

Señor
JUEZ DE TUTELA
REPARTO
BOGOTA D.C.

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE: JAVIER BELTRAN LOSADA
ACCIONADA: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – FUNDACION
UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA (PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022) Y
A LA DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN-

JAVIER BELTRAN LOSADA, mayor de edad e identificado con la cédula de ciudadanía No. **7.691.584** de Neiva, obrando en nombre propio, en ejercicio del artículo 86 de la constitución política, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1386 de 2000, interpongo ante su Despacho la presente Acción de Tutela, con el fin de que se protejan **LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL MÉRITO, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS**, los cuales han sido amenazados, violados y/o vulnerados por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA (PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022) DE LA DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -. Para el efecto, fundo la presente acción en las siguientes:

I. PRETENSIONES

PRIMERO. SE TUTELEN los derechos fundamentales al mérito, al trabajo, al debido proceso, a la igualdad, a la igualdad de oportunidades y acceso a cargos públicos.

SEGUNDO. SE ORDENE a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:

1. Determine y califique como respuesta correcta la opción escogida por el tutelante para la pregunta o **ítem 98**, por el análisis y argumentos expuestos y planteados con ocasión de la reclamación realizada el 10 de octubre de 2023 y el análisis y evaluación que se hace en estos momentos, considerando que la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, con ocasión a la respuesta dada a la reclamación, **no se manifestó y guardó silencio** frente a los argumentos indicados y discutidos con ocasión de la respuesta dada a la reclamación presentada por el tutelante dentro de la oportunidad legal. (Ver páginas 13 a 15 de este escrito de tutela).
2. Determine y califique como respuesta correcta la opción escogida por el tutelante para la pregunta o ítem 101, por los análisis y argumentos expuestos y planteados con ocasión de la reclamación realizada el 10 de octubre de 2023 y el análisis y evaluación que se hace en estos momentos,

con ocasión de la respuesta dada a la reclamación por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina. (Ver folios 15 a 21).

Vale la resaltar para esta pregunta o ítem 101, el **cambio de posición en la opción de respuesta correcta para el ítem, que ha dado la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**, en los siguientes términos:

- a. Con ocasión de la etapa de revisión del cuadernillo de preguntas, la revisión de la "Clave de respuestas correctas"¹ y la hoja de respuestas diligenciada con ocasión de la evaluación, dentro de la etapa de reclamaciones, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, indicaba dentro de la "Clave de respuestas correctas" que la respuesta correcta para la pregunta o ítem 101 era el literal A).
 - b. Con ocasión de la respuesta dada a la reclamación la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, una vez analizados los argumentos expuestos para desvirtuar la validez de la respuesta indicada en la clave de respuestas suministradas para la ciudad diligencia, sin hacer ninguna manifestación frente a los argumentos expuestos por el tutelante, cambia de posición e indica que la respuesta correcta es la incluida en el literal C).
3. Determine y califique como respuesta correcta la opción escogida por el tutelante para la pregunta o ítem **102**, por los análisis y argumentos expuestos y planteados con ocasión de la reclamación realizada el 10 de octubre de 2023 y el análisis y evaluación que se hace en estos momentos, con ocasión de la respuesta dada a la reclamación por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina, donde determina como respuesta correcta la respuesta indicada por el tutelante, **pero no reconoce y califica los puntos a que tengo derecho por haber respondido en forma correcta esta pregunta.**

Considero pertinente honorable señor Juez manifestar, que frente a la pregunta No. 102, a el momento de la evaluación marqué como respuesta correcta la respuesta indicada para el **literal C**. Pero cuando se efectuó la verificación del cuadernillo de preguntas, la revisión de la "Clave de respuestas correctas"² y la hoja de respuestas diligenciada con ocasión de la evaluación, dentro de la etapa de reclamaciones, puede determinar que en la "Clave de respuestas correctas" la respuesta correcta para el ítem o pregunta 101 era **el literal A**). Pero ahora como respuesta a la reclamación

¹ Hoja que contiene el listado de respuestas determinadas como correctas para la evaluación realizada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA – COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y con la cual se ha calificado a todos los participantes de la OPEC **198225**.

² Hoja que contiene el listado de respuestas determinadas como correctas para la evaluación realizada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA – COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y con la cual se ha calificado a todos los participantes de la OPEC **198225**.

la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA **CAMBIO DE POSICIÓN**, e indica que la respuesta correcta es el **literal C)** (Coincidiendo con la respuesta seleccionada por el tutelante), pero no me califica e incluye los mayores valores y mayores ponderaciones que se generan por esta respuesta correcta. (Ver Folios 21 a 23)

4. Determinar y califique cómo respuesta correcta la opción escogida por el tutelante en las preguntas o ítems 26, 33, 37, 103, 105 y 120, por los argumentos y análisis planteados con ocasión de la reclamación realizada el 10 de octubre de 2023 y el análisis y evaluación que se hace en estos momentos, con ocasión de la respuesta dada a la reclamación por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina. (Ver folios 05 a 36).
5. En el evento de que el honorable Sr. Juez determine que los planteamientos expuestos por la FUDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA para las preguntas o ítem 26, 33, 37, 98, 101, 102, 103, 105 y 120 o sus respuestas se encuentren errados, incompletos, ambiguos o mal redactados, solicito sean declaradas anuladas estas preguntas o ítems para la evaluación de esta OPEC **198225** y se recomponga tanto la calificación como la ponderación de las preguntas restantes a evaluar.

II. HECHOS

1. Estoy participando en el “**Proceso de Selección DIAN 2022**” que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil en el cual se ofertan 4.200 vacantes, para ingresar en Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN – la cual ha sido convocada por la Comisión Nacional del Servicio Civil con fundamento en el **Acuerdo № CNT2022AC000008** 29 de Diciembre de 2022; para lo cual me inscribí para la **OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA (OPEC)** identificada con el número **198225**, para el cargo de **Inspector IV, código 308, grado 8**, bajo el número de inscripción **579515712**.
2. El 17 de septiembre de 2023, conforme lo programó la CNSC presenté la prueba de competencias básicas, funcionales, comportamentales y de integridad.
3. En desarrollo de la prueba se pudo determinar que algunas preguntas planteadas en las pruebas no son claras y en su redacción se observa ambigüedades que generan inconformidad frente al resultado publicado el 26 de septiembre de 2023, por lo que considero oportuno, solicitar aclaración respecto a su formulación y respuesta, así como a los métodos de clasificación y discriminación del puntaje obtenido.
4. El 10 de octubre, dentro de la oportunidad legal, se presenta reclamación frente a las preguntas que presentan planteamientos con ambigüedad, deficiente definición o mala redacción.
5. El 23 de octubre de 2023, son publicados las respuestas a las reclamaciones a través de plataforma SIMO, dentro del sitio web de la Comisión Nacional del Servicio Civil. CNCS.
6. *“Las pruebas escritas aplicadas tienen carácter reservado y son de propiedad de la CNSC. El aspirante podrá utilizarlas para la consulta y trámite de*

reclamaciones en caso de solicitar el acceso a estas, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física 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”.³ Por tal razón, de forma respetuosa le manifiesto al Honorable Señor Juez, que para la valoración y análisis del cuadernillo de preguntas del examen, la copia de la hoja de respuestas diligenciada por el Tutelante con ocasión de la presentación del examen para esta prueba y a la **“clave de respuestas correctas”**⁴ entregada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA con ocasión de la diligencia de revisión y acceso a cuadernillos en desarrollo de la reclamación para la OPEC 198225, deben ser solicitados a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, toda vez que, como concursantes solamente tuvimos acceso a observarlas en desarrollo de la diligencia programada con ocasión de la etapa de reclamación, dada la condición de reservada y confidencial de estas citadas pruebas (Cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas diligenciada por el tutelante y clave de respuestas).

7. Analisis de la reclamación efectuada por el Tutelante, y de la respuesta dada por la “FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA:

A continuación, se presenta un análisis de cada uno de los planteamientos expuestos para las preguntas o ítems, objeto de la presente acción, los cuales han sido conformados, obteniendo las ideas principales de cada una de las preguntas o ítems presentados para prueba, en razón a que solamente tuvimos acceso con ocasión de la diligencia de reclamación con las siguientes restricciones de confidencialidad:

El análisis de las preguntas, reclamación y respuesta a la reclamación se presentarán en el siguiente orden:

1. Se presenta la respuesta dada por el tutelante con ocasión de la reclamación,
2. Se presenta el analisis o respuesta dada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, y
3. Se presentan los argumentos con los cuales se controvierte y desvirtúan los argumentos expuestos por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

De las pruebas revisadas, se extractan y analizan los planteamientos de las preguntas o ítems en los siguientes términos:

³ Ver anexo No. 5. Guía de Orientación al aspirante, acceso a pruebas escritas. Pg. 2

⁴ Hoja que contiene el listado de respuestas determinadas como correctas para la evaluación realizada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA – COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y con la cual se ha calificado a todos los participantes de la OPEC **198225**.

Pregunta o Ítem No. 26

Clave de respuesta: C

Respuesta del Concursante: B

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: En atención al enunciado del planteamiento expuesto para la pregunta No. 26, debemos tener presente que si se observa que los funcionarios nuevos plantean **muchas** preguntas sobre las actividades del área, estaríamos evidenciando la falta de conocimiento de los nuevos funcionarios frente a los procedimientos a cargo de la dependencia a la cual han sido asignados, razón por la cual no podría considerarse como una solución, el dar respuesta a la mayor cantidad de preguntas, sino que por el contrario, debemos dar acceso a los diferentes manuales de proceso y procedimiento, con el fin de que los conozcan de la fuente primaria (En la DIAN se denomina "Listado Maestro" y se encuentra dispuesto en el sitio de la web "Intranet" Diannet para la DIAN), donde reposan las versiones oficiales y vigentes de los diferentes procedimientos, manuales, formatos, cartillas e instructivos que se debe tener en cuenta para el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas.

La citada fuente es la que debemos consultar por Ejemplo: todos los funcionarios en el caso de la DIAN, con el fin de acceder a las versiones vigentes como ya se ha indicado, toda vez que, si se expone desde el conocimiento personal de algún funcionario, se puede incurrir en imprecisiones, información desactualizada o información descontextualizada por los aportes e interpretaciones adicionales que le incluya el funcionario; si el funcionario que responde no se soporta en las versiones vigentes de los procedimientos a los que se refiere, sino tal vez, a como él considera que debe hacerlo se puede distorsionar la información y llevar a los funcionarios nuevos a adelantar gestiones fuera de la órbita de los procedimientos vigentes, (Ahora bien, veamos como por ejemplo, en la DIAN hay actualización constante de procedimientos, formatos, cartillas e instructivos, más aún en estos momentos en que la Entidad está abordando diferentes procesos de modernización; por esto, esos documentos son de consulta constante, no solo para funcionarios nuevos sino para toda la planta de personal).

No se puede considerar como la respuesta más acertada la respuesta C) toda vez que esta respuesta hace alusión a contestar la mayor cantidad de preguntas **y no a todas las preguntas**, lo cual dejaría un vacío frente a las preguntas no respondidas. En tanto, si los funcionarios van y consultan en la fuente oficial de forma inicial, las preguntas que pudieran surgir serían en menor proporción y sus respuestas estarían cubiertas en el contenido de los documentos consultados. Por lo expuesto, la respuesta correcta es la "B) Indicar rutas donde puedan consultar los procedimientos del área".

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 26, indica que:

ITEM	INDICADOR	OPCION	JUSTIFICACIÓN
26	Comunicación Efectiva	C	"Esta opción es correcta, porque con esta conducta el funcionario adapta su estilo comunicacional a su interlocutor, buscando el máximo beneficio para las partes, brindando la información que requieren sus nuevos compañeros para actuar de forma autónoma y participando de manera activa en su proceso de adaptación. Por lo anterior <u>no</u> se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la "capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." (Resaltado y subrayado fuera de texto)

Frente a la respuesta dada por la FUNDACION DEL AREA ANDINA, considero que esta respuesta no se ajusta a la realidad del planteamiento expuesto en la Pregunta o Ítem 26, toda vez que como se indicó en la reclamación en el citado planteamiento se argumenta que **"los funcionarios nuevos plantean muchas preguntas sobre las actividades del área"** lo cual denota su desconocimiento frente a las actividades o procedimientos que se desarrollan en la citada dependencia, razón por la cual el funcionario debe en primer lugar proceder a conocer los procedimientos vigentes para lograr adaptarse a su nueva Entidad y cargo a desempeñar. Por tal razón al ser el indicador más relevante el de la COMUNICACIÓN EFECTIVA y que se encuentra definido en el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020, como la "Capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto **en lo escrito**, como lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales. (Subrayado fuera de texto).

Debemos tener presente, que cuando hablamos de comunicación efectiva, no se hace referencia solamente a la comunicación verbal, sino también a la comunicación escrita, es por esto que el contar con manuales de procesos y procedimientos debidamente documentados (con sus respectivos diagramas de flujo o flujogramas, tal como existen en la DIAN) y el dar acceso a estos documentos a los funcionarios nuevos les permitirá garantizar el acceso a la información legal y vigente de la Entidad, sin ningún tipo de interpretación tanto extensiva, como restrictiva, que le pueda dar un tercero interlocutor.

De igual manera debemos tener presente que frente al planteamiento expuesto se plantea como repuesta correcta la opción C) la cual hace alusión a **contestar la mayor cantidad de preguntas** y no a todas las preguntas, lo cual dejaría un vacío frente a las preguntas no respondidas.

En tanto, si los funcionarios van y consultan en la fuente oficial de forma inicial (Manuales, procedimientos, cartillas, instructivos, etc.), las preguntas que pudiesen surgir estarán cubiertas en el contenido de los documentos consultados. Por lo expuesto, la respuesta correcta es la "B) Indicar rutas donde puedan consultar los procedimientos del área".

Ahora bien, debemos tener presente que, en una Entidad como la DIAN, la cual es una Entidad eminentemente técnica, no resulta procedente indicar que la mejor manera de formar a los funcionarios nuevos sea el contestar el mayor número de preguntas, toda vez que debemos conocer de forma detallada los procesos y procedimientos legales vigentes, a la luz de las diferentes disposiciones normativas que los rigen. Por lo expuesto, la mejor manera de llegar al conocimiento técnico es dando acceso, para revisión y estudio de los documentos que definen de forma clara, la manera de hacer cada una de las cosas, las cuales, para el caso de la Entidad en estudio, se encuentran como ya se indicó, debidamente regladas, documentadas y evolucionan constantemente con diferentes versiones dados los avances tecnológicos y modernización de la Entidad.

Por lo expuesto se ratifica, la respuesta correcta es la "B) Indicar rutas donde puedan consultar los procedimientos del área".

Es del caso precisar que en la respuesta dada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA existe una gran contradicción, toda vez manifiestan que el indicador objeto de evaluación es la "Comunicación Efectiva", por tal razón lo que se busca garantizar es la "comunicación Efectiva", pero en sus argumentos indica que no se evidencia que la persona cuente con esta competencia. Veamos como: "Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva...". (Resaltado y subrayado fuera de texto). (Ver respuesta dada por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA a la reclamación realizada por el Tutelante.

Por lo anterior, como se evidencia para esta opción de respuesta se está dando un argumento contradictorio, el cual agradezco sea evaluado por el honorable Sr. Juez, con el fin de que en caso de que lo considere pertinente, se analice la posibilidad de que esta pregunta sea catalogada como pregunta errada, ambigua o mal sustentada y de ser pertinente sea declarada anulada para OPEC 198225 y se recomponga tanto la calificación como la ponderación de las preguntas restantes a evaluar o en su defecto se reconozca y califique como la respuesta correcta la respuesta indicada por el Tutelante y se recomponga tanto la calificación como la ponderación de las preguntas restantes a evaluar.

Pregunta o Ítem No. 33	
Clave de respuesta:	A
Respuesta del concursante:	B
<p>Argumentos presentados con ocasión de reclamación: Al referirnos a la pregunta No. 33 debemos tener presente que, si un equipo directivo advierte que le ha resultado difícil comprender un informe, no puede ser correcta la respuesta que indica que: <u>"A) se debe solicitar un espacio de reunión para hacer un resumen de los contenidos abordados en el documento"</u>, toda vez que debemos tener presente que un informe redactado correctamente debe ser elaborado con un lenguaje claro, preciso, concreto y objetivo. Si el informe que se presenta requiere de explicaciones e indicaciones a través de un interlocutor o su desarrollador (o alguien que deba explicar su contenido), es evidente que la elaboración del informe es por lo menos deficiente. Por tanto, lo que procedería es el ajuste del documento socializado para que se editen los aspectos de su diseño que faciliten la consulta de cualquier usuario. Por tal razón la respuesta correcta será la <u>"B) Ajustar el formato del documento socializado para editar aspectos de diseño que faciliten su consulta."</u></p>	

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 33, indica que:

ITEM	INDICADOR	OPCION	JUSTIFICACIÓN
33	Comunicación Efectiva	A	Esta respuesta es correcta, dado que el aspirante realiza acciones de comunicación directa con el público objetivo de los informes para desagregar la información contenida y aclarar las dudas que existan. Con esta acción, el aspirante evidencia la competencia

			de comunicación efectiva, entendida como "Escucha activamente y brinda información de forma clara y precisa verificando la comprensión del mensaje por parte de su interlocutor", en particular "Se asegura de que su interlocutor comprenda el mensaje". Lo anterior, de acuerdo con el Diccionario de competencias laborales conductuales o interpersonales de la DIAN.
--	--	--	---

Al analizar la respuesta dada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, debemos observar que en ella hacen referencia como "INDICADOR" a la COMUNICACIÓN EFECTIVA" la cual se encuentra definida en el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020, dentro de las "Competencias básicas u organizacionales (Conductuales), como la "Capacidad de escuchar, entender a otros y transmitir en forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito, como lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales". (Subrayado fuera de texto). Ahora bien, dentro de los Niveles de desarrollo de la "Competencia Conductual de comunicación efectiva" podemos observar que se incluye la precisión de que debemos "... brindar información clara y precisa, verificando la comprensión del mensaje por parte del interlocutor", con lo que se demuestra de forma clara que se ha alcanzado un nivel de desarrollo de esta competencia. De igual manera como conducta observable para esta competencia básica conductual, está el que "Se asegura de que el interlocutor comprenda el mensaje" y, tal como se describe en el planteamiento, para el desarrollo del informe difícil de comprender, su autor no se aseguró en el desarrollo del mensaje, el interlocutor comprendiera su mensaje. (Subrayado fuera de texto).

Teniendo en cuenta lo expuesto, debemos considerar que el planteamiento indicado en la pregunta o Ítem No. 33 expone una situación donde "Un equipo directivo advierte que le resulta difícil comprender un informe"; con lo cual podemos evidenciar que el informe (escrito) no está transmitiendo de forma clara y precisa la información requerida o suministrada al equipo directivo, pues ha quedado demostrado en el planteamiento indicado, que a los destinatarios del informe (Equipo Directivo) les ha resultado difícil comprender el contenido del informe.

Por las razones expuestas no es correcta la respuesta "A) se debe solicitar un espacio de reunión para hacer un resumen de los contenidos abordados en el documento", pues como se ha expuesto, el solicitar un espacio de reunión para hacer un resumen de los contenidos abordaos en el documento (informe), denota por lo menos, que en la elaboración del informe no se ha hecho uso de la "Competencia básica u organizacional de "comunicación efectiva", al existir la necesidad de que el informe (escrito) deba ser explicado respecto de su contenido por quien lo elaboró o desarrolló, dado el deficiente diseño en su elaboración, que

no permite su fácil comprensión, tal como se plantea por parte del equipo directivo a quien va dirigido.

El simple hecho de que el informe presentado requiera de un interlocutor que lo explique, resuma o argumente respecto de su contenido; nos indica que estamos frente a un informe que requiere ser ajustado y diseñado de forma clara y precisa, por parte de su editor (autor) quien debe garantizar la comprensión de este por parte de su destinatario (equipo directivo a quien va dirigido).

Por tal razón se ratifica que la respuesta correcta es la respuesta “B) Ajustar el formato del documento socializado para editar aspectos de diseño que faciliten su consulta.”

En el evento de que el honorable Sr. Juez determine que el planteamiento expuesto por la FUDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA en la pregunta o ítem 33 se encuentra errada, incompleta, ambigua o mal redactada, solicito sea declarada anulada esta pregunta o ítem para la evaluación de esta OPEC 198225 y se recomponga la calificación y ponderación de las preguntas restantes a evaluar.

Pregunta o ítem No. 37

Clave de respuesta: A

Respuesta del concursante: C

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: Para dar respuesta a la pregunta No. 37 debemos tener presente que un cuando se vincula un nuevo miembro (funcionario) a un equipo de trabajo, a este se le debe brindar un espacio para su formación (Inducción tanto general como específica, Ejemplo: así se desarrolla en el caso de la DIAN) de forma tal, que el nuevo funcionario vaya apropiando los procesos y procedimientos que se manejan en el área, los cuales estarán bajo su responsabilidad. Cuando se plantea que la situación objeto de análisis, se hace evidente en el equipo de trabajo, a través de sus miembros quienes manifiestan la necesidad de que se actualice el nuevo integrante del grupo, para evitar retrasos; con lo que se evidencia que el nuevo miembro del equipo no se ha alineado con las actividades a desarrollar y sería por lo menos, irresponsable por parte del líder del equipo o Jefe del Grupo de trabajo, pensar que la solución sea solamente “Identificar momentos en los que el nuevo integrante pueda contribuir al equipo en forma puntual”.... Pues en el evento de que no se logre identificar momentos en los que el nuevo integrante del equipo pueda contribuir, estaríamos desperdiciando la capacidad de un integrante adicional que nos podría brindar un importante apoyo al logro de las gestiones encomendadas. Por lo expuesto debemos tener presente que los espacios de formación y nivelación de los nuevos funcionarios son fundamentales para la integración a los equipos de trabajo de los nuevos miembros de un equipo, independientemente de su nivel de formación (Profesional, Técnico o Analista). Por esta razón la respuesta correcta es la “C) Solicitar un espacio de formación con el que pueda mejorar los tiempos de integración”.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 37, indica que:

ITEM	INDICADOR	OPCION	JUSTIFICACIÓN
37	COMUNICACIÓN EFECTIVA	A	Esta respuesta es correcta, dado que al identificar los momentos en los que pueda comunicarse de forma puntal, busca mantener un dialogo con los demás funcionarios a pesar de las condiciones adversas que presenta, de este modo trasmite sus conocimientos e ideas de una forma adecuada. Con esta acción se favorece la creación de un mejor dialogo con los funcionarios con el objetivo de buscar interactuar con ellos y fortalecer la comunicación. Por lo anterior, se evidencia la competencia de Comunicación efectiva definida en el Capítulo II. Anexo 1 de la Resolución Número 000059 de la DIAN como "Capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales". De igual modo, se observa la conducta asociada a dicha competencia de "Hace uso adecuado de las redes de contacto organizacionales, manteniendo un dialogo respetuoso con sus superiores, colaboradores, pares y ciudadanos." establecida en el anexo anteriormente mencionado."

Para analizar el planteamiento objeto de la pregunta o ítem 37 debemos tener presente que el hecho que se evidencia es que por circunstancias de desempeño los miembros del equipo de trabajo evidencian que un nuevo integrante del equipo (funcionario nuevo) no se encuentra debidamente capacitado, en las actividades a

desarrollar, por tal razón es imperioso “solicitar un espacio de formación con el que pueda mejorar los tiempos de integración”.

Debemos tener presente que como por ejemplo al interior de la DIAN, se encuentran debidamente regladas las etapas de inducción y reintroducción, tanto de funcionarios nuevos como de funcionarios antiguos respectivamente. Es importante tener presente que esta función se encuentra a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa / Subdirección de Escuela de Impuestos y Aduanas, y se encuentra definida en el “Artículo 38 del Decreto 1742 de 2020, Numeral 3. Diseñar y ejecutar el plan de inducción y reintroducción para los servidores de la entidad, de conformidad con las directrices de la Dirección de Gestión Corporativa”. Lo cual se constituye en el deber ser frente a la vinculación de funcionarios nuevos a cualquiera de los puestos de trabajo, de cualquiera de los procesos administrados por la DIAN o de reubicación de funcionarios en nuevos puestos de trabajo o en otras dependencias.

Las etapas de inducción o reintroducción por cambios de puestos de trabajo o actualización de los procesos y/o procedimientos, son etapas que se han concebido y respetan en pro del adecuado funcionamiento de una entidad como la DIAN.

Por tal razón, nos es procedente siquiera pensar que no surtir las etapas de inducción o formación de funcionarios nuevos, con la pretensión de identificar momentos en los que pueda comunicarse de forma puntual, toda vez que como se expuso en el análisis al planteamiento, tanto en el momento de la respuesta, como con ocasión de la reclamación y se ratifica en estos momentos, que *“...en el evento de que no se logre identificar momentos en los que el nuevo integrante del equipo pueda contribuir, estaríamos desperdiciando la capacidad de un integrante adicional que nos podría brindar con su apoyo al logro de las gestiones encomendadas”*. Y efectivamente, estoy de acuerdo con lo que se está evaluando es la competencia básica u organizacional (comportamental) de la **“comunicación efectiva”** definida en el Capítulo II. Anexo 1 de la Resolución Número 000059 del 11 de junio de 2020 de la DIAN, como “Capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, la cual es una competencia conductual que efectivamente se desarrolla de una manera más eficiente **“permitiendo la generación de un espacio de formación con el que se pueda mejorar los tiempos de integración”**.

De igual manera, se debe considerar que Entidades organizada como la DIAN, cuentan con soporte legal frente a estos procesos, veamos a manera de ejemplo la **Resolución No. 000039 del 04 de mayo de 2016**, por medio de la cual se reglamentó la capacitación en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, donde se definen los programas de Inducción y Reintroducción, el Entrenamiento en el puesto de trabajo, el Plan Institucional de Capacitación PIC, entre otros.

Por las razones aquí indicadas, la respuesta correcta a la pregunta o ítem 37 es la "C) Solicitar un espacio de formación con el que pueda mejorar los tiempos de integración".

Pregunta No. 98

Clave de respuesta: B

Respuesta del concursante: A

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: Frente al planteamiento expuesto para la pregunta No. 98, donde se especifica que "Uno de los Líderes encargados de gestionar la implementación de un proyecto institucional en el que trabajo, ha cometido algunos errores.... Esto ha afectado el avance del proyecto y la consecución de los resultados esperados". No considero correcta la respuesta "B", la cual indica que "tomaría el liderazgo del proyecto para el beneficio de todo el equipo", en razón a que como se indica es un **trabajo en equipo** y por tanto no sería una actuación ética y responsable el usurpar la asignación conferida a uno de los líderes del equipo y mucho menos del resto de los líderes encargados de gestionar la implementación del proyecto en cuestión. Pues debemos recordar que el equipo de trabajo está no solo para obedecer y ejecutar lo que indique el líder, sino que también puede interactuar, presentar sus puntos de vista, con las razones en que se sustenta, a fin de que bajo la tutela de todo el equipo de trabajo se desarrollen de la mejor manera posible los objetivos propuestos. En este punto considero pertinente se analice los valores tanto institucionales, como el código de ética de la empresa donde se desarrolla el citado proyecto. (Analizar valores tales como el "Respeto").

En consideración a lo expuesto, la respuesta correcta es la "A) Guiar al líder del proyecto para el beneficio de todo el equipo".

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que frente a la reclamación expuesta respecto de la pregunta o ítem No. 98 no hubo ninguna manifestación o argumento al respecto.

Por esta razón y al haberse guardado silencio por parte de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, es decir no hubo nada que decir frente a los argumentos en la reclamación, solicito me sea aceptados las justificaciones dadas, valorada la respuesta como correcta o en su defecto anulada dentro del examen, recomponiendo la ponderación de las preguntas respondidas correctamente.

Lo anterior considerando que, con el planteamiento expuesto se evidencia que "Uno de los líderes encargados de gestionar un proyecto institucional, ha cometido algunos errores afectando el avance del proyecto, los resultados y mi trabajo", al

hacer revisión a la clave de respuestas suministrada con ocasión del acceso a los cuestionarios pude evidenciar que para la FUNDACION DEL AREA ANDINA, la respuesta correcta es la que se incluye en el literal "B", la cual indica que "tomaría el liderazgo del proyecto para el beneficio de todo el equipo", respuesta que determino como incorrecta, toda vez que al analizar la competencia básica u organizacional (conductual) de "Trabajo en Equipo", definida en el Capítulo II. Anexo 1 de la Resolución Número 000059 del 11 de junio de 2020 de la DIAN, como la *"Capacidad para trabajar con otros de forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos"*.

Como podemos observar, la definición de trabajo en equipo nos indica que debemos tener la capacidad de trabajar en forma armónica y coordinada, no usurpando o asumiendo funciones, asignaciones o designaciones que no nos han sido encomendadas, (Como se determina en el planteamiento objeto de análisis, el liderazgo del proyecto objeto de discusión no me ha sido asignado a mi). Por tanto, el hacer uso de la competencia básica organizacional de trabajo en equipo, todos los integrantes del equipo de trabajo, debemos propender por potenciar los aportes de cada uno de los integrantes y no descalificando o excluyendo del equipo a algunos de sus miembros, por algún error o situación que afecte de alguna manera el avance de algún proyecto. Pues en ese sentido ratifico los argumentos expuestos con ocasión de la reclamación frente a este planteamiento y que no fue evaluado y contestado por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

Para reafirmar lo expuesto, veamos como las conductas observables frente a la Competencia Básica Conductual de Trabajo en Equipo tenemos que:

"....

- Participa en actividades del equipo y cumple con los acuerdos, en pro de la consecución de los objetivos establecidos.
- Colabora con los demás integrantes del equipo.
- Acepta las normas comunes de trabajo establecidas para la consecución de los resultados".

Como se puede observar, en la "Competencia Básica Conductual de Trabajo en Equipo", no se evidencia en ningún momento la existencia de conductas observables que impliquen desalinearse del líder o del equipo argumentando que se hace en pro de la consecución de los resultados esperados o de unos mejores resultados, pues nos estaríamos saliendo de la órbita de la competencia de trabajo en equipo.

Pues como hemos podido observar el desarrollo de la competencia de trabajo en equipo implica entre otras cosas, el de colaborar con los demás integrantes del equipo. El hecho de ser el líder de un proyecto no significa que se debe hacer lo que indique el líder, los demás miembros del equipo pueden y deben aportar sus ideas en pro del fortalecimiento del proyecto a desarrollar y de acuerdo con sus experiencias y conocimientos todos los miembros del equipo pueden con sus

aportes inclusive guiar al líder del proyecto y a todo el equipo en beneficio de todos, sin usurpar el liderazgo del líder asignado.

Un verdadero líder debe tener mente abierta y reconocer lo positivo y bueno de las ideas aportadas por los miembros de su equipo de trabajo, aceptarlas con humildad y reconocimiento a cada uno de los aportantes, toda vez que esto no menoscaba su reconocimiento como líder. Pensar de forma distinta significa tener un concepto de liderazgo ya revaluado en estos momentos.

En consideración a lo expuesto la respuesta correcta es la incluida en el literal "A) Guiar al líder del proyecto para el beneficio de todo el equipo".

Pregunta No. 101

Clave de respuesta: A

Respuesta del concursante: B

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: Para dar respuesta al planteamiento expuesto para la pregunta No. 101, donde se indica la falta de recursos de papelería en área y la probabilidad de que tarde demasiado tiempo su llegada, los cuales requiero para el desarrollo de mis funciones, considero pertinente la respuesta identificada con la letra "B" la cual indica "Buscar alternativas para poder trabajar sin este elemento de papelería". En razón a que de forma legal ya superamos esta clase de situaciones, tal como se observó durante los años 2020 y 2021 tiempo en el que a Nivel Nacional estuvimos confinados a nuestras casas durante la pandemia.

Es del caso precisar que, ante la ausencia de papelería y la imposibilidad de desplazarnos a las oficinas, implementamos la utilización de herramientas tales como TEAMS, correo electrónico, administración de documentos en la nube y archivos compartidos para revisión que guardan control de cambios. De igual manera se implementó a Nivel Nacional la notificación electrónica. Es decir, en la Dian ya hemos implementado herramientas y procedimientos que nos permitan ejecutar nuestras funciones sin la utilización de elementos de papelería que antes eran indispensables.

De igual manera manifiesto que no considero procedente hacer uso de la respuesta incluida en el literal "A" "Prestar dinero para la compra de elementos de papelería que hacen falta", por las razones que se exponen a continuación, entre otras:

1. No existe procedimiento que contemple el préstamo de recursos financieros a las Entidades del Estado, por parte de personas naturales (empleados), frente a situaciones de ausencia de elementos tales como los de papelería.
2. No existe procedimiento legal que le permita a un funcionario hacer el cobro a la Entidad Estatal, de los valores en que ha incurrido para compra de elementos para el desarrollo de sus funciones.

3. No existe en las Entidades del Estado procedimiento que permita el retiro de elementos de oficina o implementos para el trabajo, como contraprestación a inversiones previas y sin autorización que así lo permita.
4. Todas las Entidades del Estado manejan recursos financieros bajo parámetros legales y claramente establecidos, a manera de ejemplo, veamos como en el caso de la DIAN, la Entidad maneja contratos de suministro de elementos de papelería a Nivel Nacional, bajo las normas y sistemas de contratación Estatal (Ley 80 de 1993 y demás normas que la modifican y adicionan), a través de los sistemas implementados por "Colombia Compra Eficiente", los cuales son publicados a través del SECOP II.
5. Al existir en una Entidad Pública, contratos de suministro de elementos tales como los de Papelería, no es procedente la compra de estos elementos ni siquiera a través de las cajas menores que administran las Divisiones Administrativas y Financieras en cada una de la Direcciones Seccionales o la Subdirección Administrativa en el Nivel Central, en razón a que en las cajas menores ni siquiera se crean los códigos para la compra de elementos que ya han sido contratados para su compra previamente por la Entidad.
6. En gracia de discusión que se pudiese comprar elementos por caja menor, no es viable legalizar compras realizadas por los funcionarios, toda vez que estos reconocimientos sin cumplimiento de los protocolos de las Cajas Menores, también se podrían catalogar como el reconocimiento de hechos cumplidos, lo cual infringe las normas financieras y de administración de recursos públicos.
7. No existe procedimiento al interior de las Entidades Públicas para reconocer o pagar elementos suministrados por funcionarios para el desempeño de sus funciones.
8. La ausencia de insumos de papelería, existiendo contratos de suministro de ella, simplemente son fallas en la administración de estos recursos y contratos, y mal haría una Entidad en trasladar estas fallas en el servicio a los funcionarios para que los suplan con sus salarios.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 101, indica que:

ITEM	VALOR DE AJUSTE	INDICADOR	JUSTIFICACION
------	-----------------	-----------	---------------

101	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de 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.
-----	---	---------------------	--

Como se puede observar, con ocasión de la revisión del cuadernillo de preguntas y la clave de respuestas, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, indicaba que la respuesta correcta era la incluida en el literal "A) Prestar dinero para la compra de elementos de papelería que hacen falta". Pero ahora con ocasión a la respuesta dada frente a la reclamación incoada y dados los argumentos legales que imposibilitan la probabilidad de hacer uso de la respuesta incluida en el literal A), la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA cambia de posición e indica que la respuesta correcta es la incluida en el literal "C)" la cual está orientada a indicar que: "Apoyarse en sus compañeros para obtener papelería", descartando la respuesta indicada en la clave de respuestas y con las que fueron evaluadas todas las pruebas de la OPEC 198225.

Ahora bien, ante esta nueva opción de respuesta en razón al giro dado por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, debemos analizar nuevamente el planteamiento expuesto, frente al cual debemos tener presente que:

1. Falta de papelería en el área,
2. Probabilidad de que la papelería demore demasiado tiempo en llegar,
3. Requero de estos insumos de papelería para el desarrollo de mis funciones.

Al presentar la situación descrita, debemos tener presente que hay ausencia de papelería en el área, es decir, no contamos con insumos de papelería para el desarrollo de las actividades, lo que consecuentemente significa que mis compañeros de trabajo tampoco tienen insumos de papelería, suponer algo distinto, es incluir una nueva variable al planteamiento inicialmente expuesto, el cual no fue establecido o previsto desde sus inicios, para el caso objeto de análisis.

A manera de ejemplo analicemos como opera la disposición de insumos de papelería para la generación de actos administrativos en las Entidades del Estado, para el caso concreto lo analizaré desde la perspectiva de una Entidad como la DIAN, que es la Entidad donde laboro. Para la disposición de insumos de papelería, tales como lo son las resmas de papel para impresión de actos administrativos, la disposición de tóners de tinta para impresoras, etc., estos insumos que son asignados a cada dependencia y se asignan para el uso de toda el área y no a los

funcionarios individuales, toda vez que estos elementos son utilizados por todos los funcionarios o miembros del área, en los equipos dispuestos para uso común.

Ahora bien, en el análisis de la respuesta presentado por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, se agrega al planteamiento una premisa que no fue indicada en el planteamiento de la situación, y que le añade una condición no definida para el momento del desarrollo de la prueba, y es que:

1. “Los compañeros de trabajo puedan tener insumos de papelería.”

La que se constituye en un supuesto que no fue incluido en el planteamiento del problema, pues de aceptarse en estos momentos una modificación al planteamiento, los evaluados estamos en desventaja para el análisis que debió darse en el momento de presentación de la prueba, y adicionalmente pudiésemos haber establecido o planteado condiciones o parámetros adicionales para dar respuesta a la pregunta planteada, lo que nos hubiese llevado a otro tipo de respuesta.

Con este cambio de posición se estaría favoreciendo a concursantes que hubiesen seleccionado la nueva respuesta indicada en estos momentos y descalificando los concursantes que hubiesen seleccionado la respuesta indicada inicialmente en la clave de respuestas. Pese a que la respuesta indicada inicialmente en la clave de respuestas suministrada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, estaba errada, y así lo ha reconocido en esta oportunidad la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA. De igual manera debo manifestar que este cambio de opción de respuesta en estos momentos del concurso, sin que medie justificación alguna, deja en evidencia la mala redacción, la baja calidad en la preparación o elaboración de los planteamientos objeto de evaluación.

De otra parte, se observa que en la respuesta dada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA se incluye como indicador para esta pregunta el concepto de la “Deseabilidad social”, el cual no se encuentra definido o incluido dentro del diccionario de competencias laborales, conductuales o interpersonales anexo a la Resolución Número 000059 del 11 de junio de 2020 de la DIAN y tampoco se encuentra incluido dentro del listado de ejes temáticos a evaluar, dispuesto por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA en el sitio web indicado para efectos de la Convocatoria DIAN 2022. https://dian2022-areandina.com/consulta_indicadores_dian/

(Ver pantallazo adjunto)

Consulta Ejes Aspirante x +

https://dian2022-areandina.com/censulta_indicadores_dian/index.php/user/info

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

Información del empleo: 198225

DOCUMENTO ASPIRANTE	7691584	INSCRIPCION	579515712
NIVEL DEL CARGO	PROFESIONAL	DENOMINACION	INSPECTOR IV

LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR

- Constitución política - derechos fundamentales
- Herramientas informáticas
- Comunicación efectiva
- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Diligencia
- Honestidad
- Justicia
- Respeto

Buscar

19:37
24/10/2023

Como se puede observar en el pantallazo adjunto, dentro del listado de ejes temáticos a evaluar, no se encuentra la "Deseabilidad Social".

Procediendo en estos momentos a analizar el indicador denominado "Deseabilidad social" veamos como 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.**

Esta característica, propia únicamente de los humanos, se puede salvar "engañando", en el sentido más deontológico posible de la palabra, al sujeto experimental. De tal suerte, se suele convocar al individuo para un fin que no es precisamente la meta del experimento, o se les solicita ejecutar determinada actividad cuando en verdad es otra inherente a ella el motivo de análisis. De esta forma los sujetos se preocuparán, en todo caso, por favorecer la actividad a la que creen que han sido convocados o solicitados, pero no a aquella que en verdad está en curso, quedando así fuera de contaminación o manipulación el resultado experimental.

Pero la deseabilidad social no solo se da en los experimentos. Es un fenómeno que aparece típicamente en las evaluaciones y se refiere a la tendencia de una persona a contestar un instrumento o cuestionario dando una imagen de sí más favorable de lo normal.¹ En ciencias sociales, la deseabilidad social plantea un serio problema en la realización de investigaciones con autoinformes, ya que este sesgo interfiere con la interpretación de las tendencias promedio. Esto quiere decir que los resultados y conclusiones a las que llegue un investigador pueden resultar incorrectas.

Las medidas de deseabilidad social surgieron con el fin de determinar si una persona miente al realizar una prueba, por ejemplo: En evaluaciones de personalidad identificar cuando una persona con alguna patología exhibe resultados normales, o, por el contrario, cuando una persona regular presenta puntuaciones patológicas”.⁵

Con lo indicado en la definición que se consulta podemos observar que el denominado indicador de “De deseabilidad social” se encuentra fuera de la esfera del núcleo del conocimiento o ejes temáticos a evaluar, razón por la cual esta pregunta debe ser anulada para esta OPEC **198225**.

Por lo expuesto, se ratifican todos los argumentos indicados con ocasión de la reclamación presentada dentro de la oportunidad, que da origen a la presente discusión y que desvirtúan la respuesta que fuere indicada por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA como la clave correcta de la respuesta inicialmente discutida y que se encontraba incluida en el literal “A” “Prestar dinero para la compra de elementos de papelería que hacen falta”.

De igual manera se desvirtúa el que la respuesta correcta sea la respuesta incluida en el literal C)” la cual está orientada a indicar que: “Apoyarse en sus compañeros para obtener papelería”, por las razones ya indicadas y al modificar el planteamiento expuesto con la indicación de que presuntamente “los compañeros de trabajo tendrían elementos de papelería”. (Premisa adicional y fuera de contexto del planteamiento expuesto inicialmente).

Por tal razón, se ratifica que la respuesta correcta es la que se encuentra indicada en el literal “B” el cual insta a “Buscar alternativas para poder trabajar sin este elemento de papelería”.

Vale la pena insistir en que los cambios de posición de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, dejan mucho que desear, pues veamos como:

1. Con ocasión de la etapa de revisión del cuadernillo de preguntas y la clave de respuestas, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, indicó de acuerdo con la clave de respuestas suministradas, que la respuesta correcta era el literal A.

⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Deseabilidad_social

2. Con ocasión de la respuesta a la reclamación la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, una vez analizados los argumentos expuestos para desvirtuar la validez de la respuesta indicada en la clave de respuestas suministradas para la diligencia de cuadernillos, sin manifestar ninguna razón de su cambio de posición, cambio de respuesta indicando que la respuesta correcta es el literal C.

No obstante, presentarse este cambio de posición, sin que se presente ningún argumento que justifique el cambio de respuesta, frente al análisis efectuado por el Tutelante con ocasión de la respuesta a las reclamaciones, con todo respeto Sr. Juez solicito se considere la posibilidad de anular y eliminar esta pregunta para esta Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) identificada con el número 198225, toda vez que ni siquiera la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, ha tenido claridad meridiana de la respuesta correcta aplicable a esta pregunta o ítem 101. Pues con comportamientos tales como el evidenciado, pareciera que la única intención de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA sea proceder con la negación de las reclamaciones, cambiando inclusive de posición, incluyendo inclusive conceptos tales como el que se acuña para justificar esta respuesta denominado "Deseabilidad social", que se encuentran fuera de los ejes temáticos contemplados para esta evaluación, como ya se ha indicado.

Pregunta No. 102

Clave de respuesta: A

Respuesta del concursante: C

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: En relación con el planteamiento expuesto en la pregunta No. 102, donde se me indica que mi superior requiere de mi apoyo para la elaboración de un documento que supera mis conocimientos y experticia, considero pertinente dar a conocer las limitaciones que pueda poseer frente a los temas a abordar, no obstante, muestro mi disposición solicitando herramientas que me permitan prepararme para asumir la labor. Siendo correcta entonces la respuesta identificada con la letra "C". Pues debemos ser honestos, responsables, transparentes con nuestros superiores en relación con nuestras capacidades, sin que ello quiera decir que no asumimos los retos que se nos presenten y sé que podemos superar inclusive nuestras propias expectativas, contando con las herramientas que nos permitan superar las deficiencias. El aceptar motivadamente una labor sin observar las limitaciones que pueda tener y no prepararme para las mismas podría conllevar a un trabajo mal elaborado al no contar con herramientas que me ayuden a superar la labor encomendada y en lugar de alcanzar una solución, se podría presentar un problema mayor. Por tal razón no sería correcta la respuesta "A".

Para no caer en estas situaciones debemos interiorizar el código de ética de la entidad donde laboremos haciendo énfasis en valores tales como los de HONESTIDAD, RESPONSABILIDAD, TRANSPARENCIA, Etc.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, la respuesta a la reclamación que he presentado, donde se puede evidenciar que su análisis y evaluación realizada coincide exactamente con la respuesta defendida con los argumentos que he expuesto. No obstante, no se me reconoce los puntos a que tengo derecho por la respuesta seleccionada, pese al analisis realizado por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, veamos como:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 102, indica que:

ITEM	VALOR DE AJUSTE	INDICADOR	JUSTIFICACION
102	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.

Procediendo a analizar la respuesta dada, se observa que la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA indica frente a la pregunta o ítem 102 que el valor de ajuste o respuesta correcta sería la respuesta incluida en el literal "C)" la cual incluye el argumento de "expresar a mi superior mis limitaciones, mostrando disposición y solicitando herramientas que me permitan prepararme para asumir la labor", la cual coincide con la respuesta dada por mí, es decir, **me dan la razón pero no me reconocen el incremento en mi calificación por haber respondido esta pregunta de forma correcta.**

Vale la pena resaltar que de acuerdo a la revisión efectuada al cuadernillo de preguntas y a la clave de respuestas suministradas con ocasión de la reclamación realizada, la respuesta que se indicaba como correcta era la que se incluía en el literal A) la cual hacía alusión a "aceptar motivadamente una labor sin observar las limitaciones que pueda tener", pero como podemos observar con ocasión de la respuesta a la reclamación la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, coincide conmigo en que la respuesta correcta es la que he yo seleccionado, la cual es el literal C).

Ahora bien, considero pertinente analizar los cambios de posición de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, frente a cuál es la respuesta correcta para esta pregunta o ítem, como los que realiza con ocasión a la respuesta dada frente a las reclamaciones, sin que se reconozca que ha habido un cambio de posición frente a la respuesta correcta determinada inicialmente en la "Clave de Respuestas" suministrada con ocasión de la diligencia de revisión de cuadernillos y respuestas en desarrollo de la etapa de reclamaciones y soportando su justificación con indicadores tales como el de la "Deseabilidad social" que se encuentra fuera de los temas indicados para los ejes temáticos a evaluar, por lo menos dejan muchas inquietudes al respecto, pues veamos como:

1. Con ocasión de la etapa de revisión del cuadernillo de preguntas y la clave de respuestas, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, indicó de acuerdo con la clave de respuestas suministradas, que la respuesta correcta era el literal A.
2. Con ocasión de la respuesta a la reclamación la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, una vez analizados los argumentos expuestos para desvirtuar la validez de la respuesta indicada en la clave de respuestas suministradas para la diligencia de cuadernillos, sin hacer alusión a los argumentos expuestos en mi reclamación, sino que introduciendo nuevos conceptos, pretendiendo justificar el cambio de posición pero sin hacer referencia a los argumentos por mí expuestos. Ahora bien, la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, con el cambio de respuesta ahora determina que la respuesta correcta es el literal C, la cual coincide con la respuesta seleccionada por mí, como respuesta correcta.

No obstante, habiéndose presentado este cambio de posición de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, no se me reconoce la calificación a que tengo derecho por tener la respuesta correcta para esta pregunta. Con todo respeto Sr. Juez solicito ordene a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, reconocer la calificación para esta pregunta como correcta a mi favor y se realice la calificación y ponderación de los puntos adicional a que tengo derecho.

En caso de no ser procedente, se ordene la anulación esta pregunta para esta Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) identificada con el número **198225**, toda vez que ni siquiera la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, ha tenido claridad meridiana de la respuesta correcta aplicable a esta pregunta o ítem 102. Pues con comportamientos tales como el evidenciado, pareciera que la única intención de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA sea proceder con la negación de las reclamaciones, desconociendo la calificación de respuestas determinadas como correctas, cambiando de posición sin prestar atención a los argumentos expuestos por el accionante, e incluyendo inclusive conceptos nuevos, como indicadores a evaluar, tales como el que se acuña para justificar esta respuesta denominado "Deseabilidad social", que se encuentran fuera de los ejes temáticos contemplados para esta evaluación, como ya se ha indicado.

Pregunta o ítem No. 103

Clave de respuesta: B

Respuesta del concursante: C

Argumentos de la reclamación: Frente al planteamiento expuesto en la pregunta No. 103, donde se indica que con un equipo de profesionales revisaremos y ajustaremos procesos de mi área, por hallazgos de auditoría. Que los ajustes deben incluir percepciones de los funcionarios y de Usuarios Externos. De igual manera indica que la propuesta de ajustes debe entregarse en un mes a la dependencia encargada de administrar el "Sistema de Gestión de Calidad".

Para analizar este planteamiento debemos tener en cuenta que:

1. Existe hallazgos de auditoría, frente a procedimientos de mi área.
2. Existe el lineamiento que indica que los ajustes deben incluir percepciones de los funcionarios. (Nótese, que el lineamiento no precisa que clase de funcionarios deben manifestar sus percepciones, si del área dueña del procedimiento o de cualquier otra área de la Entidad).
3. Existe el lineamiento que indica que los ajustes deben incluir percepciones de Usuarios Externos. (Para el caso de la DIAN, por Ejemplo: los "Usuarios Externos" son los contribuyentes o personas externas a la Entidad que acceden a nuestros Servicios Informáticos Electrónicos o Servicios prestados por las diferentes dependencias de la Entidad).
4. Existe el lineamiento de que la propuesta debe entregarse en un mes a la dependencia encargada de administrar el Sistema de Gestión de Calidad.
5. No existe lineamiento que indique la imposibilidad de contar con presupuesto adicional o la existencia de restricciones presupuestales.

En consideración a lo expuesto, no se considera procedente determinar como respuesta correcta la incluida en el literal "B" que indica "Revisar estudios de funcionarios que tenemos en diferentes áreas aún si no son de la nuestra ya que es viable extraer las percepciones del proceso". Toda vez que no se estaría garantizando la inclusión de la percepción de los Usuarios Externos, solo estaríamos garantizando en el estudio el incluir percepciones de funcionarios, pues no hay certeza de que los estudios de funcionarios que tenemos en diferentes áreas incluyan la percepción de usuarios externos.

Por tal razón, y pensando en dar cumplimiento a los lineamientos dados para el caso, la respuesta correcta es la que se incluye en el literal "C", la cual indica que: "Contratar estudio con expertos externos, aún si debemos aumentar el presupuesto, ya que podemos optar por una visión más objetiva del proceso.", considerando que el estudio contratado con externos nos podría garantizar el conocer la percepción de los "Usuarios Externos", "Usuarios Internos" así como la percepción de los demás "Funcionarios" en general, conllevando el contar con la percepción de todo el universo de usuarios del proceso auditado y susceptible de ajustes.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación

y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 103, indica que:

ITEM	VALOR OPCION CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACION
103	B	Diligencia	Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) puntos porque que evidencia diligencia, es decir, la revisión de estudios con los que ya cuente la entidad muestra el aprovechamiento de un recurso existente, por tanto, muestra interés en evitar incidir en gasto o tiempo adicional si ya se cuenta con este recurso previamente; además, el que recurra a estudios de diferentes áreas implica ampliar el contexto que tiene del proceso en el marco de la organización y, por tanto, permite inferir interés en conocer la percepción de usuarios internos y externos. Por ende, se da cumplimiento de manera fiel a la definición del indicador Diligencia que de acuerdo con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano consiste en "Cumplir con las funciones asociadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado". A su vez, cumple fielmente con la conducta esperada de: "Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.", "Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro" y "muestra interés por la optimización de los recursos públicos al no incluir ampliación de plazos ni de presupuesto; y la acción incluye una propuesta que permite mejorar su labor y la del equipo"

Para argumentar la respuesta al planteamiento expuesto en la pregunta o ítem 103, la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, se remite al Código de Ética de la Entidad y toma como Indicador, el valor de la Diligencia, el cual es definido en nuestro código de ética (Código de ética de la DIAN), de la siguiente manera:

Diligencia: Cumpló 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.
- Cumpló 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.

Ahora bien, revisando el planteamiento expuesto para este caso debemos tener presente que:

1. Se indica que existen hallazgos de auditoría, frente a procedimientos de mi área. (No se indica si el área auditada presta servicios a clientes externos o clientes internos).
2. Son Clientes Externos, los usuarios externos ajenos a la Entidad.
3. Son Clientes Internos, los funcionarios de la Entidad así pertenezcan a otras dependencias.
4. Existe el lineamiento que indica que los ajustes deben incluir percepciones de los funcionarios. (Este lineamiento no precisa que clase de funcionarios deben manifestar sus percepciones, si del área dueña del procedimiento o de cualquier otra área de la Entidad).
5. Existe el lineamiento que indica que los ajustes deben incluir percepciones de Usuarios Externos. (Para el caso de la DIAN, por Ejemplo: los "Usuarios Externos" son los contribuyentes o personas externas a la Entidad que acceden a nuestros Servicios Informáticos Electrónicos o Servicios prestados por las diferentes dependencias de la Entidad).
6. Existe el lineamiento de que la propuesta debe entregarse en un mes a la dependencia encargada de administrar el Sistema de Gestión de Calidad.
7. No existe lineamiento que indique la imposibilidad de contar con presupuesto adicional o la existencia de restricciones presupuestales, para esta labor.

8. La opción planteada de “revisar estudios de funcionarios que tenemos en diferentes áreas aún si no son de la nuestra ya que es viable extraer las percepciones del proceso”. Es una expresión incompleta, toda vez que no indica que clase de percepciones podemos obtener respecto del proceso, pues no es precisa, en indicar si estas percepciones son de los funcionarios, tanto del área como de otras áreas de la Entidad y tampoco indica que la percepción que incluya estos estudios contemple la percepción frente al proceso de “Usuarios Externos”, por tal razón esta opción resulta por lo menos “incompleta” para la toma de decisiones.

Teniendo en cuenta que se trata de hallazgos de auditoría que evidencian fallas en el proceso y que requieren acciones correctivas o de ajuste. El revisar estudios de funcionarios que tenemos en diferentes áreas, en principio nos permitirán extraer las percepciones del proceso, tanto de los funcionarios del área, como de funcionarios externos al área, pero no hay evidencia en el planteamiento que los estudios incluyan la percepción de los “Usuarios Externos”. Por tal razón, estaríamos dejando por fuera el análisis la percepción de los “Usuarios Externos”.

En estas circunstancias, no estaríamos asegurando la calidad en cada uno de los ajustes al proceso y por tal razón el producto que entreguemos no se ajustaría a los estándares requeridos para este servicio público. Debemos recordar que no son aceptables las gestiones a medias.

De igual manera, debemos tener presente que el usar responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones, no significa que no debo realizar las actividades que se requieren para obtener un producto o servicio de calidad, so pena de no utilizar los recursos públicos, pues la utilización de los recursos públicos para el desarrollo de actividades que se requieren, en ningún momento son malgastar los recursos públicos.

Por tal razón, y pensando en dar cumplimiento a los lineamientos dados para el caso, la respuesta correcta es la que se incluye en el literal “C”, la cual indica que: “Contratar estudio con expertos externos, aún si debemos aumentar el presupuesto, ya que podemos optar por una visión más objetiva del proceso.”

Pues un estudio contratado con externos nos podría garantizar el conocer la percepción de los “Usuarios Externos”, “Usuarios Internos” así como la percepción de los “funcionarios” en general, conllevando el contar con la percepción de todo el universo de usuarios del proceso auditado y susceptible de ajustes.

Pregunta No. 105

Clave de respuesta: A

Respuesta del concursante: C

Argumentos de la reclamación: En relación con el planteamiento que se indica frente a la pregunta No. 105, relacionado con la resistencia que se presenta con los funcionarios (equipo de trabajo) frente a la implementación de los servicios en línea, por la complejidad de las tareas que en este proceso

se generan; considero que la respuesta "C" es la más acertada toda vez que conlleva de forma integral "la realización de capacitación y sesiones de formación para el equipo, donde se brindaría información de como mejoraría la eficiencia y accesibilidad para los usuarios". Lo anterior en razón a que en este tipo de capacitaciones se podrá observar ventajas, y recurrir a todo tipo de metodologías que logren llevar a que el equipo de trabajo conozca las bondades que generará la implementación del proyecto y no solamente el limitarse a compartir experiencias de otras áreas, donde se evidencie los beneficios en funcionarios y usuarios.

En consideración a lo expuesto, la respuesta correcta es la C) Realizar capacitaciones y sesiones de formación para el equipo, brindando información de como mejorarán la eficiencia y accesibilidad para los usuarios.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publica a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 105, indica que:

ITEM	VALOR OPCION CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACION
105	A	Diligencia	Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) La situación plantea que el propósito es sensibilizar al equipo para agilizar la implementación de los servicios en línea ante la resistencia por parte de algunos funcionarios debido a la carga laboral que implica. En esta opción se plantea una solución orientada a la sensibilización frente desde la perspectiva de otros empleados en el proceso de implementación de los servicios en línea de otras áreas. Esta solución, es viable y aporta a la sensibilización de los funcionarios, y responde de manera precisa ante la necesidad planteada en el caso respecto a la causa de la resistencia en relación con la cantidad de trabajo. El contacto con funcionarios de áreas en las que ya se implementó ayuda a conocer y aclarar dudas sobre la implementación de los servicios en línea desde la perspectiva de los empleados, y es un ejercicio empático ante la resistencia plantada. Teniendo en cuenta que el caso requiere una solución pronta, oportuna y efectiva, esta opción aporta una solución que tiene orientada a la causa de la resistencia en el caso. Por ende, no se da

			<p>cumplimiento fielmente a la definición del dominio Diligencia que de acuerdo con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano consiste en “Cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado. 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. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.”, "(Resaltado y subrayado fuera de texto)</p>
--	--	--	--

Para argumentar la respuesta al planteamiento expuesto en la pregunta o ítem 105, la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, se remite al Código de Ética de la Entidad y toma como Indicador, el valor de la Diligencia, el cual es definido en nuestro código de ética, de la siguiente manera:

“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.”.

Ahora bien, frente planteamiento que se indica en la pregunta o ítem 105, relacionado con “la resistencia que se presenta con los funcionarios de un equipo de trabajo, frente a la implementación de los servicios en línea, por la complejidad de las tareas que en este proceso se generan”, partiendo del valor de la “Diligencia” consagrado en el Código de Ética de la Dian, donde se indica que debemos cumplir nuestras funciones y responsabilidad de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Pensado en ser eficaces frente al planteamiento, la realización de jornadas de “capacitación y sesiones de formación para el equipo, donde se brindaría información de como mejoraría la eficiencia y accesibilidad para los usuarios” se constituye en la mejor y más integral manera de abordar el problema o situación, pues con estas jornadas de capacitación llegaríamos de forma integral a los miembros del equipo, tanto en los procedimientos y etapas del proceso de sistematización, como en lo relacionado con la mejoría en la eficiencia y accesibilidad para los usuarios, es más en este tipo de jornadas de sensibilización o capacitación se puede presentar ejemplos de situaciones positivas en procesos de sistematización ya gestionados o adelantados como complemento a esta actividad.

De otra parte, pensar en solamente en realizar una sensibilización desde la perspectiva de otros empleados en el proceso de implementación de los servicios en línea de otras áreas, solamente nos llevaría a ver reconocer algunas de las ventajas que puedan percibir dichos operadores del sistema y no todo lo relacionado con la mejoría de la eficiencia y accesibilidad para los Usuarios.

Cuando los equipos de trabajo perciben a través de capacitaciones formales la importancia de su gestión para el logro de los proyectos, los hace sentirse importantes y de esta manera se vincularán y apropiarán de una mejor forma las labores encomendadas en los proyectos en que se incluyen.

Por esta razón, se ratifica como la mejor opción de respuesta la incluida en el literal “C) la realización de capacitación y sesiones de formación para el equipo, donde se brindaría información de como mejoraría la eficiencia y accesibilidad para los usuarios”. Al ser integral, completa y la más eficiente opción, asegurando la calidad de los productos a entregar y dando cabal cumplimiento al Valor de la Diligencia.

Es del caso precisar que, si nos encontramos en un proceso de implementación de servicios en línea, tenemos la certeza de que contamos con un proveedor de los servicios de sistematización y es relevante considerar que siempre en esta clase de contratos o servicios contratados se cuenta con etapas de capacitación, formación e inducción de usuarios nuevos, las cuales ya se encuentran contratadas y por tanto no se estaría generando costos o gasto de recursos adicionales.

Llama la atención como la **FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA de forma contradictoria** indica en su sustentación, que con la respuesta por ellos seleccionada **“no se da cumplimiento fielmente a la definición del dominio Diligencia que de acuerdo con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano...”**, cuando es lo que siempre debemos propender por alcanzar con nuestras actuaciones como servidores públicos. Pues siempre debemos cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Por lo anterior, como se evidencia para esta opción de respuesta se está dando un argumento contradictorio, el cual agradezco sea evaluado por el honorable Sr. Juez, con el fin de que en caso de que lo considere pertinente, se analice la posibilidad de que esta pregunta sea catalogada como pregunta errada, ambigua o mal sustentada y de ser pertinente sea declarada anulada para OPEC 198225 y se recomponga tanto la calificación como la ponderación de las preguntas restantes a evaluar o en su defecto se reconozca y califique como la respuesta correcta la respuesta indicada por el Tutelante y se recomponga tanto la calificación como la ponderación de las preguntas restantes a evaluar.

Pregunta No. 120

Clave de respuesta: A

Respuesta del concursante: C

Argumentos presentados con ocasión de reclamación: En relación con el planteamiento expuesto para la pregunta No. 120, donde se habla de un proceso de revisión de hojas de vida en el que participo como funcionario que hace parte del equipo que revisa estas hojas de vida, y donde observo que conozco a uno de los candidatos, el cual es una persona con la cual tuve una difícil relación laboral en una experiencia laboral pasada, debido a diferencias de opinión de la forma de realizar el trabajo, considero que la respuesta correcta es la premisa que se identifica con la letra “C”, la cual hace referencia a que: “de mi parte plantearía los problemas que se suscitarían si se escoge a esta persona, pero doy opciones para elegir a alguien más”. Escojo esta respuesta porque estaría manifestando las consecuencias que podría generar la vinculación del candidato que conozco (Sin que exista la necesidad de manifestar el conocimiento previo de esta persona, toda vez que pondría sobre la mesa de discusión las características de esta persona) y estaría presentando otras opciones de personas a vincular, sin que esta sea la última palabra para la decisión, toda vez la decisión de la vinculación o no del nuevo miembro de la Entidad se toma por el equipo que evalúa las hojas de vida.

De igual manera determino que no es correcta la respuesta que se encuentra identificada con la letra “A” que hacer referencia a que “Expreso que conozco la persona, sin hacer referencia a los sucesos del proceso anterior”. Toda vez que el manifestar que conozco la persona objeto de evaluación sin comentar o hacer referencia a la experiencia vivida en el anterior trabajo, estaría ocultando información que puede ser valiosa para la evaluación de su hoja de

vida dentro del proceso de selección. Es importante tener presente que allí nos encontramos frente a un dilema ético y que la respuesta correcta y completa no se encuentra dentro de los enunciados de posible respuesta, toda vez que debería ser el manifestar que conozco la persona y comentar la experiencia vivida en el anterior trabajo, toda vez que esto le permitiría al equipo evaluador de las hojas de vida valorar de forma integral todos los elementos disponibles para la toma de la decisión, e inclusive apartándome de la decisión, declarándome impedido para votar u opinar frente a la decisión de seleccionar o no a esta persona, con el fin de evitar desequilibrar la balanza para la toma de esta decisión.

Pero como debemos tomar la decisión con el caso tal y como se plantea y con las opciones de respuesta presentadas la respuesta correcta sería la "C" donde como ya se indicó "Plantearía los problemas que se suscitarían si se escoge a esta persona, pero doy opciones para elegir a alguien más", porque con la respuesta identificada con la opción "A" estaría ocultando información valiosa del comportamiento evidenciado en el trabajo anterior del candidato que conozco. Inclusive con el solo hecho de manifestar que conozco al funcionario y no emitir comentarios al respecto, podría inclinar la balanza a su favor con los otros miembros del equipo evaluador por manifestar que el candidato es conocido mío.

El 23 de octubre de 2023, el Señor JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ, actuando en calidad de Coordinador General del Proceso de Selección DIAN 2022, de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, da respuesta a la reclamación y publicada a través de la plataforma SIMO, dispuesta dentro de la página web de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, donde se puede evidenciar que su análisis no satisface y no contempla el escenario planteado, por las razones que se exponen a continuación, así:

La respuesta a la reclamación respecto de la pregunta o ítem 120, indica que:

ITEM	VALOR CON OPCION 3	INDICADOR	JUSTIFICACION
120	A	Justicia	Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) puntos porque si bien la relación laboral anterior fue negativa, no es necesario divulgar detalles personales o conflictos pasados en el entorno actual. Mantener la confidencialidad con este tipo de situaciones es importante para mantener un ambiente de trabajo profesional, evitando juzgar a la persona en función de experiencias pasadas. Se centra en la evaluación de la idoneidad de la persona para el proyecto actual en función de su hoja de vida lo cual implica tomar una decisión

			<p>basada en méritos profesionales. Por ende, se da cumplimiento a la definición del dominio Justicia que de acuerdo con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano consiste en "Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.". A su vez, se evidencia la conducta esperada de: "Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública."</p>
--	--	--	--

Para argumentar la respuesta al planteamiento expuesto en la pregunta o ítem 120, la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, se remite al Código de Ética de la Entidad y toma como Indicador, el valor de la Justicia, el cual es definido en nuestro código de ética, de la siguiente manera:

"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".

Considero pertinente advertir que la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, se sustenta para el análisis a la reclamación efectuada frente a la pregunta o ítem 120 tomando como base y punto de referencia el valor de la "JUSTICIA", pero tomándolo de forma independiente y aislada, sin observar y dar aplicación al mismo de forma armónica con los demás valores que concibe el código de ética, pues los valores deben ser aplicados y considerados armonizando sus preceptos junto con las conductas o acciones esperadas y que se encuentran definidas en los acápite identificados como "Lo que hago" y "Lo que no hago". Pero en este análisis la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA ha olvidado tener presente, por ejemplo, que el valor de Honestidad se encuentra definido en el Código de Ética de la siguiente manera:

"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.

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.

Ahora bien, el Código de Ética de la DIAN, también define e ilustra "lo que hago y lo que no hago" como conductas aceptables y reprochables, de igual manera define e incluye otros valores tales como el Respeto, Compromiso, Diligencia e Innovación.

Por tal razón, al hacer el análisis del planteamiento expuesto para la pregunta o ítem 120, tomando de forma aislada apartes de conductas aceptables o reprochables, de alguno de los valores, escogiendo palabras o expresiones que puedan servir a mi acomodo para pretender justificar una respuesta, se convierte en una conducta reprochable a todas luces, más aún si se está haciendo bajo los parámetros del código de ética aplicable al caso planteado. Por tanto, la situación planteada debe ser analizada y evaluada teniendo presente la aplicación armónica de los valores

institucionales enmarcados en el código de ética y que indican el deber ser, no solamente para un caso hipotético, sino en todo nuestro actuar en la vida real.

Como quiera que el planteamiento expuesto para la pregunta o ítem 120, denota mi participación en un proceso de revisión de hojas de vida, en el cual hago parte del equipo evaluador de estas hojas de vida, y donde observo que conozco a uno de los candidatos, con quien tuve una difícil relación laboral en una experiencia pasada, debido a diferencias de opinión por la forma de realizar el trabajo”, ratifico que la respuesta correcta es la premisa que se identifica con la letra “C”, escojo esta respuesta porque estaría manifestando las consecuencias que podría generar la vinculación del candidato que conozco (Sin que exista la necesidad de manifestar el conocimiento previo de esta persona, toda vez que pondría sobre la mesa de discusión las características de esta persona) y estaría presentando otras opciones de personas a vincular, sin que esta sea la última palabra para la decisión, en razón a que la decisión de la vinculación o no del nuevo miembro de la Entidad se toma por el equipo que evalúa las hojas de vida.

De igual manera determino que no es correcta la respuesta que se encuentra identificada con la letra “A”, que hace referencia a que “Expreso que conozco la persona, sin señalar los sucesos del proceso anterior”. Toda vez que el manifestar que conozco la persona objeto de evaluación sin comentar o hacer alusión a la experiencia vivida en el anterior trabajo, estaría ocultando información que puede ser valiosa, al momento de evaluar su hoja de vida dentro del proceso de selección.

Es del caso precisar que debemos actuar con la verdad, cumpliendo todos los deberes con transparencia y rectitud como lo indica el valor de la Honestidad del Código de Ética.

Es importante tener presente que aquí nos encontramos frente a un dilema ético, única y exclusivamente por la forma en que se plantea la situación y que la respuesta correcta y completa no se encuentra dentro de los enunciados de posible respuesta, toda vez que debería ser el manifestar que conozco la persona y comentar la experiencia vivida en el anterior trabajo, toda vez que esto le permitiría al equipo evaluador de las hojas de vida valorar de forma integral todos los elementos disponibles para la toma de decisión, e inclusive apartándome de la decisión, declarándome impedido para votar u opinar frente a la decisión de seleccionar o no a esta persona, con el fin de evitar desequilibrar la balanza para esta decisión.

Pero como con ocasión del desarrollo de la prueba de evaluación debemos tomar la decisión con el caso tal y como se plantea y con las opciones de respuesta presentadas, la respuesta correcta que más se ajustaría y enmarcaría dentro de los valores definidos en el Código de Ética, sería la opción “C”, donde como ya se ha indicado, “Plantearía los problemas que se suscitarían si se escoge a esta persona, pero doy opciones para elegir a alguien más”, porque con la respuesta identificada

con la opción "A" estaría ocultando información valiosa del comportamiento evidenciado en el trabajo anterior del candidato que conozco. Inclusive con el solo hecho de manifestar que conozco al funcionario y no emitir comentarios al respecto, podría inclinar la balanza a su favor con los otros miembros del equipo evaluador por manifestar que el candidato es conocido mío.

De igual manera, considero pertinente manifestar que no es correcta la afirmación dada por la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, cuando como respuesta a la reclamación expresa frente a esta pregunta o ítem, cuando indica que:

"Mantener la confidencialidad con este tipo de situaciones es importante para mantener un ambiente de trabajo profesional, evitando juzgar a la persona en función de experiencias pasadas. Se centra en la evaluación de la idoneidad de la persona para el proyecto actual en función de su hoja de vida lo cual implica tomar una decisión basada en méritos profesionales".

Pues no debemos confundir la expresión de "mantener la confidencialidad" con "ocultar la información", pues una cosa es que se mantenga la confidencialidad de la información que se trata y discute en un proceso de selección de hojas de vida (por ejemplo) y otra cosa muy distinta es retener u ocultar información.

De igual manera debemos tener presente, que, cuando estamos realizando un análisis de hojas de vida, no solamente nos debemos remitirnos a los méritos profesionales, sino que, por el contrario, debemos analizar todos los aspectos evaluables de cada candidato, sin ocultar información, pues se supone que estamos seleccionando el mejor personal para la entidad o proyecto a desarrollar. A manera de ejemplo: veamos como en el presente proceso de selección que nos encontramos adelantando "PROCESO DE SELECCION DIAN 2022", no solo presentamos el análisis de antecedentes, sino que también presentamos pruebas de competencias conductuales, comportamentales, de integridad, de conocimientos técnicos, exámenes médicos, valoración de antecedentes tanto laborales como disciplinarios etc. y damos a conocer a los evaluadores todos los aspectos de nuestras vidas que puedan incidir en nuestro actuar y desempeño, en pro de obtener los mejores candidatos para la Entidad.

Por lo anteriormente indicado, se ratifica como respuesta correcta la incluida en el literal "C".

III. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

1.1. Procedencia de la Acción de Tutela:

La Corte Constitucional ha determinado que la acción de tutela es procedente para controvertir los actos administrativos en los concursos de méritos, dado la temporalidad del proceso administrativo de selección como de la acción judicial ordinaria, donde es plausible que se exceda en la toma de una decisión judicial generando un perjuicio irremediable al concursante, en la Sentencia T-800/11, manifestó:

*"Aun cuando para este caso hay otro medio de defensa judicial susceptible de ser ejercido ante la justicia contencioso-administrativa, lo cierto es que no puede asegurarse que sea eficaz, **pues la terminación del proceso podría darse cuando ya se haya puesto fin al concurso de méritos, y sea demasiado tarde para reclamar en caso de que el demandante tuviera razón en sus quejas.** Ciertamente, el peticionario podría reclamar ante el juez contencioso la suspensión provisional del acto de asignación de puntajes que cuestiona como irregular, pero incluso si se le concediera esta decisión no tendría la virtualidad de restablecer de inmediato los derechos del accionante y, en cambio, **podría dejarlo en una situación de indefinición perjudicial en el trámite de las etapas subsiguientes del concurso.**" (Resaltado propio)*

La misma corporación en la sentencia SU-133 de 1998, sostuvo que se quebranta el derecho al debido proceso; al decir:

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

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

1.2. El perjuicio irremediable y la temporalidad de la oportunidad

La jurisdicción constitucional a través de la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han reconocido la existencia de un perjuicio irremediable en materia de concursos de méritos, cuando existen circunstancias temporales que implican la negación del derecho, cada caso analizado en forma particular y concreta dado lo excepcional del mecanismo constitucional.

Un caso es el de no llamado a ascenso y cumplimiento de una decisión judicial de un oficial de la Fuerza Pública, el Consejo de Estado en sentencia del once (11) de mayo de dos mil diecisiete (2017), Radicación número: 25001-23-36-000-2016-01700-01(AC), determinó que el hecho de permanecer excluidos aun con la posibilidad de un cumplimiento con efectos retroactivos era un daño irremediable, pues genere la consecuencia negativa de exclusión, en sus palabras:

"En ese contexto, en sub examine la Sala encuentra acreditados los cuatro presupuestos⁶ básicos del perjuicio irremediable, esto es, (i) el perjuicio es inminente, (ii) las medidas para corregirlo deben ser urgentes, (iii) el daño debe ser grave y, (iv) su protección debe ser impostergable; para tomar la medida de suspensión de la Resolución 1947 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministro de Defensa Nacional, respecto de los actores. (...)

*La Sala reitera y pone de relieve que la anterior orden **no implica un ascenso automático ni retroactivo de los actores, en tanto que lo que se pretende por este juez de tutela es brindarles la oportunidad de participar en el concurso y curso de ascenso,** para que, en caso superarlos*

⁶ Corte Constitucional en la sentencia T-214 del 13 de abril de 1999, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa.

al obtener los puntajes exigidos, estén en la posibilidad de acreditar los requisitos del artículo 21 del Decreto 1791 de 2000, para ingresar al grado inmediatamente superior, y, de ese modo, lograr el resarcimiento por el retiro ilegal del servicio activo.” (Resaltado propio)

Por su parte la Corte Constitucional tiene una posición similar, los efectos del tiempo en el acceso o disfrute de los derechos constitucionales, es un perjuicio irremediable en materia de concurso de méritos, sus palabras en sentencia T-785/13:

“Para determinar la configuración de un perjuicio irremediable, en criterio de este Tribunal, deben concurrir los siguientes elementos: (i) el perjuicio ha de ser inminente, es decir, que está por suceder; (ii) las medidas que se requieren para conjurarlo han de ser urgentes; (iii) el perjuicio debe ser grave, esto es, susceptible de generar un daño transcendente en el haber jurídico de una persona; y finalmente, (iv) exige una respuesta impostergable para asegurar la debida protección de los derechos comprometidos¹⁴¹. En desarrollo de lo expuesto, en la Sentencia T-747 de 2008, se consideró que cuando el accionante pretende la protección transitoria de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela, tiene la carga de “presentar y sustentar los factores a partir de los cuales se configura el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela.”

(...)

En cuanto al segundo evento, este Tribunal ha entendido que el mecanismo ordinario previsto por el ordenamiento jurídico para resolver un asunto no es idóneo, cuando, por ejemplo, **no permite decidir el conflicto en su dimensión constitucional o no ofrece una solución integral frente al derecho comprometido**. En este sentido, esta Corporación ha dicho que: “el requisito de la idoneidad ha sido interpretado por la Corte a la luz del principio según el cual el juez de tutela debe dar prioridad a la realización de los derechos sobre las consideraciones de índole formal¹⁵¹. La aptitud del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, teniendo en cuenta, las características procesales del mecanismo, las circunstancias del peticionario y el derecho fundamental involucrado”¹⁶¹.

(...)

En todo caso, en hipótesis como la expuesta, la procedencia de la acción de tutela requiere que se cumplan los requisitos que permiten la viabilidad excepcional del amparo, ante la existencia de otros medios de defensa judicial. Así, por ejemplo, en la Sentencia T-1266 de 2008¹⁹¹, en la que se examinaron casos similares a los que se deciden en esta oportunidad, la Sala Quinta de Revisión de esta Corporación consideró que: “Contra los actos administrativos tanto de carácter general y abstracto como de índole particular, proceden las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho y de simple nulidad, mediante las cuales las accionantes pudieron demandar e incluso solicitar la suspensión provisional tanto de la convocatoria que exigía una determinada estatura para aspirar al cargo de dragoneante, como del acto particular que las declaró no aptas por no alcanzar la estatura mínima requerida. No obstante, **en este caso no tendría eficacia para lograr la protección de los derechos invocados, por cuanto existe una limitante relacionada con la edad para el ingreso al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC**²⁰¹. Dicha limitante tornaba ineficaz a los otros medios de defensa judicial, en beneficio de la procedencia directa de la acción de tutela²¹¹.

Como se observa de lo expuesto, en el caso de la referencia, el examen realizado por esta Corporación se enfocó en la falta de idoneidad del otro medio de defensa judicial para dar una respuesta integral al derecho comprometido. **En efecto, a pesar de reconocer la existencia de las acciones contenciosas, se determinó que las mismas carecían de eficacia, por cuanto para el momento del nombramiento en el cargo de dragoneante, los aspirantes no podían tener más de veinticinco años**²²¹. De ahí que, en caso de esperar a una definición de la controversia ante la justicia administrativa, el límite de edad ya estaría superado por los accionantes, lo que conduciría a una pérdida de oportunidad en el ingreso al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

4.3.4. En el asunto bajo examen, respecto de la Convocatoria No. 132 de 2012, conforme aparece publicado en la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quedó conformada y adoptada la lista de elegibles incluso con anterioridad a la selección de los expedientes objeto de revisión^[23], cuyo uso se agotó por parte del INPEC^[24]. No obstante, con posterioridad, se han ido implementando nuevas listas de elegibles derivadas de la misma convocatoria, en unas ocasiones en cumplimiento de fallos judiciales y en otras como derivación de asuntos pendientes de decisión en el trámite del proceso de selección, como ha ocurrido, por ejemplo, en aquellos casos en que los aspirantes terminaron con posterioridad su curso de formación^[25] o cuando incurrieron en faltas durante la etapa del curso, las cuales se sometieron previamente al agotamiento de un proceso disciplinario^[26]. El INPEC igualmente ha hecho uso de estas nuevas listas, las cuales tienen una vigencia de un (1) año, de acuerdo con lo previsto en el artículo 60 del Acuerdo No. 168 de 2012^[27].

En el caso concreto, esta Sala de Revisión encuentra que **la acción de amparo constitucional se convierte en el mecanismo idóneo de defensa judicial** para resolver la controversia sometida a revisión, por una parte, porque al igual que en el precedente establecido en la Sentencia T-1266 de 2008, se consagra un requisito de edad similar al señalado en el caso en mención, pues conforme con el artículo 20 de la convocatoria^[28], se constituye en exigencia del proceso de selección: “tener más de dieciocho años al momento de la inscripción y menos de veinticinco años de edad, al momento de la firmeza de la lista de elegibles (...)”. **En el presente caso, la edad de los accionantes ronda el límite previamente dispuesto, por lo que de someterlos al proceso contencioso para definir la prosperidad de sus pretensiones, impediría que, si es del caso, pudieran ser incluidos en una nueva lista de elegibles**, como hasta el momento ha ocurrido, con miras a ser llamados a ocupar un cargo en el INPEC. Así, se observa que, al revisar los expedientes que contienen las acciones de amparo, la edad de los accionantes oscila entre los 22 y 23 años.

Por otra parte, es claro que la existencia de la suspensión provisional del acto que ordena la exclusión de los accionantes **no tiene el efecto**, como se desprende de su rigor normativo^[29], de que los demandantes pudiesen reingresar al proceso adelantado por la CNSC, lo que los pondría en la imposibilidad de obtener un respuesta inmediata frente a la resolución de su controversia, de acuerdo con las particulares previamente expuestas.

4.3.5. Por las anteriores razones, a juicio de esta Sala, los medios ordinarios de defensa judicial no son eficaces para dirimir la controversia que suscitó la instauración de las acciones de tutela de la referencia, motivo por el cual el juez constitucional puede pronunciarse de fondo sobre el asunto objeto de revisión, el cual se circunscribe a determinar, si la exclusión de determinados aspirantes al encontrarlos “no aptos” por presentar ciertas condiciones de salud ocupacional, trasgredió o no sus derechos fundamentales a la igualdad y al acceso a cargos públicos.” (Resaltado propio)

En la **sentencia de unificación SU 553-2015**, tomó el tema temporal como un elemento central, sus palabras:

“2.5.1.3. Específicamente, respecto de la procedencia excepcional de la acción de tutela contra actos administrativos expedidos en el marco de un concurso de méritos, la Sala Plena de este Tribunal Constitucional, en Sentencia SU-133 de 1998^[30], precisó:

“ (...) esta Corporación ha considerado que la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata.”

2.5.1.4. En esa línea, en la Sentencia SU-613 de 2002, la Corte determinó que:

“... existe una clara línea jurisprudencial según la cual la acción de tutela es el mecanismo idóneo para controvertir la negativa a proveer cargos de carrera en la administración judicial de conformidad con los resultados de los concursos de méritos, pues con ello se garantizan no sólo los derechos a la igualdad, al debido proceso y al trabajo, sino también el acceso a los cargos públicos, y se asegura la correcta aplicación del artículo 125 de la Constitución. Por lo mismo, al no existir motivos fundados para variar esa línea, la Sala considera que debe mantener su posición y proceder al análisis material del caso. Obrar en sentido contrario podría significar la violación a la igualdad del actor, quien a pesar de haber actuado de buena fe y según la jurisprudencia constitucional, ante un cambio repentino de ella se vería incluso imposibilitado para acudir a los mecanismos ordinarios en defensa de sus derechos.”

2.5.1.5. Además de lo anterior, la Corte señaló que la acción de tutela era procedente, cuando la persona que pretende acceder al cargo para el cual participó en un curso de méritos, **se ve expuesta al riesgo de que el registro o la lista de elegibles pierda vigencia y, como consecuencia de ello, no pueda garantizarse la protección de su derecho por las vías judiciales existentes, lo que generaría un perjuicio irremediable.**

2.5.1.6. De acuerdo con los precedentes precitados, en la Sentencia T-090 de 2013, la Corte precisó que existen dos subreglas en que procede excepcionalmente la tutela contra actos administrativos que regulan o ejecutan un proceso de concurso de méritos: “(i) cuando el accionante la ejerce como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable^[39], el cual debe cumplir con los requisitos de ser inminente, de requerir medidas urgentes, de ser grave y de ser impostergable^[39]; y, (ii) cuando el medio de defensa existe, pero en la práctica es ineficaz para amparar el derecho fundamental cuya protección se invoca y que en caso de no ser garantizado, se traduce en un claro perjuicio para el actor.”

2.5.1.7. En conclusión, por regla general, la acción de tutela es improcedente contra actos administrativos que se profieran en marco de un concurso de méritos. No obstante, excepcionalmente, procederá el mecanismo de amparo, por un lado, cuando se demuestre la existencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual el juez concederá la protección transitoria mientras la jurisdicción competente decide de manera definitiva sobre la legalidad del acto, y por el otro, cuando a pesar de que existe un medio de defensa judicial, este resulta ineficaz para conjurar la violación del derecho fundamental invocado.” (Resaltado propio)

Y frente al perjuicio irremediable manifestó en Sentencia T-196-2010

“En ese orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que el perjuicio irremediable no es susceptible de definición legal o reglamentaria, teniendo en cuenta que se trata de un concepto abierto o indeterminado al que debe darle contenido el juez constitucional en cada caso concreto. Quiere decir lo anterior, que la labor judicial es trascendental para determinar su configuración, que en últimas resulta de la apreciación de las circunstancias fácticas que motivaron el ejercicio de la acción de tutela.

En tal contexto, este Tribunal ha considerado que la estructura del perjuicio irremediable está determinada por el cumplimiento concurrente de varios elementos como son: la **inminencia** que exige medidas inmediatas, la **urgencia** que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente y la **gravidad** de los hechos, que hace evidente la **impostergabilidad** de la tutela como mecanismo necesario para la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales. Al respecto, en sentencia T-225 de 1993,^[21] la Corte señaló:

“La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término ‘amenaza’ es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de

lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral.”

A su turno, la jurisprudencia constitucional ha delineado algunos criterios de interpretación para la configuración de esta figura, como es el caso de los sujetos de especial protección constitucional (madres cabeza de familia, mujeres trabajadoras embarazadas, discapacitados, personas de la tercera edad, entre otros). Ocurre lo mismo, en aquellos casos en los que están involucrados derechos fundamentales cuyo ejercicio está delimitado temporalmente por la Constitución, como por ejemplo el derecho a la representación política o el derecho a ser elegido miembro de corporaciones públicas, teniendo en cuenta que “[c]ada día que pasa equivale a la imposibilidad absoluta de ejercer la representación de quienes votaron para elegir a una persona para que los represente en una corporación pública”.^[22]

Otro ámbito se suscita cuando ha sido impuesta una sanción disciplinaria y, como consecuencia, el ciudadano se ve afectado para acceder a cargos públicos, en algunos eventos.^[23] De igual forma, este Tribunal ha considerado que frente a actos administrativos de contenido general, impersonal y abstracto, respecto de los cuales la acción de tutela procede excepcionalmente, es posible proteger derechos fundamentales transitoriamente siempre y cuando esté demostrada la existencia de un perjuicio irremediable. A esa conclusión arribó la Corte al decidir las acciones de tutela relacionadas con los “muros de la infamia”.^[24]

Del mismo modo, el cumplimiento del requisito de subsidiariedad exige a quienes pretenden el restablecimiento de sus derechos que la puesta a consideración de los conflictos jurídicos se efectúe diligentemente, es decir, dentro de los límites temporales que el mismo ordenamiento jurídico impone en muchos casos, siendo únicamente viable la habilitación de la acción de tutela cuando dichos medios a pesar de que fueron agotados no brindaron la protección iusfundamental pretendida o, a pesar de que existan, los mismos no resulten idóneos, evento en el cual la protección tutelar podrá obtenerse prioritariamente.^[25]

*En este contexto, la desidia, incuria o negligencia en la utilización de los mecanismos que el sistema judicial proporciona para buscar la protección de los derechos fundamentales, no puede convertirse en un pretexto para hacer uso de la acción de tutela, pues sería tanto como vaciar las competencias propias del juez natural en la jurisdicción constitucional, inoperancia que al ser injustificada deviene en la declaratoria de improcedencia del amparo solicitado.^[26] Más aún, cuando ha operado el fenómeno de la caducidad, no puede la acción de tutela convertirse en una tabla de salvación para revivir dicho término. Al respecto, esta Corporación ha sido consistente en indicar que “no existe la obligación de iniciar el proceso ordinario antes de acudir a la acción de tutela, basta que dicha posibilidad esté abierta al interponer la demanda de tutela, **pues si el accionante ha dejado vencer la oportunidad para iniciar el trámite del proceso ordinario, la tutela no procede como mecanismo transitorio**”.^[27] (Subrayas y negrillas por fuera del texto original).*

Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha dispuesto que la inacción en el uso de los mecanismos judiciales ordinarios, con los que cuenta el afectado para lograr el restablecimiento de los derechos fundamentales, se justifica cuando (i) la falta de actuación oportuna no responde a una actitud negligente o imprudente del titular del derecho vulnerado; (ii) el afectado no estaba en capacidad de recurrir o (iii) la responsabilidad en la interposición de los recursos radicaba en cabeza de un tercero ajeno a él.^[28]

Adicionalmente, el Decreto 2591 de 1991 (Art. 6°, Nral. 1°) dispone que la existencia de dichos medios de defensa judiciales no es suficiente para declarar la improcedencia de la solicitud tutela. En tal caso, le corresponde al juez constitucional apreciarlos en concreto en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante, ponderación que le permitirá concluir si la vía ordinaria debe ceder ante su falta de efectividad en la protección inmediata de los derechos fundamentales.”

El hecho de obtener una calificación inferior de forma injusta del examen de competencias básicas u organizacionales, las competencias conductuales o interpersonales y las pruebas de integridad, por la indebida calificación, valoración y ponderación de las respuestas discutidas, puede implicar mi retiro del proceso de selección, en razón a que, al existir una sola vacante, y que de acuerdo a las reglas del concurso solo serán llamados a curso de formación o (Curso – Concurso) los tres primeros elegibles para la lista que se conforme de esta OPEC, con lo que se causaría un perjuicio irremediable frente a este proceso de selección por méritos. La reclamación discute la evaluación en sí misma, y el no atender la misma impide en forma directa el acceso al empleo público, el debido proceso y la igualdad, pues es una consecuencia de una conducta irracional y caprichosa de las entidades públicas, en el entendido que no han justificado su calificación pese a las imputaciones expresamente efectuadas.

La elección es escoger continuar dentro del proceso con una etapa específica, única y no prorrogable como lo es el curso de formación o “Curso – Concurso”, esa decisión solo tiene un momento de ser tomada, y es cuando la entidad decida iniciar, y no existe otro momento actual ni futuro de volverse a presentar, pues solo tiene su FIN Y OBJETIVO y por ende su existencia y contratación es SOLO EN ESE CONCURSO.

El ser calificados en forma inferior al que se tiene derecho, y ser obligados a acudir a los medios ordinarios de discusión de los actos administrativos, no permite la protección del derecho fundamental a la igualdad esbozado pues, el Curso de Formación o “CURSO-CONCURSO” no es un programa de formación regular de institución alguna, solo se crea y existe cuando se define en la convocatoria, no hay forma de ser remplazado o sustituido, por lo cual solo en ese momento se puede realizar, de lo contrario se genera un daño irremediable, no existe otra forma de realizarlo.

Cualquier medida que se piense a futuro y posterior al momento de decisión, es ya un daño consumado, se genera el daño y se cercena la posibilidad de elegir, escoger y cursar.

1.3. Igualdad de oportunidades

Las entidades responsables del examen; FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, han procedido por decir lo menos, de manera deficiente al haber omitido reconocer los puntos que otorgan las respuestas definidas como correctas, ha omitido dar respuesta o pronunciarse de fondo frente a argumentos expuestos (ítem o pregunta 98 de la reclamación) , ha reconsiderado o cambiado la opción de respuesta determinada al momento de la evaluación, ha reconsiderado o cambiado para alguna pregunta o ítem la opción de respuesta determinada en la “Clave de respuestas” suministrada para el proceso de reclamación (ítem o respuesta a pregunta 101), han incluido preguntas y respuestas ambiguas con deficiente o mala redacción, que le ha llevado a ajustes o cambios de opción de respuesta entre la etapa de evaluación y la etapa de reclamaciones (Tal como ha ocurrido con la pregunta o ítem 101) y ha omitido aceptar los argumentos expuestos y fácilmente superables con la confrontación normativa sobre la materia (Resolución 000059 del 11 de junio de 2020, Anexo 1 Resolución 000059 de 2020, Código de Ética de la DIAN, entre otros).

Frente al concepto de oportunidad y daño en la acción judicial, el Consejo de Estado ha dicho en sentencia del doce (12) de agosto de dos mil diecinueve (2019), radicación número: 73001-23-31-000-2009-00153-01 (48362):

"Al respecto, conviene precisar que la pérdida de oportunidad debe considerarse como un daño autónomo distinto del análisis de la imputación, habida cuenta de que se trata de un menoscabo con identidad propia que resulta independiente de la ocasión truncada. Así también lo ha entendido la jurisprudencia:

[L]a pérdida de oportunidad, como daño autónomo, demuestra que éste no siempre comporta la transgresión de un derecho subjetivo, pues la sola esperanza probable de obtener un beneficio o de evitar una pérdida mayor constituye un bien jurídicamente protegido cuya afección debe limitarse a la oportunidad en sí misma, con prescindencia del resultado final incierto, esto es, al beneficio que se esperaba lograr o a la pérdida que se pretendía eludir, los cuales constituyen otros tipos de daño.

En otros palabras, se ha distinguido entre el daño consistente en la imposibilidad definitiva de obtener un beneficio o de evitar un perjuicio, caso en el cual el objeto de la indemnización es, precisamente, el beneficio dejado de obtener o el perjuicio que no fue evitado, y aquel que tiene que ver con la pérdida de una probabilidad que, aunque existente, no garantizaba el resultado esperado, pese a que sí abría la puerta a su obtención en un porcentaje que constituirá el objeto de la indemnización (...)⁷.

Ahora bien, en providencia de 30 de enero de 2013⁸, esta Subsección estimó que para tener por acreditada la pérdida de oportunidad debían reunirse los siguientes requisitos, a saber⁹:

(i) Certeza respecto de la existencia de una oportunidad que se pierde, aunque la misma envuelva un componente aleatorio, lo cual significa que esta modalidad de daño da lugar a un resarcimiento a pesar de que el bien lesionado no tiene la entidad de un derecho subjetivo -pues se trata de un mero interés legítimo, de la frustración de una expectativa, sin que ello suponga que se trata de un daño puramente eventual-, siempre y cuando se acredite inequívocamente la existencia de 'una esperanza en grado de probabilidad con certeza suficiente'¹⁰ de que de no haber ocurrido el evento dañoso, la víctima habría mantenido la expectativa de obtener la ganancia o de evitar el detrimento correspondientes¹¹;

(ii) Imposibilidad definitiva de obtener el provecho o de evitar el detrimento, vale decir, la probabilidad de obtener la ventaja debe haberse convertido en inexistente, pues si la consolidación del daño dependiera aún del futuro, se trataría de un perjuicio eventual e hipotético, no susceptible del reconocimiento de una indemnización que el

⁷ Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección B, sentencia de 31 de mayo de 2016, exp. 38267, C.P.: Danilo Rojas Betancourth.

⁸ Consejo de Estado, Sección Tercera, Subsección A, sentencia del 30 de enero de 2013, exp. 23769, C.P. Mauricio Fajardo Gómez, reiterada por esta misma Subsección en sentencia del 8 de febrero de 2017, exp. 41073, C.P. Hernán Andrade Rincón.

⁹ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia del 11 de agosto de 2010, exp. 18593, M.P. Mauricio Fajardo Gómez.

¹⁰ Cita textual del fallo: TRIGO REPRESAS, Félix Alberto, *Pérdida de chance Presupuestos. Determinación. Cuantificación*, Astrea, Buenos Aires, 2008, pp. 38-39.

¹¹ Cita textual del fallo: A este respecto se ha sostenido que "... la chance u oportunidad, es una posibilidad concreta que existe para obtener un beneficio. El incierto es el beneficio pero la posibilidad de intervenir es concreta, pues existe de forma indiscutible. Por eso sostenemos que existe daño jurídicamente indemnizable cuando se impide esa oportunidad o esa chance: se presenta el daño... Las dificultades pueden presentarse en la evaluación, porque lógicamente ésa no puede ser la del beneficio que posiblemente se habría obtenido sino otra muy distinta" (énfasis añadido). Cfr. MARTÍNEZ RAVÉ, Gilberto y MARTÍNEZ TAMAYO, Catalina, *Responsabilidad civil extracontractual*, Temis, Bogotá, 2003, p. 260.

En similar sentido, Trigo Represas señala que "[E]n efecto, si la chance aparece no sólo como posible, sino como de muy probable y de efectiva ocurrencia, de no darse el hecho dañoso, entonces sí constituye un supuesto de daño resarcible, debiendo ser cuantificada en cuanto a la posibilidad de su realización y no al monto total reclamado.

La pérdida de chance es, pues, un daño cierto en grado de probabilidad; tal probabilidad es cierta y es lo que, por lo tanto, se indemniza (...) cuando implica una probabilidad suficiente de beneficio económico que resulta frustrada por el responsable, pudiendo valorársela en sí misma con prescindencia del resultado final incierto, en su intrínseco valor económico de probabilidad" (subrayas fuera del texto original). Cfr. TRIGO REPRESAS, Félix Alberto, *Pérdida de chance*, cit., p. 263.

porvenir podría convertir en indebida¹²; lo expuesto se antoja lógico en la medida en que si el resultado todavía puede ser alcanzado, el "chance" aún no estaría perdido y nada habría por indemnizar; por tanto, si bien se mantiene la incertidumbre respecto de si dicho resultado se iba a producir, o no, la probabilidad de percibir la ganancia o de evitar el perjuicio sí debe haber desaparecido definitivamente del patrimonio -material o inmaterial- del individuo porque dichos resultados ya no podrán ser alcanzados jamás.

Tal circunstancia es la que permite diferenciar la 'pérdida de oportunidad' del 'lucro cesante' como rubros diversos del daño, pues mientras que la primera constituye una pérdida de ganancia probable -dado que, según se ha visto, por su virtud habrán de indemnizarse las expectativas legítimas y fundadas de obtener unos beneficios o de evitar una pérdida que por razón del hecho dañoso nunca se sabrá si habrían de conseguirse, o no-, el segundo implica una pérdida de ganancia cierta -se dejan de percibir unos ingresos que ya se tenían¹³-;

(iii) La víctima debe encontrarse en una situación potencialmente apta para pretender la consecución del resultado esperado, es decir que debe analizarse si el afectado realmente se hallaba, para el momento en el cual ocurre el hecho dañino, en una situación tanto fáctica como jurídicamente idónea para alcanzar el provecho por el cual propugnaba, posición jurídica que 'no existe cuando quien se pretende damnificado, no llegó a emplazarse en la situación idónea para hacer la ganancia o evitar la pérdida'¹⁴.

1.4. La verdad como deber constitucional

El examen como acto que busca medir los conocimientos de los participantes se confronta con la ciencia objeto de esta, en este caso las competencias básicas u organizacionales, las competencias conductuales, comportamentales o interpersonales y las pruebas de integridad, y su objetivo es evaluar a todos los participantes frente a ese conocimiento, que parte de la regla general del acceso abierto, público y universal del conocimiento.

La posibilidad de **discutir la evaluación** ha sido calificada por la Corte Constitucional en **función del valor de verdad y debido proceso**. En un caso, o el ÚNICO evaluado frente a una calificación académica, dijo en sentencia T-314 de 1994:

*"La autonomía del profesor es limitada, **nunca puede ir hasta extremos de irracionalidad**, como sería el caso de una **calificación contraevidente**, pues ésta atenta directamente contra el **derecho a la verdad**."*

*Además, el proceso académico se sujeta a la promoción del conocimiento, **y la verdad es un criterio objetivo dentro de proceso pedagógico**.*

(...)

¹² HENAO, Juan Carlos, *El daño. Análisis comparativo de la responsabilidad extracontractual del Estado en derecho colombiano y francés*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 1998, pp. 159-160.

¹³¹³¹³ Cita textual del fallo: Al respecto la doctrina afirma que "...en el lucro cesante está 'la convicción digamos más o menos absoluta de que determinada ganancia se produzca', mientras que en la pérdida de chance hay 'un álea que disminuye las posibilidades de obtenerla', diríase que en el lucro cesante el reclamo se basa en una mayor intensidad en las probabilidades de haber obtenido esa ganancia que se da por descontado que de no haberse producido el hecho frustrante se habría alcanzado. Desde el prisma de lo cualitativo cabe señalar que el lucro cesante invariablemente habrá de consistir en una ganancia dejada de percibir, en tanto que la pérdida de chance puede estar configurada por una ganancia frustrada y además por la frustración de una posibilidad de evitar un perjuicio". Cfr. VERGARA, Leandro, *Pérdida de chance. Noción conceptual. Algunas precisiones*, LL, 1995-D-78, N° 3, apud TRIGO REPRESAS, Félix Alberto, *Pérdida de chance*, cit., p. 262.

¹⁴ Cita textual del fallo: ZANNONI, Eduardo, *El daño en la responsabilidad civil*, Astrea, Buenos Aires, 1987, pp. 110-111.

La Corte Constitucional ha dicho también que dentro de este debido proceso **las decisiones del profesor deben sustentarse**. El profesor al definir el reclamo debe tener en cuenta que una de las dimensiones del debido **proceso es la motivación de la decisión que se tome, no se trata** solamente de que el profesor **rechace de plano la reclamación** sino que debe expresar las razones de su determinación. Esto ha dicho la Corporación:

"Con fundamento en el artículo 29 de la Constitución, que consagra el debido proceso en actuaciones judiciales y administrativas, cada decisión que se adopte por parte de una universidad oficial y que comporte una actuación administrativa -de cualquier índole-, debe en consecuencia respetar el debido proceso.

Ahora bien, una de las dimensiones del debido proceso es la motivación del acto, según se desprende de la expresión "con observancia de la plenitud de las formas", de que trata el artículo 29 de la Constitución.

(...)

Finalmente, **la motivación** -que es la expresión del principio de publicidad-, **ante todo debe ser seria, adecuada o suficiente e íntimamente relacionada con la decisión** que se pretende, rechazándose así la que se limite a expresar fórmulas de comodín o susceptible de ser aplicada a todos los casos. Estas fórmulas se estiman insuficientes y el acto que la presenta como justificación, carente de motivación."5"

Por lo cual el objetivo es claramente constitucional, la afrenta es relevante y el daño sin lugar a duda irremediable.

1.5. Lesión permanente a los derechos fundamentales

El hecho de obtener una calificación inferior del examen de competencias básicas u organizacionales, la competencias conductuales o interpersonales y las pruebas de integridad, puede implicar mi retiro del proceso de selección, en razón a que, al existir una sola vacante, solo será llamados a curso de formación los tres primeros elegibles para la lista que se conforme de esta OPEC. La reclamación discute la evaluación en sí misma, y el no atender la misma impide en forma directa el acceso al empleo público, el debido proceso y la igualdad, pues es una consecuencia de una conducta irracional y caprichosa de las entidades públicas, en el entendido que no han justificado su calificación pese a las imputaciones expresamente efectuadas.

IV. PRUEBAS

1. Anexo No. 1. ACUERDO № CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022. Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022.
2. Anexo No. 2. Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección DIAN 2022", en las modalidades de ingreso y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de personal.
3. Anexo No. 3. ACUERDO № 24 15 de febrero del 2023. Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022.

4. Anexo No. 4. Guía de orientación presentación de pruebas.
5. Anexo No. 5. Guía de orientación al aspirante – Acceso a pruebas escritas.
6. Anexo No. 6. Reporte de inscripción al concurso y reporte de resultados de las pruebas parciales.
7. Anexo No. 7. Reclamación a pruebas convocatoria DIAN 2022.
8. Anexo No. 8. Complemento a reclamación convocatoria DIAN 2022.
9. Anexo No. 9. Respuesta a reclamación – Fundación Universitaria del Área Andina.
10. Anexo No. 10. Resolución No. 000059 del 11 de junio de 2020. Por la cual se adopta el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales y se compilan los porcentajes mínimos de exigencia del nivel requerido para los procesos de selección en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.
11. Anexo No. 11. Anexo 1 – Resolución No. 000059 del 11 de junio de 2020. Diccionario de Competencias laborales, conductuales e interpersonales.
12. Anexo No. 12. Código de Ética DIAN.
13. ANEXO 13 Resolución_039_Reglamenta_Capacitacion_DIAN

V. COMPETENCIA

Es Usted, Señor Juez, competente para conocer del asunto, por la naturaleza de este y por tener jurisdicción en el lugar donde ocurre la violación que motiva la presentación de la solicitud.

VI JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado acción de tutela ante ningún otro despacho judicial.

VII. NOTIFICACIONES

Accionante: Javier Beltrán Losada

Las recibiré en la Calle 22 BIS No. 48 – 40 Interior 2 Apartamento 602 de la Ciudad de Bogotá D.C. y al Correo Electrónico: jbeltranlosada@gmail.com

Accionada:

Fundación Universitaria del Área Andina
notificacionjudicial@areandina.edu.co

Comisión Nacional del Servicio Civil
Carrera 16 No. 96-64, piso 7- en Bogotá D.C. y al correo electrónico:
notificacionesjudiciales@ncsc.gov.co

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
Carrera 8 No. 6C – 38 Edificio San Agustín – Bogotá DC.
notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

Atentamente,


JAVIER BELTRAN LOSADA
C.C No. 7.691584 de Neiva.