

Señor

**JUEZ DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**

(REPARTO) E. S. D.

**Proceso:** ACCIÓN DE TUTELA

**Accionante:** INÉS PAULINA CUEVAS OSPINO

**Accionado(s):** COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC – DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN – FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE INGRESO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022.

**Medidas:** SOLICITUD EXPRESA DE MEDIDA PROVISIONAL.

**INÉS PAULINA CUEVAS OSPINO**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 22551844, actuando a nombre propio respetuosamente me permito interponer ACCION DE TUTELA POR VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, DERECHO DE DEFENSA, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, REGLAS DEL CONCURSO en contra de La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE INGRESO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022. - de acuerdo con los siguientes,

**HECHOS**

PRIMERO: Me inscribí en la convocatoria concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Proceso de Dian, modalidad Ingreso: No 008 – 2022, con el No. Inscripción 592516580, en la No OPEC: 198476, al cargo Gestor I 301 01, la cual tiene 189 vacantes a nivel nacional.

SEGUNDO: Aporté todos los documentos como soporte de estudio que se requerían para el cumplimiento de los requisitos a través de la plataforma SIMO, los cuales fueron validados y aceptados para continuar en proceso.

TERCERO: La Comisión Nacional del Servicio Civil citó a la presentación de las pruebas escritas en el proceso de selección DIAN No. 008, modalidad de ingreso del 2022, para el día 17 de septiembre de 2023.

CUARTO: El pasado 26 de septiembre, la CNSC publicó los resultados de las pruebas escritas, en las cuales obtuve un puntaje total de 83.45, ocupando el puesto No 238, el puesto 189 tiene un puntaje 83.87.

Por tratarse de un cargo de nivel 1 no hay valoración de antecedentes, es decir, que

las etapas del proceso de selección ya fueron surtidas, por tanto, el proceso se encuentra en la etapa de expedición de la resolución por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer los 189 cargos de la OPEC 198476, lo cual puede suceder en las primeras semanas de noviembre de 2023.

QUINTO: El 7 de octubre de 2023, fecha en que accedí a la revisión de las pruebas, tomé nota de las situaciones planteadas, las preguntas y respuestas, de las cuales solicitaría recalificación de acuerdo con lo sustentado en la norma y con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones del cargo Gestor I de Cercanía con el Ciudadano.

SEXTO: El 10 de octubre presenté la reclamación debidamente sustentada, así:

*“ 3. Adicional a lo anterior también quiero solicitar revisión de las preguntas detalladas a continuación:*

### **FUNCIONALES**

#### **PREGUNTA 21**

*Un estudio muestra deficiencias en la prestación de un servicio, los ciudadanos no conocen las dependencias y no reciben la orientación adecuada.*

*Para mí la respuesta correcta es la C = Formular creación de un comité con funcionarios que implementen políticas públicas ya que creando los comités con funcionarios para implementar políticas públicas aseguramos que se pongan en marcha los procedimientos y las políticas de servicio al ciudadano, sustento mi respuesta en el numeral 6.2 Eje 2. Creación de valor público del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la dirección de empleo Público publicado en marzo de 2020.*

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Dirección de Empleo Público Publicado en Marzo de 2020.

## **6.2 Eje 2. Creación de valor público**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

## INTEGRIDAD

Pregunta 127:

Para mí la respuesta correcta es la B: terminar mis labores y luego ayudar a mi compañero ya que pongo en práctica el valor de la DILIGENCIA tal como lo estipula el CODIGO DE ETICA DE LA DIAN con lo cual se aplicaría:

### Diligencia

Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

#### LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No son aceptables las gestiones a medias.
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Conozco y entiendo en detalle el ordenamiento jurídico que regula mi función y la prestación del servicio que me ha sido encomendado y me capacito a conciencia para realizar mi labor con parámetros de excelencia.

Pregunta 129:

Para mí la respuesta correcta es la C: Apoyo a mis compañeros que tratan de calmar la discusión ya que pongo en práctica el valor del RESPETO al no tomar el liderazgo de la conciliación respetando los espacios entre las personas que presentan la dificultad, en cambio permitiendo el trabajo en grupo con mis compañeros podemos lograr que se establezca el dialogo y la comprensión tal como lo estipula el CODIGO DE ETICA DE LA:

### Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

#### LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, ¡esta es la clave!
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Expongo con argumentos mi posición diferente, de manera noble, con un lenguaje que refleje mi consideración real y sincera por la postura y la persona del otro y por su honorabilidad.
- Contribuyo a la generación de un adecuado clima laboral, con mi buena actitud en el trabajo y en la relación con los demás.

Pregunta 131:

Para mí la respuesta correcta es la B: Ya que es deber de la entidad proveer los materiales e insumos de oficina que se requieran para cumplir las tareas asignadas, no hay establecido un procedimiento que indique que el deber del funcionario es prestar el dinero, en cambio sí es procedente buscar alternativas que puedan solucionar de momento la falta de insumos; por lo tanto, para mí la respuesta correcta es la B, con esto aplico el valor de la DILIGENCIA.

## Diligencia



Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

### LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No son aceptables las gestiones a medias.
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Conozco y entiendo en detalle el ordenamiento jurídico que regula mi función y la prestación del servicio que me ha sido encomendado y me capacito a conciencia para realizar mi labor con parámetros de excelencia.

Pregunta 132:

Para mí la respuesta correcta es la C: Ya que pongo en práctica el valor de la HONESTIDAD al indicar que soy sincera al informar que no cuento con los conocimientos adecuados y procedo a pedir capacitación en el tema para poder cumplir de manera EFICIENTE con la tarea asignada.

## Honestidad



Abrir con Documentos de Google

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y favoreciendo el interés general.

### LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando tengo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda.

## PREGUNTAS 127 A

132

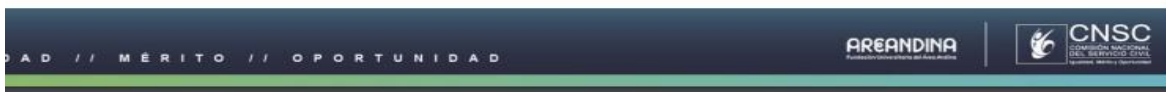
Teniendo en cuenta la GUIA DE ORIENTACION AL ASPIRANTE para presentación de pruebas escritas guía de orientación solicito se califiquen las preguntas 127 a 132 en el rango de 1 a 3 tal como se muestra en la guía de orientación al aspirante para la prueba escrita:

### 3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las pruebas de *competencias básicas u organizacionales, competencias funcionales y competencias conductuales e interpersonales* se utilizará el formato de pruebas de *Juicio Situacional*.

Este formato se caracteriza por presentar un (1) caso o situación hipotética que se presenta con frecuencia en un contexto laboral frente al que se hace un (1) *planteamiento o enunciado* y se presentan tres (3) *opciones de respuesta*, de las cuales solamente una (1) es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado (numeral 2.3 de la presente guía).

Para la *prueba de integridad* se plantean *casos* específicos con un *enunciado*, el cual vendrá acompañado por tres (3) *opciones de respuestas* que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).



Finalmente, ya anotadas las inconsistencias de la prueba, los resultados y la revisión, solicito que se realicen en mi favor los ajustes correspondientes”.

SÉPTIMO: El 23 de octubre la CNSC publicó la respuesta a la reclamación, a cada una de las argumentaciones, de la siguiente manera: “(...)

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
127	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar
			prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

128	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
129	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyar a quienes estén calmando los ánimos del equipo, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al apoyar el manejo del conflicto sin ponerse como una ficha central en una situación con un grupo que conoce recientemente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
130	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al aceptar las felicitaciones de su superior evitando generar conflicto, en el espacio, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al tomar créditos que no le corresponden para quedar bien frente a los asistentes de la reunión en lugar de aclarar la situación. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
131	C	Deseabilidad	Esta opción denota una puntuación baja de
		Social	deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

132	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar a su superior sus limitaciones solicitando tiempo para prepararse ante la labor, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al señalar sus limitaciones como profesional, que son normales al no tener manejo de todos los temas que se aplican en una entidad, pero con la disposición para aprender al respecto. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
-----	---	---------------------	---

Es importante señalar que a través de la Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas- se informó que la prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestran los aspirantes al responder esta prueba.

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

Es pertinente aclarar que los indicadores a evaluar en las Pruebas Escritas se dispusieron en el link de la Guía de Orientación al Aspirante del presente proceso, en el cual podía consultarse con el número de inscripción los indicadores que se incluyeron en la prueba.

Los indicadores se seleccionaron en la fase de preparación a partir del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, los cuales han sido asociados a determinada OPEC y en conjunto, dichas competencias dan cuenta de las características necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público.

Ahora bien, vale mencionar que, en la etapa de planeación, la DIAN delimitó y definió los indicadores de las pruebas asociados a las Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. La CNSC supervisó a la Fundación Universitaria del Área Andina en el proceso de agrupación de la información de las competencias establecidos en los MERF.

La Fundación Universitaria del Área Andina, luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la DIAN y la CNSC, realizó la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas.

Como consecuencia, la estructura de las pruebas elaboradas evalúa los aspectos relacionados con el cargo, es decir, tienen en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel, propósito y funciones del cargo; respetándose los indicadores definidos por la DIAN y validados por la CNSC.

Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBO** las Pruebas Escritas 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.

OCTAVO: De la respuesta a la reclamación se deduce que la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. incurren en la violación a los derechos fundamentales: AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.

La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. incurren en incongruencia, al ratificar como válidas algunas respuestas en el supuesto que al escogerlas estas se adecuaban a deseabilidad social; sin embargo, para presentarme a la prueba me preparé muy bien con meses de anterioridad, para lo cual me preparé y me apropié del Manual Específico de Requisitos y Funciones del cargo Gestor I 301 01 del Proceso Cercanía con el Ciudadano, específicamente en lo que requería conocer para ser servidora pública de la DIAN, para este caso estudié los temas registrados en el ítem Competencias Básicas u Organizacionales, para desempeñar el cargo estudié el ítem de Competencias Funcionales, así como las Competencias Conductuales o Interpersonales y el Código de Ética de la DIAN, el cual interioricé para acercarme a lo que la DIAN requiere de un servidor público, este es mi sueño y por eso me esmeré, empezando a estudiar desde marzo, cuando escogí el cargo que quería desempeñar.

NOVENO: A continuación, señor Juez señalo los motivos por los cuales no estoy de acuerdo con las respuestas emitidas por la CNSC a cada una de mis argumentaciones en la prueba de:

### **INTEGRIDAD**

Aquí la CNSC fundamenta su respuesta en lo que denominan deseabilidad social; no obstante, al detallar el por qué la respuesta dada no es la correcta, se deduce que me asiste la razón. Así:

*“**La deseabilidad social** es un concepto vinculado al mundo experimental. Acuñado desde la psicología, hace referencia a la necesidad del individuo que se somete a un experimento de quedar bien con el experimentador, hacer lo que se supone que se espera que haga, o favorecer en alguna manera a que se dé el resultado experimental que se quiere, lo que puede provocar un sesgo en dicho experimento. (...)*

*Se considera que las personas que se representan a sí mismas con puntajes altos en los comportamientos aprobados y bajos en los comportamientos desaprobados*



muestran un alto sesgo de deseabilidad social".  
([https://es.wikipedia.org/wiki/Deseabilidad\\_social](https://es.wikipedia.org/wiki/Deseabilidad_social))

Es decir, que la deseabilidad social consiste en adecuar las respuestas a un cuestionario para dar una imagen lo más favorable posible, dicho de otro modo, *“se entiende como la tendencia de las personas a presentarse ante los demás de una forma adecuada desde el punto de vista social, es decir, de la forma más valorada socialmente, cambiando nuestra conducta, comportamiento y nuestro lenguaje en función de lo que consideremos correcto para el entorno o el interlocutor”*. (Tomado de <https://psicologiaviva.com/blog/deseabilidad-social-y-tener-de-agradar/> )

Ahora, veamos la respuesta dada por la CNSC a cada una de las preguntas por mí reclamadas que fueron calificadas con cero (0):

*“Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).*

(...)

*Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y **cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento**”*. (Negrita original).

Por último, revisemos que estableció la Guía de Orientación al Aspirante Presentación de Pruebas Escritas, al respecto:

*“La prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestran los aspirantes al responder esta prueba”*.

De lo anterior, se deduce que fui calificada erróneamente, al puntar con 0 respuestas que supuestamente marcaban deseabilidad social, pero la misma respuesta emitida por la CNSC indica que mis respuestas no estaban sesgadas por este tipo de comportamiento, todo lo contrario, mis respuestas fueron sinceras, me mostré de una forma realista y con baja deseabilidad social, dado que mi interés no fue resaltar atributos fuera de la realidad. En conclusión, no hay coherencia entre lo calificado y lo explicado por la CNSC en cuanto a la justificación del motivo por el cual me calificaron con 0, siendo que respondí conforme con el valor de honestidad, establecido en el Código de Ética de la DIAN.

En consecuencia, mis respuestas son correctas al no estar enmarcadas en lo que se denomina deseabilidad social.

127. En esta respuesta, tal como lo indican, me estoy mostrando de una forma realista al informarle a mi compañero que primero terminaría mis compromisos y luego le colaboraba. Es decir, no prevalecen las necesidades de mi compañero por encima de las que me corresponden. Con esta respuesta, además demuestro el valor de la diligencia, enmarcado dentro del Código de Ética de la DIAN.

128. No fue presentada en la reclamación de 10 de octubre de 2023.

129. En esta respuesta, tal como lo indican en su justificación, me estoy mostrando de una forma realista al no tomar el liderazgo en un conflicto entre compañeros, sólo apoyando a quienes intentaban mediar. Considero que, si tomaba el liderazgo sí se aplicaría lo denominado deseabilidad social, por tanto, la respuesta que emite la CNSC indica que con esta demuestro baja deseabilidad social, es decir, no buscaba enaltecerme siendo líder. Al marcar la respuesta de tomar la vocería como líder si pudiese marcar alta deseabilidad social, pero no fue así.

130. No fue presentada en la reclamación de 10 de octubre de 2023.

131. Resulta inverosímil que la CNSC marque como respuesta correcta para esta pregunta “el prestar dinero para compra de papelería o insumos”, eso demuestra una alta deseabilidad social, el querer demostrar que se “da todo para trabajar hasta de su sueldo”, toda vez que está claro que en las Entidades del Estado no existe una cuenta contable destinada a devolver dinero a los funcionarios que prestaron plata para comprar insumos. Las compras que hace el Estado se realizan a través de Colombia Eficiente, por tanto, la respuesta marcada como correcta por la CNCS no se enmarca en lo fáctico.

132. En esta pregunta, al igual que en las anteriores la respuesta emitida por la CNSC manifiesta saqué baja puntuación en deseabilidad social, es decir, que no me estoy sobrevalorando y respondí de la manera mas sincera posible, dentro de las opciones de respuesta que había.

Ahora bien, si revisamos lo contenido en el Código de Ética DIAN, señala que entre los comportamientos del valor honestidad está:

*“Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda”.*

Por tanto, mi respuesta es la correcta, máxime si la opción de respuesta correcta dada por la CNSC es que debía “aceptar la tarea aun sin tener el conocimiento”, esto sí demuestra alta deseabilidad, porque estaría actuando lo que se denominaría comúnmente “lambonería”, en mi caso fui honesta al manifestar que no me lo sé todo y es válido.

DÉCIMO: El 7 de octubre de 2023, fecha en que accedí a la revisión de la prueba, observé que las marcadas como correctas por la CNSC son las que respuestas que sí demuestran lo denominado como alta deseabilidad social, por tanto, considero que existe un error en la valoración de estas preguntas.

Tal como se explicó en el numeral NOVENO de la presente acción de tutela, exactamente en las preguntas No. 127, 129, 131 y 132.

UNDÉCIMO: En la OPEC 198476 el puntaje máximo de la prueba de integridad fue 95.18, la mía 85.18; sin embargo, en la respuesta dada por la CNSC sobre cómo se calcula el puntaje para esta prueba, señalan:

Por último, dado que la Prueba de Integridad viene medida en una escala de respuesta graduada, para la obtención del puntaje de esta prueba se emplea la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > (n * 3) * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

$x$  es el total de aciertos del  $i$ -ésimo caso.

$PP_i$  es la puntuación proporcional del  $i$ -ésimo caso.

$PA$  es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

$n$  es el número de ítems incluidos en la prueba.

para obtener el puntaje de la prueba de Integridad se emplean los siguientes valores:

Sumatoria del puntaje	Valor máximo a obtener
70,00	90

Por otro lado, el puntaje del aspirante para la prueba de Integridad corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{90 * (1 - 0.55)} * (70,00 - 90 * 0.55) + 70 = 85,18$$

En virtud de lo anterior, no es claro el motivo por el cual informan que el puntaje máximo a obtener en esta prueba es 90, si muchos aspirantes obtuvieron un puntaje mayor a este.

DUODÉCIMO: En virtud de lo anterior, y habiendo demostrado que los argumentos presentados a las preguntas marcadas como incorrectas por la CNSC debían ser corregidas y por tanto recalificar mi prueba, pero que esta insiste con alegatos que se contradicen con respecto a la medición de deseabilidad social, que no hay mérito para conceder mi petición, y que frente a la decisión de la CNSC no precede recurso alguno se presenta la presente acción de tutela.

#### DERECHOS CUYA PROTECCIÓN SE DEMANDA.

Tutelo la protección de mis derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, DERECHO DE DEFENSA, A LA IGUALDAD AL TRABAJO Y AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS Y A LAS REGLAS DEL CONCURSO.

#### I-PRETENSIONES.

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales del debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos y a las reglas del concurso previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC – FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL

ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE INGRESO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022, en tal virtud.

PRIMERO: Solicito se conceda la medida provisional deprecada, y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC - FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, suspender de manera inmediata la etapa pendiente de la OPEC 198476 que vulnera mis derechos fundamentales, como es la expedición de la resolución de listas de elegibles que emite la CNSC, la cual puede darse dentro de estas dos semanas, hasta tanto no se me recalifique y se den como válidas las respuestas aquí explicadas.

SEGUNDO: Se ordene a la CNSC recalificar mi prueba en mérito de lo alegado y debidamente sustentado.

### SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

El Decreto 2.591 de 1.991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, establece que el Juez Constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho amenazado o vulnerado "*suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere*".

En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala:

*"ARTICULO 7o. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER UN DERECHO. Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.*

*Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.*

*La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible.*

*El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de*

*conformidad con las circunstancias del caso.*

*El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado”.*

La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que la violación del derecho produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final.

El Juez de Tutela podrá adoptar la medida provisional que considere pertinente para proteger el derecho, cuando expresamente lo considere necesario y urgente. Esta es una decisión discrecional que debe ser *“razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada”*.

## I. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

### 1. SUSTENTO DE LEY.

LEY 909 DE 2004.

### ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal

que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

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

Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar "...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

**ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por

la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

**REGLAS DE LAS CONVOCATORIAS:** 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.

## 2. JURISPRUDENCIA.



2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público.

El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así:

*“El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular - , mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.*

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo:

*"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen e/ carácter de fundamentales".*

De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

#### VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO.

En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección.

Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual

se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: *"Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración"*.

## VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.

La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la **sentencia T-112A de 2014:**

*"En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera"*.

**El principio del mérito** es el que garantiza la excelencia y profesionalización en la prestación del servicio público, para que responda y permita materializar los fines del Estado; (ii) la concreción de esta garantía constitucional se da a través de la provisión de los cargos de carrera administrativa por medio de procesos de selección o concursos públicos que son administrados, generalmente, por la CNSC; (iii) en el marco de estos concursos se profieren unos actos administrativos denominados listas de elegibles, en las cuales se consignan en estricto orden de mérito los nombres de las personas que superaron las pruebas del proceso, con miras a ser nombrados en las vacantes ofertadas, en principio, estas solo podían ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas que se abrieran en los empleos inicialmente convocados; (iv) no cabe alegar que existe un derecho adquirido, en la medida en que para que ello confluya se requiere acreditar que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una vacante definitiva para ser designado, por lo que los demás participantes tan solo tendrán una expectativa; (v) en el marco de la Ley 1960 de 2019 es posible extender una lista de elegibles vigente para proveer cargos equivalentes, esto es, que corresponda a la denominación, grado, código y asignación básica del inicialmente ofertado.

## **Sentencia SU446/11 CONCURSO DE MERITOS ETAPAS,**

La sentencia C-040 de 1995 reiterada en la SU-913 de 2009, explicó cada una de esas fases, las que por demás fueron recogidas por el legislador en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Así: 1. 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. 2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. 3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad. 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas...se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con ésta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso. 5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. “Aprobado dicho período, al obtener evaluación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente”.

## **Sentencia SU446/11 SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Importancia como pilar fundamental de Estado.**

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

### **2.2. Derecho al Debido Proceso.**

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones

modernas.

En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley. La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas.

El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 229 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados.

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

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

*"El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996).*

*"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales. "*

*"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales".*

*"El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los*

*derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).*

*"La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos (sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).*

### 2.3. Igualdad.

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

### 2.4. Principio de legalidad administrativa.

Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador. Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa,

clara y precisa en la ley. Este principio exige que todos los funcionarios del Estado actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas.

**Sentencia C-412/15.** El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -*lex scripta*- con anterioridad a los hechos materia de la investigación-*lex previa*. En materia de derecho sancionatorio el principio de legalidad comprende una doble garantía, a saber: material, que se refiere a la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones; y, formal, relacionada con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica. Esto se desprende del contenido dispositivo del inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política que establece el principio de legalidad, al disponer que “nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)”, es decir, que no existe pena o sanción si no hay ley que determine la legalidad de dicha actuación, ya sea por acción u omisión.

Sentencia 00128 de 2016 Consejo de Estado. Uno de los elementos definitorios del Estado moderno es la sujeción de sus autoridades al principio de legalidad. La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2). Esta declaración de principios a favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión. Como señala García de Enterría, en virtud del principio de legalidad el ordenamiento jurídico “otorga facultades de



actuación, definiendo cuidadosamente sus límites”, de modo que “habilita a la Administración para su acción confiriéndole al efecto poderes jurídicos”. (...) Precisamente, al no ser la competencia un elemento accidental o superfluo de los actos administrativos, su inobservancia afecta la validez de la decisión y en ese sentido constituye causal de nulidad de los actos administrativos (artículo 137 CPACA). Por tanto, para resolver el asunto consultado será necesario tener en cuenta que la competencia administrativa debe ser expresa y suficiente en sus diferentes componentes -funcional, territorial y temporal-, que las autoridades no pueden auto-atribuírsela y que tampoco les será lícito asumir aquella que corresponda a otra entidad. Como se ha visto, una decisión adoptada sin competencia atenta directamente contra el principio constitucional de legalidad y permite activar los mecanismos existentes para su expulsión del ordenamiento jurídico.

#### 2.5. Exceso ritual manifiesto.

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

#### 2.6. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

#### 2.7. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: “[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en

*la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."*

## II. PRUEBAS.

Anexo a título de pruebas documentales a fin de que sean tenidas como tales, las siguientes:

1. El contenido de la reclamación instaurada en su momento
2. La respuesta negativa de la CNSC.

## III. COMPETENCIA.

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017:

*"Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. Del Decreto 1069 de 2015. Modificase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:*

*"Artículo 2.2.3.1.2.1. Reparto de la acción de tutela. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos, conforme a las siguientes reglas:*

2. *Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría.*

#### IV. JURAMENTO.

Manifiesto señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

#### V. ANEXOS.

Se adjuntan los siguientes soportes:

1. Código de Ética V1 2021.

#### VI. NOTIFICACIONES.

Dirección: Calle 69 44 28, apto 4A, Torres Don Lucas.

Dirección electrónica: ipauc@hotmail.com

#### VIII. Demandados:

-. COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:

[notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co);

[notificacionjudicial@areandina.edu.co](mailto:notificacionjudicial@areandina.edu.co)

De usted señor Juez,

*INÉS PAULINA CUEVAS O.*

INÉS PAULINA CUEVAS OSPINO

CC. 22.551.844 de Barranquilla

Barranquilla, octubre 9 de 2023

Señores

Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

ASUNTO. RECLAMACIÓN EXAMEN DE CONOCIMIENTO OPEC 198476 GESTOR I.

Yo, Inés Paulina Cuevas Ospino, identificada con la cédula de ciudadanía 22.551.844 de Barranquilla, en mi calidad de concursante inscrito en el Concurso Abierto de Méritos, encontrándome dentro de la oportunidad legal, por medio del presente escrito DOY ALCANCE A LA RECLAMACIÓN presentada el día 9 de octubre de 2023, en contra de los resultados de la prueba escrita de Competencias Básicas, Integrales, Funcionales y Conductuales del Proceso de Selección DIAN No. 008 de 2023, realizadas el pasado 17 de Septiembre de 2023.

De manera respetuosa me permito solicitar justificación frente a las preguntas que saque incorrectas en la revisión de pruebas escritas del pasado 07 de octubre del presente año, por consiguiente y con base en el derecho que tengo como aspirante, solicito por favor se me dé a conocer el eje temático de la pregunta y a su vez la justificación de la opción correcta de las siguientes preguntas:

- 11
- 17
- 21
- 23
- 24
- 25
- 31
- 32
- 36
- 44
- 47
- 48
- 50
- 53
- 58
- 60
- 63
- 68
- 69
- 76
- 77
- 78
- 80
- 81
- 84
- 88
- 89
- 92
- 94
- 101
- 106
- 107
- 114
- 119

2. Según la revisión de pruebas escritas, obtuve los siguientes resultados:

	Básicas	Funcionales	Conductuales	Integridad
<b>Correctas</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	
<b>Incorrectas</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	
<b>Eliminadas</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	
<b>Total, Preguntas efectivas</b>	<b>18</b>	<b>66</b>	<b>36</b>	<b>35</b>
<b>Total, Preguntas</b>	<b>156</b>			

Ante lo cual en SIMO esta apareciendo un resultado en lo básico de 92.15, funcional de 74.60, lo conductual de 88.88 y la de integridad 85.18, por lo tanto, quisiera y de acuerdo con la tabla anterior validar estos resultados en SIMO y que al tiempo se me explique y justifique cual es la fórmula que se utilizó para determinar el puntaje que en este momento se visualiza en SIMO y si existiera algún error en mi calificación este fuera corregido inmediatamente.

3. Adicional a lo anterior también quiero solicitar revisión de las preguntas detalladas a continuación:

## **FUNCIONALES**

### **PREGUNTA 21**

Un estudio muestra deficiencias en la prestación de un servicio, los ciudadanos no conocen las dependencias y no reciben la orientación adecuada.

Para mí la respuesta correcta es la C = Formular creación de un comité con funcionarios que implementen políticas públicas ya que creando los comités con funcionarios para implementar políticas públicas aseguramos que se pongan en marcha los procedimientos y las políticas de servicio al ciudadano, sustento mi respuesta en el numeral 6.2 Eje 2. Creación de valor público del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la dirección de empleo Público publicado en marzo de 2020.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 de la Dirección de Empleo Público Publicado en Marzo de 2020.

## **6.2 Eje 2. Creación de valor público**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

## INTEGRIDAD

Pregunta 127:

Para mí la respuesta correcta es la B: terminar mis labores y luego ayudar a mi compañero ya que pongo en práctica el valor de la DILIGENCIA tal como lo estipula el CODIGO DE ETICA DE LA DIAN con lo cual se aplicaría:

### Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

#### LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No son aceptables las gestiones a medias.
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Conozco y entiendo en detalle el ordenamiento jurídico que regula mi función y la prestación del servicio que me ha sido encomendado y me capacito a conciencia para realizar mi labor con parámetros de excelencia.

Pregunta 129:

Para mí la respuesta correcta es la C: Apoyo a mis compañeros que tratan de calmar la discusión ya que pongo en práctica el valor del RESPETO al no tomar el liderazgo de la conciliación respetando los espacios entre las personas que presentan la dificultad, en cambio permitiendo el trabajo en grupo con mis compañeros podemos lograr que se establezca el dialogo y la comprensión tal como lo estipula el CODIGO DE ETICA DE LA:

### Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

#### LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, ¡esta es la clave!
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Expongo con argumentos mi posición diferente, de manera noble, con un lenguaje que refleje mi consideración real y sincera por la postura y la persona del otro y por su honorabilidad.
- Contribuyo a la generación de un adecuado clima laboral, con mi buena actitud en el trabajo y en la relación con los demás.

Pregunta 131:

Para mí la respuesta correcta es la B: Ya que es deber de la entidad proveer los materiales e insumos de oficina que se requieran para cumplir las tareas asignadas, no hay establecido un procedimiento que indique que el deber del funcionario es prestar el dinero, en cambio sí es procedente buscar alternativas que puedan solucionar de momento la falta de insumos; por lo tanto, para mí la respuesta correcta es la B, con esto aplico el valor de la DILIGENCIA.

## Diligencia



Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

### LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No son aceptables las gestiones a medias.
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Conozco y entiendo en detalle el ordenamiento jurídico que regula mi función y la prestación del servicio que me ha sido encomendado y me capacito a conciencia para realizar mi labor con parámetros de excelencia.

Pregunta 132:

Para mí la respuesta correcta es la C: Ya que pongo en práctica el valor de la HONESTIDAD al indicar que soy sincera al informar que no cuento con los conocimientos adecuados y procedo a pedir capacitación en el tema para poder cumplir de manera EFICIENTE con la tarea asignada.

## Honestidad



Abri con Documentos de Google

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y favoreciendo el interés general.

### LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando tengo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda.

## PREGUNTAS 127 A 132

Teniendo en cuenta la GUIA DE ORIENTACION AL ASPIRANTE para presentación de pruebas escritas guía de orientación solicito se califiquen las preguntas 127 a 132 en el rango de 1 a 3 tal como se muestra en la guía de orientación al aspirante para la prueba escrita:

### 3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las pruebas de *competencias básicas u organizacionales, competencias funcionales y competencias conductuales e interpersonales* se utilizará el formato de pruebas de *Juicio Situacional*.

Este formato se caracteriza por presentar un (1) caso o situación hipotética que se presenta con frecuencia en un contexto laboral frente al que se hace un (1) *planteamiento o enunciado* y se presentan tres (3) *opciones de respuesta*, de las cuales solamente una (1) es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado (numeral 2.3 de la presente guía).

Para la *prueba de integridad* se plantean *casos* específicos con un *enunciado*, el cual vendrá acompañado por tres (3) *opciones de respuestas* que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).



Finalmente, ya anotadas las inconsistencias de la prueba, los resultados y la revisión, solicito que se realicen en mi favor los ajustes correspondientes.

### NOTIFICACIONES

Las recibiré a través del correo electrónico [ipauc@hotmail.com](mailto:ipauc@hotmail.com)

Atentamente:

**INES PAULINA CUEVAS OSPINO**

CC. 22551844 de Barranquilla



Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**INES PAULINA CUEVAS OSPINO**  
**ID. 592516580**  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-15953**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Respuesta a reclamación.  
**ETAPA DEL PROCESO:** Pruebas Escritas.

En el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC suscribió contrato No. 379 de 2023 con la Fundación Universitaria del Área Andina- FUA para: *“realizar la Verificación de Requisitos Mínimos, las Pruebas Escritas y la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección en las modalidades de ascenso e ingreso, y la Prueba de Ejecución del Proceso de Selección en la modalidad de ingreso 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”*. El referido contrato establece dentro de las obligaciones específicas del contratista las de: *“Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales, constitucionales y demás y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio y dentro de los límites normativos que abarque la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas contratadas del proceso de selección. (...)”*.

A su vez, el numeral 4.4. del Anexo Técnico del Acuerdo de la Convocatoria del 29 de diciembre 2022, establece:

**“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas.** *Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y del artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o de la norma que los modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.*

*En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar, si lo considera necesario, el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior*

*contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará a través del SIMO para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.*

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.*

*A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado, únicamente a los aspirantes que en su reclamación inicial solicitaron dicho acceso a pruebas.*

*En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normativa vigente.*

*Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.*

***Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso***  
*(Negrita Fuera de texto)*

*En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el enlace SIMO de su sitio web [www.cns.gov.co](http://www.cns.gov.co) y en el sitio web de la DIAN, [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co), el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.”*

En atención a lo anterior, la CNSC dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección DIAN 2022, a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, a partir de las 00:00 horas del día 27 de septiembre de 2023 y hasta las 23:59:59 del día 03 de octubre del presente año; es decir, **5 días hábiles** (Los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2023 no fue habilitado el Sistema-SIMO para interponer reclamaciones) conforme a los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Técnico; evidenciando que usted hizo uso del derecho a reclamar, donde manifestó:

#### **OBJETO DE LA PETICION.**

**“SOLICITAR REPROCESO DE LA PRUEBA, SOLICITAR TENER ACCESO A LA PRUEBA**

**SOLICITAR REPROCESO DE LA PRUEBA, SOLICITAR TENER ACCESO A LA PRUEBA”**

A efectos de atender su reclamación, y con el fin que la respuesta a la misma sea completamente clara, se debe traer a colación las siguientes disposiciones:

## I. **NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.**

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en 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, específicamente en los artículos 17 y 18 del Acuerdo y en su Anexo Técnico; siendo este último el que detallada el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Teniendo en cuenta que, las definiciones y reglas contenidas en el artículo 17 del Acuerdo Rector y en el numeral 4 del Anexo Técnico del presente Proceso de Selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

Así mismo, se debe indicar que, acorde a lo señalado en el artículo 7 del Acuerdo, para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, el aspirante debe:

3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.

En este sentido, es importante señalar que, el artículo 12 del Acuerdo, establece:

**ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** *Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.*

Por otra parte, el literal f del numeral 1.1. del Anexo Técnico, señala:

- f) *Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección.*

## 4. **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 *ibídem*, 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. 9**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	20%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

En el mismo sentido, en el numeral 4 del Anexo Técnico del Proceso de Selección, indica:

#### 4. PRUEBAS ESCRITAS.

*Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.*

*En este proceso de selección se van a aplicar a los admitidos, Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad según se especifica en el artículo 17 del correspondiente Acuerdo:*

- a) La Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.** *Corresponden a aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).*
- b) La Prueba sobre Competencias Funcionales** *evalúa los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar adecuadamente una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).*
- c) La Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales** *evalúa el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).*
- d) La Prueba de Integridad** *evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.”*

*Con relación a estas Pruebas Escritas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:*

- *Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.*
- *Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.*
- *Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web [www.cns.gov.co](http://www.cns.gov.co), enlace SIMO.*
- *De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.*

#### **4.1 Citación a Pruebas Escritas.**

*La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s)*

*cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la fecha, hora y lugar de presentación de estas Pruebas Escritas. La CNSC podrá realizar en distintas fechas la aplicación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección.*

*Se reitera que a la aplicación de estas pruebas solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM.*

**Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) Guía(s) de orientación para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente.** (Subrayado y negrita fuera del texto).

Como ya se indicó, las Pruebas Escritas, se valoran “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.

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo Técnico que hace parte integral del Acuerdo este Proceso de Selección, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados. Las pruebas **eliminadoras** sobre *Competencias Básicas u organizacionales* y *Competencias Funcionales* y las *Pruebas Clasificadoras* sobre *Competencias Conductuales o Interpersonales* y *Prueba de Integridad*, se evaluarán en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superen el puntaje mínimo aprobatorio de setenta (**70.00**) en la *Prueba sobre Competencias Básicas u organizacionales* y en la *Prueba de Competencias Funcionales*, 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 **clasificadorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales* y la *Prueba de Integridad*.

De este modo, los resultados obtenidos por los concursantes en las pruebas se ponderaron por el respectivo peso porcentual de cada una, de conformidad con la **tabla No. 9** del Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022, anteriormente citada.

## **5. DEL CASO EN CONCRETO.**

La Fundación Universitaria del Área Andina, atendiendo única y exclusivamente los argumentos por usted expuestos en el escrito de reclamación, a continuación, se resolverá la misma en los siguientes términos:

Previo a dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas, es importante señalar que, todas y cada una de las actividades llevadas a cabo en la fase de Pruebas Escritas van orientadas al cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialidad de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los

aspirantes, eficacia y eficiencia en cumplimiento estricto del artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

Para la calificación de las pruebas escritas del presente proceso de selección, el puntaje del aspirante se obtuvo a partir de la relación entre el Puntaje Mínimo Aprobatorio y el desempeño esperado para los aspirantes, es decir, el puntaje se obtiene al transformar la cantidad de aciertos o sumatoria de puntos logrados por el aspirante a partir de la cantidad de aciertos o el valor de la suma de los puntos esperados para lograr el puntaje mínimo aprobatorio.

Dado lo anterior, el puntaje se calculó empleando la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > n * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

$x$  es el total de aciertos del  $i$ -ésimo caso.

$PP_i$  es la puntuación proporcional del  $i$ -ésimo caso.

$PA$  es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

$n$  es el número de ítems incluidos en la prueba.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales se emplean los siguientes valores:

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
15	17

Con base en lo anterior, el puntaje del aspirante para la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{17 * (1 - 0.55)} * (15 - (17 * 0.55)) + 70 = 92,15$$

Una vez obtenido este resultado, de acuerdo con lo dispuesto por el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo se realiza el truncamiento del puntaje a dos decimales, lo cual

corresponde a tomar únicamente la parte entera y los dos primeros decimales, por lo cual el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales es 92,15.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la Prueba sobre Competencias Funcionales se emplean los siguientes valores:

<b>ACIERTOS OBTENIDOS</b>	<b>TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS</b>
39	63

Con base en lo anterior, el puntaje del aspirante para la Prueba sobre Competencias Funcionales corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{63 * (1 - 0.55)} * (39 - (63 * 0.55)) + 70 = 74,60$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Funcionales es 74,60.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales se emplean los siguientes valores:

<b>ACIERTOS OBTENIDOS</b>	<b>TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS</b>
<b>30</b>	<b>36</b>

Por otro lado, el puntaje del aspirante para la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{36 * (1 - 0.55)} * (30 - (36 * 0.55)) + 70 = 88,88$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales es 88,88.



Por último, dado que la Prueba de Integridad viene medida en una escala de respuesta graduada, para la obtención del puntaje de esta prueba se emplea la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > (n * 3) * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

$x$  es el total de aciertos del  $i$ -ésimo caso.

$PP_i$  es la puntuación proporcional del  $i$ -ésimo caso.

$PA$  es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

$n$  es el número de ítems incluidos en la prueba.

para obtener el puntaje de la prueba de Integridad se emplean los siguientes valores:

Sumatoria del puntaje	Valor máximo a obtener
70,00	90

Por otro lado, el puntaje del aspirante para la prueba de Integridad corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{90 * (1 - 0.55)} * (70,00 - (90 * 0.55)) + 70 = 85,18$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba de Integridad es 85,18

Una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

**Prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales y/o Funcionales:**

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
21	A	Es correcta, porque la vinculación de la ciudadanía para la resolución de sus intereses es un deber de la entidad pública y un derecho que es necesario para la consecución de soluciones desde las necesidades que vive y conoce de primera mano el ciudadano, así mismo, se busca con la participación ciudadana salir de las propuestas realizadas desde el interior de la entidad, ampliando el marco de soluciones y de problemas que pueden surgir al momento de cumplir con los objetivos y la misionalidad de la entidad. Es así que en la estrategia de participación ciudadana de la DIAN 2019, en el numeral 5.4 se indica: "Buzones electrónicos: El servicio de buzón electrónico institucional es una herramienta de apoyo al cumplimiento de las obligaciones tributarias aduaneras y cambiarias. Con miras a dar cumplimiento a la ventanilla única de correspondencia y el número único de registro de documentos, la entidad está trabajando con los buzones electrónicos existentes en las áreas con el fin de unificar los canales de entradas de PQRSD. Adicionalmente, se sugiere en los lineamientos de implementación de políticas públicas de servicio al ciudadano que "Bajo el enfoque de Estado abierto se busca avanzar en la construcción de confianza a través de una nueva forma de gobernanza que ve en el ciudadano un aliado de la administración pública, pasando del paradigma del gobernar para los ciudadanos a una nueva dimensión del gobernar con los ciudadanos (...) participación ciudadana en la gestión pública. (...) El responsable de coordinar la implementación en cada sujeto obligado: es el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando la adecuada armonización de recursos y esfuerzos institucionales para la mejora del servicio y la articulación con las demás políticas de gestión y desempeño institucional en el marco del MIPG, particularmente con las siguientes políticas de la relación Estado - Ciudadano: (...) Participación ciudadana en la gestión. ( Departamento Administrativo de Planeación. 2020, Pág 3, 7), por lo tanto, la opción de respuesta es correcta al vincular las soluciones de la ciudadanía que podrían no ser las mismas de las propuestas con la mirada exclusiva de los funcionarios de la entidad.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
127	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar

			prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
128	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
129	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyar a quienes estén calmando los ánimos del equipo, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al apoyar el manejo del conflicto sin ponerse como una ficha central en una situación con un grupo que conoce recientemente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
130	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al aceptar las felicitaciones de su superior evitando generar conflicto, en el espacio, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al tomar créditos que no le corresponden para quedar bien frente a los asistentes de la reunión en lugar de aclarar la situación. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
131	C	Deseabilidad	Esta opción denota una puntuación baja de

		Social	deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
132	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar a su superior sus limitaciones solicitando tiempo para prepararse ante la labor, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al señalar sus limitaciones como profesional, que son normales al no tener manejo de todos los temas que se aplican en una entidad, pero con la disposición para aprender al respecto. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

Es importante señalar que a través de la Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas- se informó que la prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestren los aspirantes al responder esta prueba.

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y **cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta cuando la persona elige respuestas con valores altos**, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

Es pertinente aclarar que los indicadores a evaluar en las Pruebas Escritas se dispusieron en el link de la Guía de Orientación al Aspirante del presente proceso, en el cual podía consultarse con el número de inscripción los indicadores que se incluyeron en la prueba.

Los indicadores se seleccionaron en la fase de preparación a partir del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, los cuales han sido asociados a determinada OPEC y en conjunto, dichas competencias dan cuenta de las características necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público.

Ahora bien, vale mencionar que, en la etapa de planeación, la DIAN delimitó y definió los indicadores de las pruebas asociados a las Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. La CNSC supervisó a la Fundación Universitaria del Área Andina en el proceso de agrupación de la información de las competencias establecidos en los MERF.

La Fundación Universitaria del Área Andina, luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la DIAN y la CNSC, realizó la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas.

Como consecuencia, la estructura de las pruebas elaboradas evalúa los aspectos relacionados con el cargo, es decir, tienen en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel, propósito y funciones del cargo; respetándose los indicadores definidos por la DIAN y validados por la CNSC.

Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBO** las Pruebas Escritas 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 inicialmente publicada de **92,15** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.
3. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación inicialmente publicada de **74,60** en la Prueba de Competencias Funcionales.

4. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **88,88** en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales.
5. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **85,18** en la Prueba de Integridad.
6. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.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.
7. 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 de 2022 modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



**JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ**  
Coordinador General  
Proceso de Selección DIAN 2022  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: TPinzon



# Código de ética

## de los servidores públicos de la DIAN

CD-TAH-0002

Versión 1



El emprendimiento  
es de todos

Minhacienda





### Preámbulo



#### **Libertad de decisión como pilar fundamental que nos permite elegir un determinado curso de acción.**

El reconocimiento de la libertad del ser humano en la toma de sus decisiones es la base para la construcción, aplicación y difusión de los comportamientos y conductas éticas que se esperan de los servidores públicos de la DIAN.

Se reconoce que, frente a una opción de actuar de manera positiva, también existe la posibilidad de un actuar negativo y la elección entre uno u otro, dependerá del análisis y las reflexiones que hagamos frente a las situaciones que se nos presentan día a día y a los intereses que nos mueven a proceder en determinado sentido.

La característica fundamental de la opción ética, indica que la escogencia de cualquier camino que la persona vaya a tomar, está en sus propias manos; la decisión y su ejecución, ocurren siempre en el tiempo presente.

### Justificación



Cuando se piensa en un profundo proceso de transformación para alcanzar un lugar, una situación, o un estado, en esencia superior al que actualmente se tiene, surge como condición necesaria, que ello es posible, sólo si las personas comprometidas en esa aspiración, están dispuestas a alcanzar ese punto más alto en su proceso de construcción como ser humano.

En ese sentido, resulta primordial brindar herramientas a quienes serán los protagonistas de esta transformación, sobre la bondad que supone el cambio propuesto, tanto para los proyectos institucionales y de país, como para su propio ser.

Para que esa transformación ocurra, se requiere trascender el discurso y hacer una “exploración” hacia el interior, para redescubrirse y reinventarse conscientemente, dado que cada persona en sí misma goza de un poder transformador. El ser humano con sus acciones, es capaz de modificar su contexto y con él, transformar la cultura, cuanto más, si esas acciones están precedidas de un ejercicio crítico que les otorgue sentido y significado.

De este modo, los comportamientos y/o conductas éticas deseadas, tendrán lugar, no como una simple observancia de un determinado ordenamiento jurídico, sino que serán





## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

el reflejo y la consecuencia de un análisis crítico personal sobre una situación, derivada de la elección del adecuado curso de acción, inspirado por lo que colectivamente identificamos como correcto, apropiado, certero o aconsejable.

En esta convicción se basa la construcción del nuevo modelo ético para la DIAN, cuya aspiración es favorecer la apropiación crítica de las normas de conducta, y con ella, el fortalecimiento de la conciencia ética de sus servidores.

Debe resaltarse que esta versión del Código de Ética es fruto también, de la valoración juiciosa que se hizo de inquietudes, ideas y reflexiones de su propio talento humano, planteadas por los primeros graduados del Diplomado: “Gestión del Cambio: Una transformación del ser para el hacer”, quienes dieron cuenta de su percepción de lograr en el futuro importantes avances en el cumplimiento de las normas disciplinarias y éticas por parte de los servidores de la Entidad, y sugirieron como mecanismo de intervención, el trabajar en la generación de comprensión reflexiva sobre unos mínimos éticos de conducta, que lograran llenar, inclusive, los espacios que el ordenamiento jurídico y administrativo, no alcanzan a cubrir.

Adicionalmente, se incorporó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, por exigencia del legislador, en cuanto constituye el instrumento que planteó los valores que se espera, orienten el proceder de todo servidor público y que instituye un parámetro de comportamiento para todo el Estado.

## Definiciones



### Código de ética

Documento que recoge principios, valores, pautas de comportamiento y conductas, que los servidores de la DIAN asumen y se comprometen a cumplir, para asegurar el debido ejercicio de la función pública que nos ha sido encomendada.



### Pautas éticas

Son guías de conducta para orientar el proceder en dirección a lo correcto o acertado, tanto a la luz del ordenamiento jurídico, como de lo no regulado formalmente, pero



## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

que requiere de una conducta apropiada. Estas aparecen tanto en el desarrollo de los valores, como de los principios éticos.

### Principios éticos

Expresiones del deber ser. En el presente código se manifiestan como declaraciones para asumir conductas correctas y/o apropiadas. Asimismo, constituyen pautas de interpretación que condicionan el entendimiento y la adecuada aplicación del contenido de este Código, y por sí mismos, cuentan con fuerza normativa.

### Valores

Conceptos que expresan aquello que tenemos en alta estima, por considerar que constituyen lo mejor, lo deseable, lo más bondadoso, lo que tiene conexión directa con el bien. Al igual que los principios, son pautas que orientan la interpretación de las demás normas contenidas en el ordenamiento jurídico, especialmente porque explican la identidad misma del Código, y le otorgan autenticidad y significado.

## Decálogo de principios éticos del servidor de la DIAN



### 1. El autocuidado



Reconozco que el cuidado de mí mismo es un deber superior, pues entiendo que con ello apporto a mi propia estabilidad y vitalidad, así como a la de mi familia, mi Entidad y mi país. Por tal razón, me ocupo permanentemente de conocer mi ser, me hago cargo de mí mismo y me transformo para facilitar la consecución del mayor bien.

### 2. Cuidado del otro



Entiendo que cuidar del otro significa que todos nos preocupemos mutuamente por nuestra vida, salud, bienestar y felicidad, para constituirnos en un proyecto sostenible. Se trata de promover la capacidad colectiva de mostrar al otro las diferentes opciones que existen frente a situaciones y decisiones difíciles o complejas, que pueden poner en



## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

riesgo la integridad y honorabilidad de las personas o atentar contra el buen nombre de la Entidad.

Por ello, contribuyo de manera activa, a facilitar la toma de las decisiones adecuadas y a hacer entender, que los actos de las demás personas afectan directa o indirectamente a todos los servidores públicos de la DIAN y a la Institución misma.

### 3. Cuidado de la función pública



Comprendo como servidor público de la DIAN, que el máximo bien que debo proteger es la función pública. Por ello, tanto en la prestación del servicio, como en mi vida particular, obro guiado por el postulado de la prudencia, el cual me aconseja que toda conducta personal debe ser tan cuidadosa, que de ninguna manera ponga en riesgo con ella, la imagen institucional.

### 4. Responsabilidad por la elección



Tengo presente que, ante cualquier situación, el ser humano tiene la posibilidad de responder a través de un Sí o de un No. Por tanto, en mi libre albedrío elijo la opción que considero acertada y me hago responsable por la escogencia, por el camino que decido tomar, por la respuesta que proporciono, por la actividad que desarrollo. Entiendo que soy responsable porque cada uno de mis actos tiene su base en el ejercicio de mi propia libertad.

### 5. Prevalencia del ser sobre el tener y el representar



Comprendo que trabajar en el “ser”, el “tener”, y el “representar”; corresponde a unos aspectos de la construcción de la persona y la prevalencia de cada una de estas dimensiones sobre las otras, constituye una opción legítima del ser humano.

Trabajar en el “ser”, es crecer cada día en lo intelectual, físico, ético, e incluso en lo moral. Es aprender continuamente, bajo la guía de la ciencia, el raciocinio, el ensimismamiento, el pensamiento, la reflexión y la práctica de principios y valores.

Trabajar en el “tener”, es procurar el crecimiento económico, el recibo legítimo de dinero, de bienes y servicios.



## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

Trabajar en el “representar”, es considerar la importancia que se tiene en el papel que se desempeña dentro de la familia, como padre, madre, hijo, hermano, o en el lugar que se ocupa en la sociedad, en el ejercicio de un oficio, profesión, o en el desempeño laboral.

Como servidor público de la DIAN, doy prevalencia al trabajo en mi “ser”, pues lo considero verdadero factor de crecimiento como persona; a la par, me aseguro de mantener en sano equilibrio el “tener” y el “representar”.



### 6. Respeto por la existencia del otro

En mis actuaciones y relacionamiento, cultivo la cultura del reconocimiento del otro, porque entiendo que así se crean escenarios de confianza, favorables para la generación de una mejor interacción con los usuarios de nuestros servicios, con los compañeros de trabajo y con la ciudadanía en general. Por tanto, me abstengo de hacer referencias que lesionen el ser de los demás, y con responsabilidad, me ocupo de generar con mi conducta y actitud, un ambiente armónico, amable y fluido para el ejercicio funcional.

### 7. Integridad



Cultivo la verdad, la transparencia y la rectitud en todas mis actuaciones, porque entiendo que así contribuyo a dar solidez a la moral y a la gestión de la DIAN. En tal sentido, reporto oportuna y sinceramente las situaciones personales o institucionales que puedan perjudicar la prestación del servicio o el cumplimiento de la función, para facilitar la adopción de medidas tendientes a su control y/o rectificación. Obro siempre correctamente, aun cuando no sea observado.

### 8. Responsabilidad de la transformación



Reconozco que mi acción tiene el poder de transformar el contexto y la cultura. Por lo tanto, elijo ser partícipe activo de la construcción de una nueva cultura en mi Entidad, basada en principios éticos, porque comprendo además, que siempre hay posibilidad de crecer y de reconstruirnos.



### 9. Cuidado de la dignidad humana



En mi relación con el otro, reconozco el valor que tiene como ser humano y la dignidad que es inherente a su condición. Por tanto, siempre ofrezco a los demás un trato respetuoso y considerado y en ninguna circunstancia, saco provecho de sus vulnerabilidades.

### 10. Deber de cultivar las virtudes éticas



Soy consciente de que la forma más eficaz para acertar en el curso de acción que debo tomar en cada situación, es la de fortalecer de manera responsable mi carácter, que se construye día a día, con esfuerzo, dedicación, reflexión, y con la convicción de que la opción del bien, es a corto, mediano y largo plazo, la que produce frutos beneficiosos para mi vida, mi familia, mi Entidad y mi país. Por tal motivo, me hago cargo de revisar constantemente mi forma de ser y de procurarme hábitos que enaltezcan mi condición de persona debien.

## Valores



## Honestidad



Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y favoreciendo el interés general.

### LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando tengo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Es válido no saberlo todo y también es válido pedir ayuda.



## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio siempre las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.
- Apoyo y promuevo espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afectan, relacionadas con mi cargo o labor.
- Cumplo a cabalidad mis deberes y respeto las prohibiciones, aun cuando esté ausente quien supervise mi gestión o mi conducta. Para ser impecable no necesito testigos.
- Honro la promesa de confidencialidad que sea exigible en mi gestión.
- Me aparto del conocimiento, definición, regulación, supervisión o control de los asuntos que me han sido encomendados, cuando se presente conflicto entre el interés general que debo proteger y mi interés particular.

### LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral y los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
- No escondo situaciones personales que puedan incidir en el debido ejercicio de la función pública, pues entiendo que la mentira, el ocultamiento de información o la distorsión de la realidad, tienen efectos adversos en mí y en la Entidad.
- No justifico situaciones administrativas o accedo a mejoras laborales con documentos falsos.
- No presto ni facilito mi carné de identificación; no uso la identificación de otro funcionario o de otra persona para simular el registro de ingreso y/o salida a laborar; no utilizo mi identificación o mi cargo para presionar indebidamente a autoridades, contribuyentes, usuarios del servicio, personal de seguridad o ciudadanos en general.



### Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.

#### LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, ¡esta es la clave!
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Expongo con argumentos mi posición diferente, de manera noble, con un lenguaje que refleje mi consideración real y sincera por la postura y la persona del otro y por su honorabilidad.
- Contribuyo a la generación de un adecuado clima laboral, con mi buena actitud en el trabajo y en la relación con los demás.

#### LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, y bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- De ninguna manera (escrita o verbal) me refiero a los otros, o a su sentir, injuriosa o calumniosamente, ni con ironía, burla, sarcasmo o desdén.

### Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



### LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a asumir una posición de empatía, al ponerme en los zapatos de las personas, a entender su contexto, sus necesidades y requerimientos, porque es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento y mantengo una adecuada escucha siempre que interactúo con otras personas, sin permitirme ni permitir distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- En situaciones extraordinarias o de excepción, redoblo con generosidad mis esfuerzos para brindar un servicio oportuno, porque entiendo que las circunstancias ameritan un superior empeño y/o sacrificio de mi parte.
- Me capacito y practico el autoaprendizaje constantemente, porque entiendo que es necesario y clave para realizar correctamente mi función.
- Estudio, entiendo e interiorizo todas las normas relacionadas con la disciplina, empleo público, situaciones administrativas, capacitación, retiro del servicio, manejo, cuidado y custodia de bienes, recursos e información, que atañen a mi condición, para conducirme correctamente y evitar perjuicios a la Entidad y a sus servidores públicos.

### LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No es válido afectar mi trabajo por no ponerle ganas y pasión a mis responsabilidades.
- Nunca llego a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es, en cambio, un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.





### Diligencia

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

#### LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. El tiempo de todos es valioso.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No son aceptables las gestiones a medias.
- Soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Conozco y entiendo en detalle el ordenamiento jurídico que regula mi función y la prestación del servicio que me ha sido encomendado y me capacito a conciencia para realizar mi labor con parámetros de excelencia.

#### LO QUE NO HAGO:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay situaciones que no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y ante los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.



### Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

#### LO QUE HAGO:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener la suficiente claridad en los temas.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con las partes involucradas.

#### LO QUE NO HAGO:

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisiones y gestión pública.

### Innovación

Reconozco que es necesario adaptarnos a los cambios del entorno. Entiendo que todos aportamos a la transformación de procesos y servicios que nos permiten llegar a la ciudadanía de manera ágil, eficiente y cercana.



### LO QUE HAGO:

- Escucho y estudio las inquietudes y sugerencias de ciudadanos, grupos de interés, gremios y compañeros, en torno al desempeño de la DIAN y a partir de ellas, evoluciono frente a nuevas maneras de prestar el servicio encomendado.
- Reconozco que puedo aprender de mis superiores, colegas y ciudadanía.
- Investigo cómo se realiza mi función en otras entidades y países para procurar el cumplimiento de mis deberes de una manera más eficaz.
- Facilito las transformaciones institucionales, con una actitud de disposición al aprendizaje y adaptación al cambio.
- Aporto y pongo en práctica las nuevas maneras propuestas para hacer el trabajo y aquellas que generen cambios que permitan mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía.
- Pongo a disposición de la Entidad mis talentos, habilidades y competencias para que contribuyan a la creación de formas de cumplimiento eficiente en desarrollo de la misión institucional.

### LO QUE NO HAGO:

- No soy indiferente ante sugerencias y reclamos presentados por los usuarios y ciudadanía en general sobre la atención a sus solicitudes, ni a las peticiones mediante las cuales sugieren revisión y mejora de nuestro desempeño, porque ello nos permite optimizar nuestro estándar de servicio.
- No entorpezco las gestiones tendientes a mejorar la forma en que la Entidad atiende sus responsabilidades frente a la comunidad y el Estado.



### El Código de Ética en la gestión del talento humano



Reconocemos que el fortalecimiento de la conciencia ética requiere de un trabajo disciplinado y constante, y por tal razón se hace necesario incorporar, dentro de la cotidianidad institucional, espacios que permitan trabajar en dicho propósito.

Para tal efecto, en todas las vigencias, cada dependencia de la Entidad deberá establecer un plan de trabajo que incluya las actividades que considere adecuadas para la apropiación del Código de Ética.

A continuación, se presentan algunas propuestas que pueden servir como criterio orientador del cumplimiento de esta responsabilidad:

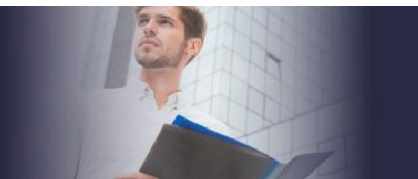
- Generar espacios de reflexión en torno a los contenidos del Código de Ética y de su vivencia.
- Realizar jornadas para debatir y encontrar nuevos significados a la labor que nos corresponde realizar como servidores públicos.
- Incluir en cada presentación institucional una referencia a los valores institucionales.
- Desarrollar actividades de formación en ética pública.
- Fomentar el análisis y establecer canales para la atención y resolución de dilemas éticos, con el fin de establecer la posición de la Entidad frente a los mismos.
- En escenarios de especial protocolo en los que se trate la ética y su código, tales como los que involucran a funcionarios de la Dian en programas académicos, llevar a cabo una ratificación del juramento que se presta al momento de la posesión del cargo.

Trimestralmente se hará seguimiento a la implementación de las actividades y se incluirá dentro de la evaluación de desempeño un componente que permita calificar la participación de los servidores en las actividades señaladas.

Terminada la vigencia se realizará análisis de los resultados de la implementación de las actividades propuestas y con base en los mismos se plantearán las estrategias de mejora que sean identificadas.



### Bibliografía



El Código de Ética de la DIAN recoge elementos teóricos que pueden ser consultados en los siguientes autores y obras:

- Agamben Giorgio. Lo que resta de Auschwitz. Adriana Hidalgo Editora
- Aristóteles. Ética para Nicómaco. Editorial Gredos. España: 2019.
- Bauman Zygmunt. El arte de la vida. Editorial Paidós.
- Bauman Zygmunt - Donskis Leonidas. Ceguera moral - La pérdida de la sensibilidad en la modernidad líquida. Editorial Paidós
- Bauman Zygmunt. Mundo consumo - Ética del individuo en la aldea global. Editorial Paidós
- Bodei Remo. Destinos personales - La era de la colonización de las conciencias. Editorial el cuenco de plata.
- Bodei Remo. Imaginar otras vidas - Realidades, proyectos y deseos. Editorial Herder.
- Cortina Adela. ¿Para qué sirve realmente la ética? Editorial Paidós.
- Echeverría Rafael. Ontología del lenguaje. J-C- Sáez Editor – Granica. Buenos Aires, Argentina: 2006
- Foucault Michel. El coraje de la verdad. Fondo de Cultura Económica.
- Heidegger Martin. Ser y tiempo. Editorial Trotta.
- Irwin William- Conard Mark T. Skoble Aeon J. Los Simpsonylafilosofía. Editorial R + N.
- Kant Immanuel. Fundamentación para una metafísica de las costumbres. Editorial Alianza.
- Kierkegaard Soren. Las obras del amor. Ediciones Sígueme. Salamanca: 2006.
- Ley No. 2016. Diario Oficial 51.240 de la República de Colombia, Bogotá, 27 de febrero de 2020.
- Lipovetsky Gilles. El crepúsculo del deber - La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos. Editorial Anagrama.



## Código de ética de los servidores públicos de la DIAN

---

- Lipovetsky Gilles. La era del vacío. Editorial Anagrama.
- Mèlich Joan Carles. Filosofía de la finitud. Editorial Herder. Barcelona: 2011.
- Oppenheimer Andrés. ¡Crear o Morir! La esperanza de América Latina y las Cinco Claves de la Innovación. Editorial Debate.
- Peterson Jordan B. 12 Reglas para vivir - Un antídoto al caos. Editorial Planeta.
- Savater Fernando. Ética como amor propio. Ariel.
- Savater Fernando. Ética para Amador. Ariel.
- Schopenhauer Arthur. Arte del buen vivir. Editorial Edaf.
- Séneca. Cartas a Lucilio. Editorial Cátedra.
- Spinoza. Ética. Alianza Editorial. Madrid: 2009.
- Tagore. El sentido de la vida. Aguilar Editores. México: 1977.



## Anexo



### La ratificación del juramento



Bajo el poder que me concede mi libertad, pilar fundamental de la existencia del ser humano, libertad que me permite el hacer o el no hacer, el responder con un no o con un sí, el escoger entre lo bueno y lo malo, el decidir entre hacer lo correcto o hacer lo incorrecto, el tomar el camino de la verdad o la vía de la mentira, como funcionario público de la DIAN, expreso con pleno convencimiento de mis actos, que ratifico hoy, el juramento que presté con ocasión de mi acto de posesión.

#### Por ello:

Juro, obrar de tal manera que mis actuaciones sean ejemplo para mi familia, para mi institución y para mi país.

Juro, cumplir las normas de conducta que la sociedad y la DIAN esperan que yo siga, de tal manera que cada uno de mis actos contribuya al fortalecimiento de mi institución.

Juro respetar y hacer respetar, cumplir y hacer cumplir, la Constitución Política de Colombia, sus leyes, las normas tributarias, aduaneras y cambiarias, y todos los deberes, obligaciones, principios y valores que me competen como servidor público y todas aquellas que me distinguen como funcionario de la Dian.

Juro ante el Dios de mis creencias, juro ante la sociedad que me acoge, juro ante mis jefes y compañeros de trabajo de la Dian, juro ante mi familia:

Que cumpliré con todas mis obligaciones éticas, y que lo haré, para asegurar la existencia de nuestra institución y hacerla cada día más fuerte y digna de respeto por parte de todos los colombianos.

Si así lo hiciera, que Dios y la Patria me lo premien y si no, que él y ella me lo demanden.



## Formalización y Control de Cambios



Versión	Vigencia		Descripción de Cambios
	Desde	Hasta	
1			Código de Ética de los servidores públicos de la DIAN, aprobado en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 12 de agosto de 2020 (Acta N.º 2 del Comité).