

Convocatoria y divulgación, adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, declaratoria de desierto el proceso de selección de vacantes ofertadas en la modalidad de Ascenso, ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, verificación de Requisitos Mínimos, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección, aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección, conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

QUINTO: Según lo establecido en el artículo 32 el Decreto Ley 927 del 2023, ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PARA INGRESO Y ASCENSO. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba.

SEXTO: De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, decreto que rige este proceso de selección de la DIAN, el carácter, **LA PONDERACIÓN** y los puntajes aprobatorios de las pruebas escritas del proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo, como es mi caso (GESTOR II MISIONAL) se rige por la siguiente tabla:

TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

De la misma manera en la GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE, presentación de pruebas escritas DIAN, en la página siete se puede leer lo siguiente:

4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, el carácter, la ponderación y los puntajes aprobatorios de las *pruebas escritas* del proceso de selección son los siguientes:

4.1. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 1

Fase	Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO aprobatorio fase	Puntaje MÍNIMO aprobatorio general
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10 %	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15 %	N/A		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10 %	N/A		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00	
TOTAL			100 %			

OCTAVO: Mediante el aplicativo establecido por parte de la CNSC, denominada aplicativo SIMO, previo al pago de los derechos de participación me inscribí a una de los empleos vacante ofertadas por la DIAN, empleo denominado GESTOR II, código 302, nivel jerárquico profesional, tipo de empleo carrera administrativa, proceso misional etc, tal como se muestra en el siguiente cuadro. Empleo que se describe en el siguiente cuadro y para el cual se ofertaban 122 vacantes.

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO		Versión formato	FT-TAH-1824	
Año	2023	Versión de la ficha	0 3	4		
Vigencia		Desde	27/01/2023	Hasta		
Identificación del empleo						
Denominación del empleo:	Gestor II	Cód	302	Grado	02	
				Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa				Código de la Ficha	AT-FL-3007
Ubicación del empleo						
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias					
Subproceso(s)	Fiscalización y liquidación	Aplicación de la Ficha		Niveles Central y Seccional		
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	Dependencia:	Donde se ubique el empleo			
Propósito principal						
Adelantar, en el marco de su competencia y jurisdicción, la verificación o investigación en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de prácticas tendientes a la elusión, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.						

NOVENO: Una vez se verificó por parte de la CNSC, y la entidad contratada el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para el empleo al cual me postulé, en la fecha 02 de agosto del 2023, fui admitido para continuar en concurso.

DÉCIMO: Las pruebas escritas Proceso de Selección DIAN 2022 Modalidades Ingreso y Ascenso, fueron realizadas el día 17 de septiembre del 2023.

DÉCIMO PRIMERO: En la fecha **26 de septiembre de 2023** se publicaron los resultados de estas pruebas a través del aplicativo SIMO.

DÉCIMO SEGUNDO: Los resultados obtenidos por mí, en dichas pruebas fueron los siguientes: (tomado del aplicativo SIMO)

Resultados y solicitudes a pruebas

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 6 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	2023-09-26	71.76	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 6 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	2023-09-26	89.84	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 6 - Prueba de Integridad	2023-09-26	87.66	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	2023-10-05	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 4 de 4 resultados « < 1 > »

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobado	Resultado parcial	Ponderación
TABLA 6 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	70.0	71.76	22
TABLA 6 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	No aplica	89.84	34
TABLA 6 - Prueba de Integridad	No aplica	87.66	22
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	No aplica	Admitido	0

1 - 4 de 4 resultados « < 1 > »

Resultado total: 65.61 Resultados totales CONTINUA EN CONCURSO

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

DÉCIMO TERCERO: Ante la inconformidad, no con los resultados obtenidos, sino con la aplicación errónea de la tabla de ponderación, en la fecha 28 de septiembre del 2023, es decir, dentro de los términos establecidos por los ejecutores del concurso, y a través del aplicativo destinado para el mismo, se procedió a efectuar la RECLAMACIÓN respectiva, argumentando precisamente la incorrecta aplicación de las tablas de ponderación establecidas en el acuerdo de la convocatoria, se argumentó que en lugar de aplicar los porcentajes de la tabla 6, si aplicaron unos completamente diferentes a los que debían aplicarse. Se

argumentó también qué, los pesos porcentuales que se le asignó a las pruebas de los concursantes para este cargo, no se corresponden con los establecidos en el acuerdo, lo que hace que, al aplicarse esos distintos valores porcentuales de manera incorrecta a los distintos resultados, se obtenga un puntaje final provisional diferente al que debería llegarse, alterando en forma grave el orden de los resultados de los aspirantes, lo que debe ser objeto de revisión por parte de la entidad responsable.

DÉCIMO CUARTO: El día 23 de octubre del 2023 fueron publicadas las respuestas a las reclamaciones de todos los aspirantes del concurso que interpusieron las mismas. En el caso concreto en lo relacionado con la inconformidad planteada en lo pertinente la entidad respondió lo siguiente:

II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, indica:

ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, "(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...) de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, (...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa", con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión



Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30 y 56 al 59 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

(...)

DÉCIMO QUINTO: El argumento central de la entidad para explicar su proceder, con respecto a la ponderación de los resultados obtenidos en cada prueba manifestó lo siguiente: “ ...En este orden, para los empleos de Ingreso ofertados en el Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN y que requieren experiencia en su requisito Mínimo, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales, Valoración de Antecedentes y Prueba de Integridad en la Fase I. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la Tabla No. 6 del Acuerdo Rector. Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene entonces que, la Fase I que corresponde a la Prueba eliminatoria sobre Competencias Básicas u Organizacionales y las Pruebas Clasificatorias sobre Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad, se evaluaron en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superaron el puntaje mínimo aprobatorio de setenta (70.00) puntos en la

*Prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter clasificatorio de Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad. Ahora bien, la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales, Prueba de Integridad y Valoración de Antecedentes, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 6; **no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100%** y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatorio. En este sentido, para la Fase I el peso porcentual de cada prueba queda distribuido de la siguiente manera: la Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales queda con un peso del 22%, la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales queda con un peso del 34%, la Prueba de Integridad con un peso del 22% y la prueba de Valoración de Antecedentes queda con un peso del 22%. Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta (70.00) para aprobar dicha Fase...”*

DÉCIMO SEXTO: Finalmente, la respuesta a la reclamación fue la siguiente: “conforme a los resultados publicados, usted APROBÓ la Prueba Escrita de carácter eliminatorio, en este sentido, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos antes mencionados y se pudo determinar que la variación de estas fue nula, dejando como resultados definitivos el inicialmente publicado. IV. DECISIÓN. Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina se permite resolver lo siguiente: 1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se NIEGAN las solicitudes de su reclamación. 2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de 71,76 en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales. 3. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de 89,84 en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales. 4. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de 87,66 en la Prueba de Integridad. 5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cns.gov.co, enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33. 6. **Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.**

II. ARGUMENTOS CON LOS CUALES SE FUNDAMENTA LA VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO A LA IGUALDAD EN EL CASO CONCRETO:

El principal argumento que aquí se expone, y con el que las entidades demandadas estarían violentando el derecho fundamental al debido proceso consiste en poner de manifiesto que los pesos porcentuales que se le asignó a las pruebas de los concursantes para este cargo, no se corresponden con los establecidos en el acuerdo que rige la convocatoria de este concurso con sus correspondientes modificaciones, lo que hace que, al aplicarse esos distintos valores porcentuales de manera incorrecta a los distintos resultados obtenidos por los participantes de este concurso, dé como resultado un puntaje final provisional diferente al que debería arribarse en caso de aplicarse de manera correcta dichos pesos porcentuales, alterando en forma grave el orden de los resultados de los aspirantes. Es de aclarar que, según lo establecido en la correspondiente convocatoria; existen diferentes tablas de ponderación que se deben aplicar a los resultados de obtenidos en las pruebas escritas, para los diferentes empleos convocados. En mi caso, debería verse aplicado la tabla No: 6 del Acuerdo, como pasará a explicarse en seguida.

Según la normatividad colombiana y la doctrina de las Altas Cortes, la convocatoria es “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinear los

parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada” quebrantar o aplicar caprichosamente dicha convocatoria viola flagrantemente principios fundamentales del debido proceso constitucional, como por ejemplo el principio de legalidad que es pilar fundante del Estado Social de Derecho. El artículo 29 de la Constitución Nacional de Colombia, establece en este sentido que “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas... (...).

CASO CONCRETO:

Como puede apreciarse en los expuestos hasta el momento, en los pantallazos extraídos del aplicativo SIMO, en donde se da cuenta de los resultados obtenidos en la prueba escrita efectuada por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, puede evidenciarse sin mayor esfuerzo que los resultados obtenidos por los distintitos aspirantes al empleo Gestor II Misional, se le dio o aplicó un PESO PORCENTUAL, diferente al establecido en el artículo 17 del Acuerdo № CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, norma que rige principalmente este concurso de méritos. El prenombrado artículo establece que: “PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, “(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)” de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, “(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa”, con parámetros previamente establecidos. Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante. En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, “(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto). Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

Sin embargo, pese a que la tabla que se acaba de mostrar es muy clara al definir los pesos porcentuales que tiene cada prueba y cada fase del concurso, la tabla que aplicó la Universidad a mis resultados obtenidos fue la siguiente:

Información de cada prueba presentada en el concurso y sus valoraciones				
Prueba		Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
TABLA 6	Prueba de competencias básica u organizacionales	70.0	71.76	22%
TABLA 6	Prueba de competencias conductuales o interpersonales	No aplica	89.84	34%
TABLA 6	Prueba de integridad	No aplica	87.66	22%
Verificación de requisitos mínimos		No aplica	Admitido	0
Resultado total		65.61	CONTINUA EN CONCURSO	

La siguiente imagen, es un pantallazo de la tabla original tomada directamente del aplicativo SIMO:

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
TABLA 6 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	70.0	71.76	22
TABLA 6 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	No aplica	89.84	34
TABLA 6 - Prueba de Integridad	No aplica	87.66	22
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	No aplica	Admitido	0

1 - 4 de 4 resultados

Resultado total: **65.61** **CONTINUA EN CONCURSO**

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

Como puede apreciarse claramente, se asignan unos pesos porcentuales diferente, que en este documento se resaltan de color verde en uno de los cuadros que precede, es así, que se asigna unos valores porcentuales de 22, 34, y 22%, respectivamente.

Ahora bien, la tabla de ponderación que debió haber aplicado una de las entidades demandadas conforme al acuerdo que rige este concurso y que es ley para las partes es la siguiente:

Información de cada prueba presentada en el concurso y sus valoraciones					
Prueba		Carácter	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Peso porcentual
Fase 1	Prueba de competencias básica u organizacionales	Eliminatorio	70.0	71.76	10%
	Prueba de competencias conductuales o interpersonales	Clasificatorio	No aplica	89.84	15%
	Prueba de integridad	Clasificatorio	No aplica	87.66	10%
	Valoración de antecedentes	Clasificatorio			10%
Fase 2	Curso de formación	Eliminatorio			55%
Resultado total			29.41		

Como puede apreciarse, el máximo puntaje que debí haber obtenido si se hubieran aplicado los pesos porcentuales correctos a los resultados sería: 29.41 y no 65.61 como aparece en el aplicativo.

Solicitar que se aplique la tabla de valoración correcta pese a que mi resultado total se vería disminuido parecería algo absurdo en un concurso de méritos en el que el ganador es el que obtiene los más altos puntajes; sin embargo, el problema radica en que a todos los concursantes para esta cargo, se les aplicó la misma tabla equivocada y pesos porcentuales diferentes; y no la estipulada en la convocatoria del concurso, lo que trae como consecuencia una variación muy significativa de los resultados obtenidos no solo por mí; sino por todos los concursantes para este cargo convocado. Si se hubiera aplicado la tabla con los porcentajes correctos; el máximo puntaje obtenido por un concursante en un caso hipotético, hubiese sido **35.0 puntos**, esto; si sus resultados obtenidos en las diferentes pruebas hubiesen sido **del 100%**, como se explica con la siguiente tabla.

Información de cada prueba presentada en el concurso y sus valoraciones					
Prueba		Carácter	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Peso porcentual
Fase 1	Prueba de competencias básicas u organizacionales	Eliminatorio	70.0	100	10%
	Prueba de competencias conductuales o interpersonales	Clasificatorio	No aplica	100	15%
	Prueba de integridad	Clasificatorio	No aplica	100	10%
	Valoración de antecedentes	Clasificatorio		000	10%
Fase 2	Curso de formación	Eliminatorio			55%
Resultado total		35.00			

Lo anterior porque el peso porcentual de la primera fase según el acuerdo de la convocatoria es del 45% y la segunda fase que comprende el curso de formación y su respectiva prueba, tiene un valor de 55%. Sin embargo, como en este proceso aún resta la valoración de antecedentes que tiene un peso porcentual del 10%, el puntaje de un concursante no debió superar los 35 puntos, los 10 puntos restantes corresponderían a la valoración de antecedentes; en el caso hipotético planteado, el resultado final de esta fase del concurso tendría un máximo de 45 puntos. Téngase bien en cuenta, que las dos fases según el acuerdo de la convocatoria, **NO TIENEN IGUAL VALOR PORCENTUAL**, pues la primera fase tiene un peso porcentual menor que la segunda (45%), y la segunda fase tendría un peso porcentual de (55%). Lo anterior no debe entenderse como un capricho de la CNSC, ya que el concurso se estructuró en dos fases, la primera tiene un peso porcentual del 45% y la segunda que es el curso de formación tiene un peso porcentual del 55%, así lo establece el Decreto Ley 71 del 2020 según el cual en el artículo 28.4 dice lo siguiente “Lista de Elegibles. Para el caso de los procesos de selección para empleos del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante en la Fase I y en la Fase II de que trata el presente Decreto-ley, **siendo en todo caso la del curso (Fase II) la de mayor peso.** Sin embargo, esto no ocurrió de esta manera y por eso se observan puntajes que superan este límite de 35 puntos como se muestra a continuación en la siguiente imagen tomada también directamente del aplicativo SIMO, en donde se observan puntajes que sobrepasan los 70 puntos.

Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
594768051	74.11
628345759	73.17
593880786	72.67
568325105	72.56
611918461	72.47
561880354	72.34
618946019	72.34
595278823	72.19
595409766	72.19
561896801	72.17

1 - 10 de 4469 resultados « < 1 2 ... 447 > »

Ahora bien, en la respuesta efectuada por las entidades demandadas, si bien aceptan que la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales, Prueba de Integridad y Valoración de Antecedentes, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 6 del acuerdo, afirman sin el menor rubor, que **“no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100% y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatorio. En este sentido, para la Fase I el peso porcentual de cada prueba queda distribuido de la siguiente manera: la Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales queda con un peso del 22%, la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales queda con un peso del 34%, la Prueba de Integridad con un peso del 22% y la prueba de Valoración de Antecedentes queda con un peso del 22%. Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta (70.00) para aprobar dicha Fase...”**

Las preguntas que deberían responder las entidades demandadas son las siguientes: ¿dónde se encuentran establecidos estos nuevos porcentajes de las pruebas?, ¿cuál es el sustento jurídico en que se basan para realizar estos cambios en la forma de ponderar estos resultados?, ¿en qué parte del acuerdo de la convocatoria, en qué ley o Acto administrativo está establecido de manera clara este proceder, por parte de la entidad?

La tabla No 6, del Acuerdo No. 08 del 29 de diciembre de 2022: Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022, en ninguna parte de su articulado habla de esto, esta tabla, establece un valor o peso porcentual distinto para cada una de las pruebas y fases del concurso, a la primera fase le asigna un peso porcentual del 45%, mismo que se divide en: pruebas de competencias básicas u organizacionales (10%), prueba de competencias conductuales o interpersonales (15%), valoración de antecedentes (10%) y prueba de integridad (10%), como se muestra en la siguiente imagen tomada directamente del acuerdo:

**TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

y a la segunda fase, se le asigna un peso porcentual del 55%, la suma tanto de la primera y la segunda fase da un porcentaje del 100% de la totalidad del concurso. Ese 45%, es el 100% de la primera fase, y ese 55% es el 100% de la segunda fase...eso es lo que establece el acuerdo de la convocatoria e interpretarlo de otra manera es francamente algo caprichoso y arbitrario por parte de las entidades demandadas, y es ir en contra del principio de legalidad y del debido proceso. Se insiste, las dos fases no pesan lo mismo. El acuerdo le dio mayor peso porcentual a la segunda fase del concurso.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, si se acepta correcta la aplicación de una tabla porcentual que no se sabe de dónde fue obtenida, y que se diferencia por mucho a la tabla establecida en el acuerdo de la convocatoria se tendría que entre la persona que obtuvo el máximo puntaje de la convocatoria para ocupar los cargos ofertados (74.11 PUNTOS), y el resultado obtenido por mí (65.61 PUNTOS) habría una diferencia de (8.5 PUNTOS), lo que en términos de concursantes es una cifra extremadamente grande, de aproximadamente 850 participantes. Sin embargo, de aplicarse la tabla correcta, es decir la tabla 6, establecida en el artículo 17 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por

el Acuerdo No. 24 de 2023, decreto que rige este proceso de selección de la DIAN, el carácter, **LA PONDERACIÓN** y los puntajes aprobatorios de las pruebas escritas del proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo, el máximo puntaje obtenido por un participante sería de (35.00 PUNTOS) como se acabó de explicar, y el puntaje obtenido por mí sería de (29.41 PUNTOS), es decir que la diferencia entre un concursante que hubiese obtenido el puntaje perfecto de 35.00 puntos y el mío sería de (5,59 PUNTOS), pero se resalta que ese puntaje perfecto de 35.00 puntos es un caso hipotético, puesto que esto según los resultados publicados en el SIMO, no ocurrió.

ARGUMENTO DE PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE ACCIÓN DE TUTELA:

Si bien la Acción de Tutela no es procedente en todos los casos, y es un mecanismo excepcional que se presenta únicamente cuando se esté frente a la amenaza o vulneración de Derechos Fundamentales, en el caso concreto, esta debe ser procedente por cuanto no existen otros recursos ni medios de defensa judicial o cuando ya éstos se hayan agotado. En el caso concreto, como ya se puso en evidencia, el concurso establece una etapa de RECLAMACIONES, misma que debe efectuarse en los términos allí establecidos y anunciados previamente. En este sentido se procedió por parte de las entidades convocantes de la siguiente manera “*La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Fundación Universitaria del Área Andina, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 19 del Acuerdo No.08 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo 24 de 2023 y el numeral 4.5. de su Anexo, informan a los aspirantes que, las respuestas a las reclamaciones presentadas en el SIMO contra los resultados de las Pruebas Escritas publicados el pasado 26 de septiembre de 2023, así como los resultados definitivos de dichas pruebas, se publicarán el próximo 23 de octubre de 2023*” si bien es cierto, y como se explicó adelante, la RECLAMACIÓN por parte del suscrito fue presentada en término y la entidad dio respuesta a la reclamación efectuada, sin embargo, la misma va en contravía en lo establecido en el concurso y es violatoria del debido proceso y teniendo en cuenta que según la misma entidad nos recuerda que “*NOTA: Se recuerda a los aspirantes inscritos en el Proceso de Selección DIAN 2022, que de acuerdo con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del presente Proceso de Selección, contra la decisión de las respuestas que resuelven las reclamaciones, no procede ningún recurso.*” Como se sabe una de las causales generales de la procedencia de la Acción de Tutela es “Que se hayan agotado todos los medios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, tanto ordinarios como extraordinarios, salvo que se trate de evitar la consumación de un perjuicio ius-fundamental irremediable. El actor tiene el deber de desplegar todos los mecanismos judiciales que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos, pues de no ser así se correría el riesgo de vaciar las competencias de las distintas autoridades judiciales, de concentrar en la jurisdicción constitucional todas las decisiones inherentes a ellas y de propiciar un desborde institucional en el cumplimiento de las funciones de esta última”, lo que en este caso ha sucedido, por cuanto no cuento con otro medio de defensa judicial igualmente efectivo, y de no procederse de esta manera se ocasionaría un flagrante violación del debido proceso como se expuso a lo largo de esta demanda.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

En relación con las condiciones ofertadas mediante convocatoria pública para proveer empleos públicos de carrera la Corte Constitucional en Sentencia SU446 del 26 de mayo de 2011, estableció lo siguiente: “El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”. Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público.”

La convocatoria es “*la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes*”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entendiéndose administración y administrados- concursantes. Por tanto, como en ella se delimitan los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones

que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada. La convocatoria es “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinear los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”

III. DERECHOS CUYA PROTECCION SE DEMANDA

De los hechos anteriormente expuestos, se encuentran vulnerados mis derechos constitucionales a LA IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, consagrados en los artículos 23, 29 de la Constitución Nacional de Colombia.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

El artículo 13 de la Constitución Nacional, dispone que: “... Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.” Al respecto del derecho a la igualdad, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-340/20, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, dispuso: “(...) El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la igualdad de trato y oportunidades, ya que, con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la arbitrariedad del nominador. Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito “constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”

El artículo 29 de la Constitución Nacional, estatuye: “... El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. (...)” Con relación al derecho al debido proceso, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-682/16, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, dispuso:

“DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO EN CONCURSO DE MERITOS-Convocatoria como ley del concurso La Convocatoria constituye una norma que se convierte en obligatoria en el concurso, en consecuencia, cualquier incumplimiento de las etapas y procedimientos consignados en ella, vulnera el derecho fundamental del debido proceso que le asiste a los participantes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera.”

V. PRETENSIONES:

Mediante un proceso preferente y sumando como lo establece el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, en desarrollo del artículo 86 de la Constitución Política de 1991 que consagra la Acción de Tutela, solicito a su despacho se proceda a disponer lo siguiente:

PRIMERO: Amparar los derechos fundamentales constitucionales: DERECHO FUNDAMENTAL DEL DEBIDO PROCESO y el DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD, derecho al ACCESO ACARGOS PÚBLICOS, AL TRABAJO Y AL DERECHO DEL MÉRITO. los cuales están siendo directamente amenazados por la conducta del DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN)- COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, representados legalmente sus representantes legales o por quien haga sus veces.

SEGUNDO: Se ordene al DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN)-COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA representados legalmente sus correspondientes representantes legales, o por quien haga sus veces y/o a quien corresponda, por conducto de sus respectivos titulares que, si aún no lo han efectuado, en el ámbito propio de sus respectivas obligaciones, a partir de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al pronunciamiento de este fallo, proceda a aplicar los pesos porcentuales a los resultados obtenidas en las pruebas escritas de este concurso y para este cargo, de conformidad y en idénticos términos con lo establecido en el artículo 17 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”, sin alterar caprichosamente lo establecido en dicho acuerdo y en consecuencia con lo anterior se proceda a aplicar los pesos porcentuales de la tabla No 6 y no otra, pues esta tabla y no otra la que rige el carácter, LA PONDERACIÓN y los puntajes aprobatorios de las pruebas escritas del proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo, como es mi caso (GESTOR II MISIONAL) y los pesos porcentuales aplicables a las mismas.

TERCERO: Que se ordene al equipo del proceso Selección DIAN 2022 de la CNSC, realizar las gestiones a su cargo para habilitar el SIMO, para que la Fundación Universitaria del Área Andina, operador contratado para adelantar esta fase del concurso, adelante los cambios a que haya lugar con el fin de aplicar correctamente las porcentajes porcentuales a las pruebas realizadas en el presente concurso y se aplique en términos de legalidad lo establecido en el artículo 17 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, a todos los aspirantes a este cargo para garantizar el derecho a la igualdad de todos los aspirantes.

TERCERO: Advertir a los accionados que en ningún caso vuelvan a incurrir en las vulneraciones que me llevaron a iniciar esta tutela y que si lo hacen serán sancionadas conforme lo dispone el art. 52 del Dcto 2591/91

VI. MEDIOS PROBATORIOS

Pruebas documentales:

Acompañó los siguientes documentos en calidad de acervo probatorio:

1. Copia del ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”
2. ACUERDO N° 24 del 15 de febrero del 2023, “Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva

pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

3. Registro de inscripción.
4. Guía de orientación del aspirante presentación de pruebas escritas.
5. Reclamación elevada ante la CNSC.
6. Respuesta dada por la CNSC ante la reclamación.

VII. COMPETENCIA

Es usted competente, señora juez, para conocer de la presente Acción de Tutela, teniendo en cuenta el lugar donde ha ocurrido la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante.

VIII. JURAMENTO:

Para los efectos previstos en el artículo 37 del decreto 2591 de 1991 manifiesto bajo la gravedad de juramento que no se ha instaurado Acción de Tutela por los mismos hechos y derechos violados ante ninguna Autoridad Judicial.

IX. ANEXOS:

Los relacionados en el acápite de pruebas, copia de la tutela para el traslado y para archivo.

X. NOTIFICACIONES:

La entidad accionada puede ser notificadas en las siguientes direcciones:

ACCIONADOS:

- **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:**
Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7, Bogotá D.C.
Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cns.gov.co
- **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA: SEDE BOGOTÁ.** Carrera 14A #70A-34- notificacionjudicial@areandina.edu.co
- **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN:** Dirección: Sede principal | Bogotá, Nivel Central, carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín- Correo electrónico: notificacionesjudicialesdian@di.gov.co

ACCIONANTE: Correo electrón[REDACTED]

Agradezco su atención y colaboración,

[REDACTED]

FAVIÁN BOLIVAR PONCE

[REDACTED]
Firma