual y metodológico se basa en la Teoría Clásica de los Test y de la Teoría de Respuesta al Ítem.

Los procedimientos estadísticos se aplicaron con el fin de asegurar que los indicadores de dificultad, discriminación y confiabilidad de la prueba fueran los indicados para este tipo de evaluación.

Luego de realizar los análisis psicométricos, se pudo concluir que las cualidades métricas de los ítems fueron satisfactorias, ya que los resultados del análisis mostraron unos índices de dificultad (.60), discriminación (.25) y confiabilidad (mayor de .80), que permiten inferir que el instrumento es adecuado para medir los atributos que se pretendían evaluar.

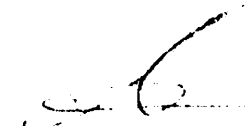
Sin detrimento de lo anterior se procedió a revisar la misma de acuerdo a los fundamentos técnicos mencionados en este escrito *III. DE LA CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS* y se pudo determinar que la variación del puntaje fue nulo dejando como resultado el inicialmente publicado.

#### V. RESOLUCIÓN

Vistas y analizadas las argumentaciones anteriores la Fundación Universitaria del Área Andina resuelve:

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 82,85 en la Prueba sobre Competencias Funcionales.
3. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 92,89 en la Prueba sobre Competencias Comportamentales.
4. Comunicar al aspirante de la presente respuesta a través de la plataforma SIMO.
5. Contra la presente resolución No procede recurso alguno.

Cordialmente;



**ALEJANDRO UMAÑA BOISSARD**  
**COORDINADOR GENERAL**  
Convocatoria 426 de 2016 – Primera Convocatoria E.S.E.  
**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA**



MANUAL DE FUNCIONES  
Y COMPETENCIAS

GESTIÓN HUMANA  
ADMINISTRACIÓN DE  
PERSONAL

CÓDIGO AP-GHU-AP001MU1

VERSIÓN: 08

PÁGINA 85 DE 463

### I. IDENTIFICACIÓN

#### Profesional Universitario 1 (Arquitecto)

Nivel: Profesional  
Denominación del Empleado: Profesional Universitario 1 (Arquitecto)  
Código: 219  
Dependencia: Servicios Operativos  
Cargo del Jefe Inmediato: Director Logístico y de Apoyo


### II. PROPOSITO PRINCIPAL

**PROPOSITO PRINCIPAL:** Ejecutar labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, que garanticen el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.

**PROCESOS EN LOS QUE INTERVIENE:** Proceso gestión de mantenimiento infraestructura física hospitalana, proceso planificación y consolidación del sistema de gestión integral de calidad.

### III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

1. Participar en la formulación, diseño, organización ejecución y control de planes y programas el área interna de su competencia.
2. Coordinar, asesorar y evaluar todas las actividades ejecutadas en el área.
3. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación del servicio de su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización de los recursos disponibles.
4. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.
5. Proponer e implementar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios.
6. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.
7. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.
8. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.
9. Mantener adecuada y organizadamente un archivo propio del proceso de construcción y remodelación de la estructura del Hospital.
10. Asesorar en lo referente al control de la inversión.
11. Administrar los contratos referentes a la ejecución de obras en la estructura física del Hospital.
12. Mantenimiento de la infraestructura física del Hospital General de Medellín.
13. Acordar con el jefe inmediato el plan de trabajo.
14. Colaborar con los arquitectos e ingenieros en el desarrollo de las obras que contrate el Hospital.
15. Proponer métodos y sistemas que tiendan a lograr una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.
16. Recibir solicitudes de conceptos técnicos sobre obras a realizarse en la estructura física del Hospital.
17. Diseñar esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras y someterlas a la aprobación correspondiente.
18. Realizar el seguimiento a las obras de remodelación y mejoramiento de la estructura física, emitiendo conceptos de avance.

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Guzmán E.S.E.</p>	<p>MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS</p>	<p>GESTIÓN HUMANA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</p>	CÓDIGO: AP-GHU-AP001MD1
			VERSIÓN: 08
			PÁGINA: 86 DE 463

19. Verificar el control de las obras de construcción y remodelación.
20. Participar en la Gestión del Sistema de Gestión Integrado de Calidad (SGIC) en todos los componentes y garantizar la realización de los diferentes procesos y actividades del área.
21. Realizar supervisión de contratos, la cual consiste en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico de los contratos; conforme a los estatutos, manuales y procedimientos de supervisión e interventoría de la entidad, y acorde a la normativa vigente aplicable al caso.
22. Por la responsabilidad y autoridad con los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental es considerado como cargo crítico.
23. Contribuir de acuerdo con sus capacidades y competencias, y en concertación con el Jefe Inmediato y el Líder de Docencia e Investigación, en los procesos de Docencia, Investigación e Innovación promovidos por la organización.

#### IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES

- Las labores profesionales de orden técnico, administrativo, de ejecución y de inversión, garantizan el óptimo desarrollo de los diseños y estructura física del Hospital General de Medellín.
- El diseño de esquemas básicos, anteproyectos y proyectos para construcciones, ampliaciones y remodelaciones de obras son sometido a las aprobaciones correspondientes.
- Los métodos y sistemas programados, logran una mayor productividad y seguridad en la estructura física del Hospital.
- La aplicación del sistema de Gestión de Calidad y mejoramiento continuo en cada uno de los procesos establecidos nos permite brindar a nuestros clientes una atención excelente y con calidad.

#### V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Manejo de equipo de oficina.
2. Sistema de Gestión de la Calidad
3. Herramientas o Instrumentos propios del trabajo.
4. Manejo de herramientas de dibujo arquitectónico
5. Manejo de las fichas para elaboración de proyectos en los Bancos de Inversión Nacional, Departamental y Municipal
6. Herramientas de Excel, Word y Power Point.

#### VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplina académica en Arquitectura del núcleo básico del conocimiento en Arquitectura.	Doce (12) meses de experiencia profesional relacionada.

#### VII. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL DE CALIDAD

##### RESPONSABILIDAD

1. Desarrollar e implementar el sistema de gestión en su área de responsabilidad.
2. Asegurar el cumplimiento de la legislación.
3. Asegurar la mejora continua y la disminución de los peligros y riesgos.
4. Asegurar la ejecución de las acciones de mejoramiento del SGC.
5. Aprobar los procesos y documentos del área.
6. Reportar todos los accidentes e incidentes de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento, de su área de influencia y participar de su investigación e implementación de acciones o planes de mejoramiento.



7. Utilizar los implementos de protección personal.
8. Son responsables de la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo; por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrales. Así mismo, por desarrollar la auto evaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia a la cual pertenecen.
9. Cumplir con las disposiciones legales e institucionales y actuar de acuerdo con la ética de su profesión o disciplina.
10. Reportar condiciones inseguras observadas en las áreas de trabajo y los eventos adversos, incidentes y accidentes de trabajo inmediatamente después de su ocurrencia. Participar en sus investigaciones y en la definición de acciones correctivas y preventivas.
11. Contribuir a mejorar las condiciones ambientales, haciendo uso racional del agua y energía y evitando la contaminación y las sobras de alimentos.
12. Clasificar los residuos desde la fuente "sitio de generación".

#### AUTORIDAD

1. Ajustar los objetivos y metas ambientales y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el proceso, con base en los resultados de los indicadores de desempeño y los objetivos corporativos del Hospital.
2. Aprobar o desaprobar la implementación de métodos o prácticas de control operacional en medio ambiente y Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que interactúen con las actividades del proceso.
3. Detener la ejecución de un trabajo que ponga en riesgo la salud y vida del funcionario o contratista, la estabilidad de la infraestructura del Hospital o la afectación severa del medio ambiente.
4. Eliminar o agregar recursos para mantener o mejorar el desempeño del sistema de gestión.
5. Solicitar en forma oportuna cualquier entrenamiento que considere necesario para el buen desempeño en el puesto de trabajo.
6. Solicitar información de los riesgos a que puede verse expuesto en la ejecución de la labor encomendada, sus efectos y las medidas de prevención y control.
7. Hacer cumplir las normas, protocolos y reglamentos de la institución.

#### VIII. COMPETENCIAS COMUNES

Según lo establecido en la normatividad vigente.

#### IX. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

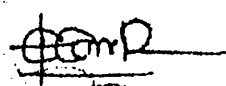
Según lo establecido en la normatividad vigente.

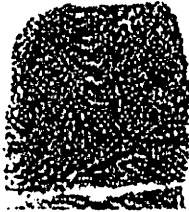


REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CECULA DE CIUDADANIA

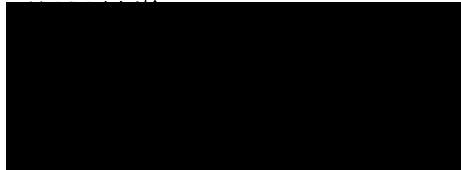
NUMERO 71.689.905  
CORREA ROJAS

APPELLIDO  
CARLOS ALBERTO

FIRMA  
  
FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 20-JUL-1967



VIGENCIA

REGISTRACION



01200