

Bogotá, octubre 24 de 2023

Señor
Juez de reparto E.
S. D.

Asunto: Acción De Tutela
Accionante: **JUAN PABLO SANCHEZ SANTIAGO**
Accionada: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - (CNSC) y
FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

Yo, JUAN PABLO SANCHEZ SANTIAGO, mayor de edad y vecino de la ciudad de Bogotá, identificado con la cedula de ciudadanía No.1.065.871.765 respetuosamente, manifiesto a usted que en ejercicio de mis derechos invoco ACCIÓN DE TUTELA en contra de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC- y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, por la transgresión de mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, favorabilidad, transparencia, derecho al trabajo, acceso a cargos públicos, con fundamento en los siguientes hechos:

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

Para efectos del proceso de selección DIAN 2022, se establecieron el tipo de pruebas y su ponderación para la valoración de las competencias de los aspirantes, siendo la fase de pruebas escritas el momento de obtención de evidencias sobre la idoneidad de los aspirantes para ocupar el cargo; las pruebas son la herramienta mediante la cual se obtiene medición del nivel de los aspirantes respecto al perfil y las funciones del cargo al cual se inscriben; entiéndase que las pruebas objetivas son el mecanismo más adecuado considerando que aplica el mismo rasero a los evaluados y permite la evaluación masiva, es así, como a partir de las pruebas objetivas es posible comparar a los inscritos para reconocer no solo sus conocimientos, sino las aptitudes y capacidades.

HECHOS:

1. Presenté prueba escrita para la convocatoria el día 17 de septiembre de 2023 para el cargo denominado Gestor II, Nivel Jerárquico: Profesional, Grado 2, Código 302, Número OPEC: 198468. No. De inscripción 596314853
2. Los resultados fueron publicados el día 25 de septiembre de 2023, en donde se entregaron los siguientes resultados: Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales: 82.35, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales: 74.15, Prueba de Integridad: 81.00.
3. El día 29 de septiembre abrí reclamación por los resultados publicados, respecto de la formulación de las preguntas, así como por el evidente resultado más bajo porcentual de las pruebas conductuales o interpersonales, respecto de los otros dos componentes.

4. El día 8 de octubre tuve acceso a las pruebas donde pude verificar la calificación, y **pude notar irregularidades**, soportadas en las siguientes:

A las preguntas 23, 24, 25, 31, 61, 70 y 89 al revisar el cuadernillo de respuestas noto que las preguntas aparecen ELIMINADAS, sin embargo al revisar el contenido, no aparentan ser ni confusas, ni capciosas, ni se notan otras razones por las que pudieran haber sido ELIMINADAS, además de ello, no siguen el debido proceso la eliminación de las mismas, ni la favorabilidad, ni la no se notificación del procedimiento mediante el cual se eliminaron esas preguntas ni los fundamentos, haciendo que el peso porcentual de las preguntas incorrectas sea más grande, por lo tanto exigí que se tomaran las calificaciones correctas de estas respuestas hasta antes y con la clave que debió ser la correcta.

- En cuanto a las preguntas 30, 37, 39, 42, 44, 53, 63, 69, 74, 80, 85 y 86, 91, 101, 113, 126 presenté la siguientes reclamaciones:

“A la pregunta 30, mi respuesta fue la A, en donde se señala que la correcta presuntamente es la B) señala que para verificar el cumplimiento de los objetivos objeto de una presentación es enviar encuestas a los asistentes, cuando la verificación de los temas y en virtud del trabajo en equipo y adaptación al cambio se deben revisar primero los temas con los colegas para saber los faltantes, de no ser así la respuesta A, goza de cierto valor.

A la pregunta 37, mi respuesta la C, presuntamente correcta la B; no estoy de acuerdo con la calificación pues la pregunta tiene que ver con la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo, para ello el decreto 815 de 2018 es claro que en el contexto en el que se expone la pregunta cuando hay asignaciones nuevas de trabajo y no se encuentran espacios en reuniones, lo correcto es solicitar más espacios para la correcta comunicación y no sólo identificar momentos para contribuir individualmente. De ser así, la pregunta es confusa, y además de ello, cuenta con dos respuestas con porcentaje de validez.

A la pregunta 39, contesté la C, presuntamente correcta la B. La pregunta tiene que ver en que, si por cuestiones de tiempo se dejaron temas de importancia sin tratar, lo correcto es buscar los espacios, en virtud de la comunicación efectiva y del rol técnico-profesional, así como del compromiso con la organización dispuesto en el decreto 815 de 2018: “Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización”. Por lo tanto, la respuesta de la pregunta dice que sólo se debe buscar asesorías en los encargados, lo cual obedece a un rol asistencial.

A la pregunta 42, mi respuesta la C, presuntamente correcta la A. La pregunta trata de la eficacia de la TRANSMISIÓN de los CANALES de entrega, por lo tanto, obedece a la confirmación de entrega del mensaje y no a otras disposiciones.

A la pregunta 44, mi respuesta fue la B, presuntamente correcta la A. Para evaluar grupos se tienen diferentes metodologías, por lo tanto, para evaluar una charla es preferible de manera grupal, de lo contrario la respuesta goza de dos respuestas con porcentaje de validez, o es confusa.

A la pregunta 53. Contesté la C, presuntamente correcta la A. Si identifico que la entidad cuenta con protocolos preexistentes para un proceso determinado, lo pertinente es compartir los documentos con ellos para definir los pasos a tomar, ello, según lo dispuesto en el artículo 2.2.4.8 del decreto 815 de 2018, en el apartado 3 del nivel profesional en cuanto a toma de decisiones.

A la pregunta 63. Mi respuesta fue la C, presuntamente Correcta la B, en esta pregunta se plantea que, para el traslado de un archivo, la respuesta correcta es hacer un seguimiento inicial, lo cual padece de compromiso con la entidad pues, dentro del rol profesional debe cerciorarse de que se cumplan las tareas a cabalidad de principio a fin.

A la pregunta 69. Mi respuesta la B. Presuntamente correcta la A. Esta pregunta adolece de una solución inviable, pues si se me asignan tareas que ya están asignadas a alguien más y presenta reprocesos para la entidad, lo correcto en pro del compromiso con la entidad es poder dedicar ese tiempo a otras funciones primordiales según lo dispuesto en el rol profesional dispuesto por el decreto 815 de 2018: "Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo".

A la respuesta 74. En el contexto si tengo que elegir un personal para evaluar, el mecanismo para evaluar está en virtud del profesional, por lo tanto, es válido tanto como reunirse con el grupo como evaluarlos de manera escrita sus conocimientos, por lo tanto la respuesta goza de dos respuestas con porcentaje válido, de no ser así, es una pregunta confusa.

A la pregunta 80. Mi respuesta la B. presuntamente correcta la A, En este caso para tener actualizado el directorio de información, debe ser un trabajo conjunto, por lo que debe darse prelación al trabajo en equipo dispuesto den el decreto 815 de 2018, por lo tanto, la respuesta debe ser la A y no la B, de lo contrario es una pregunta confusa.

A la pregunta 85. Mi respuesta la C presuntamente correcta la A. en este caso para proponer iniciativas en la cultura tributaria yo no puedo solo decidir fomentar la colaboración y la valoración de los aportes de cada integrante, sino también determinar las necesidades propias y del personal para poder saber sobre qué se va a trabajar y determinar algunos indicios en la cultura tributaria.

A la pregunta 86. Mi respuesta la A, presuntamente correcta la C. En este contexto para proponer un plan integral para reducir la evasión fiscal necesariamente hay que trabajar en equipo y en comunicación con el usuario, tal como lo dicta el decreto 815 de 2018 dispuesto en el artículo 2.2.4.7, en las competencias comunes a todos los servidores: "Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos

institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo.” Por lo tanto, la respuesta correcta no puede ser la C.

A la pregunta 91. Respuesta A, presuntamente correcta la C. La valoración que se le da a la respuesta A de comunicar al equipo de motivar al equipo y comunicar los aciertos felicitándolos, no debería ser la más baja sino la segunda valoración, es decir otorgarle a la respuesta A=2 y no A=1, en virtud de la comunicación del equipo.

A la pregunta 101. Mi respuesta la C, presuntamente correcta la A, Si necesito hacer mis labores y no encuentro los insumos la decisión que está en contra de los principios de la administración pública y en contra del trabajador según la ley laboral vigente es prestar dineros para completar lo faltante en la empresa, pues va en contra del trabajo en equipo, además de que se presta para malos entendidos y problemas laborales, por lo tanto la respuesta no puede ser la A, de lo contrario puede ser confusa, debatible y polémica.

A la pregunta 102. Mi respuesta la C presuntamente correcta la A. En el contexto de si me piden la elaboración que supera mi experticia si bien la respuesta correcta es la C, que es aceptar la tarea y motivarme, la que debía gozar del segundo valor es la C, pues es principio de la administración pública la transparencia y la honestidad, por lo tanto, lo segundo que le corresponde valor es manifestar el desconocimiento, igualmente asumiendo la responsabilidad. De lo contrario la respuesta es confusa, y los valores mal determinados.

A la pregunta 113. Mi respuesta C, Presunta correcta B. La excelencia del funcionario y la capacitación autónoma del mismo “Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización”. Prima ante otros criterios para anteponerse a la efectiva prestación del servicio, por lo tanto, la respuesta C, debe tener al menos una calificación =2.

A la pregunta 126. Respuesta A, En el contexto de la pregunta el apoyo a los compañeros hace parte de las funciones y de las competencias referentes a la comunicación como parte fundamental del rol profesional, por lo que solo indicar los canales de comunicación no puede ser la más baja.”

5. Ante lo cual, dieron respuesta a las reclamaciones mediante informe del 23 de octubre de 2023, con radicado No. RECPE-DIAN2022-21943 suscrito por JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ Coordinador General Proceso de Selección DIAN 2022 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, **señalando en primer lugar frente a las preguntas eliminadas lo siguiente:**

“La eliminación de preguntas es una actividad que se realiza como parte del proceso de análisis psicométrico de las Pruebas Escritas y tiene el objetivo de ayudar a mejorar las bondades métricas y la confiabilidad de las pruebas. Este procedimiento se realiza atendiendo a los resultados de los indicadores psicométricos de las preguntas y de las

pruebas, de forma que solo se dejan aquellos ítems que aportan a que las pruebas sean más confiables, es decir, solo se toman en cuenta los ítems que permiten que se evalúe de forma más precisa y consistente a los aspirantes en el constructo medido. Así las cosas, todas aquellas preguntas que, aunque cuenten con la calidad requerida para ser aplicadas en las pruebas escritas y las evidencias de validez suficientes que permiten determinar que el ítem mide el constructo a evaluar, son eliminadas si su comportamiento psicométrico no demuestra ayudar a mejorar la medición. Para todos los efectos, este procedimiento técnico permite mejorar la prueba y evaluar de mejor forma el desempeño de los aspirantes y las diferencias existentes en el nivel de competencias de los mismos, esto por cuanto una vez realizada la eliminación, los ítems restantes cuentan con un mayor peso dentro de la prueba y, por tanto, los aciertos cuentan con un mayor valor para los aspirantes, evitando perjudicar las puntuaciones por incluir ítems que incumplen los aspectos anteriormente señalados. Es importante aclarar que, la decisión de eliminar los ítems, es decir, no tenerlos en cuenta para la calificación de las pruebas, solo puede ser tomada una vez es aplicada la prueba puesto que el comportamiento psicométrico de los ítems depende de la población a la cual son aplicados. Lo anterior quiere decir que, esta decisión se toma con base en los resultados de los ítems una vez son resultados por los aspirantes, de forma que las decisiones tomadas sobre la eliminación de preguntas responden a la evaluación del desempeño de los ítems para medir las competencias laborales de los aspirantes evaluados.”

6. Respetto de las objeciones a las preguntas respondieron lo siguiente:

“Respetto al contenido de los ítems, la Fundación Universitaria del Área Andina, en el proceso de construcción, contó con un equipo de profesionales que desarrollaron un protocolo sistemático y riguroso, en el cual se revisaron los contenidos y los aspectos formales, incluyendo revisiones de pares expertos en las respectivas áreas académicas, de tal manera que, fueron revisadas, retroalimentadas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados por esta delegada. Estas preguntas, posteriormente fueron revisadas en redacción, ortografía, estructura, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en la materia; por lo anterior, se reitera entonces que, la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso y realizada por las personas idóneas y expertas en los temas evaluados en la prueba de la convocatoria. Una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

Prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
30	Comunicación efectiva	B	Esta respuesta es correcta, dado que el aspirante realiza acciones encaminadas a constatar si los contenidos de la presentación fueron claros y en esa medida cumplir con los objetivos de la presentación. 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

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			competencias laborales conductuales o interpersonales de la DIAN.
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 transmite 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."
39	Comunicación efectiva	B	Esta respuesta es correcta, dado que al solicitar a los responsables para profundizar en los temas que son de su interés, se orienta a identificar los funcionarios que están a cargo del proceso con el objetivo de realizar cuestionamientos sobre los procesos pasados por alto en la inducción, de este modo, busca obtener la información requerida empleando una comunicación directa con los responsables que le permitan acceder ella. De igual modo, se interesa por generar diferentes canales de comunicación con los funcionarios para interactuar con ellos en los momentos que sean requeridos. Por lo anterior, no 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 "Realiza las preguntas adecuadas a fin de obtener la información que necesita, de acuerdo con la necesidad." establecida en el anexo anteriormente mencionado.
42	Comunicación efectiva	A	Esta respuesta es correcta debido a que la persona responsable de la comunicación busca comprobar con los diferentes usuarios que el mensaje haya llegado de forma correcta y sea comprendido, siendo claro con las especificaciones de horarios y servicios que se prestan en la entidad. La persona escucha efectivamente a los demás.

ITEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACION
			asegurándose que el receptor comprende el mensaje. Se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación Efectiva que es definida en el manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Anexo 1 de 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 en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar objetivos institucionales” .
44	Comunicación efectiva	A	Esta respuesta es correcta debido a que la persona se asegura de que el asistente, con los resultados obtenidos en la evaluación como instrumento de medición, evidencie la comprensión del mensaje que se transmite en la charla desarrollada. Con este comportamiento se deduce que la persona exhibe la competencia de Comunicación Efectiva 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 objetivos institucionales” , tal como se describe en el manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante el Anexo 1 de la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020. Además cumple con un comportamiento básico de asegurarse que su interlocutor comprenda el mensaje, tal como lo indica el Manual.”
53	Comunicación efectiva	A	Esta respuesta es correcta porque el aspirante se orienta por una acción que le permitirá a él y a sus compañeros tener más claros los protocolos para luego, poder proceder a definir las actividades a seguir. De esta manera, el servidor tendrá mayor certeza de que la información está siendo clara para todos, lo cual favorece el logro de los objetivos implicados en la tarea asignada. Por lo tanto, esta respuesta es compatible con la definición de la competencia Comunicación eficaz, la cual, de acuerdo con DIAN, Capítulo II, Anexo 1 aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020. quien la define como la “Capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar objetivos institucionales” . Además, esta respuesta es coherente con el nivel de desarrollo establecido en dicho diccionario, según el cual “Escucha activamente y brinda información de forma clara y precisa, verificando la comprensión del mensaje por parte de su interlocutor”
63	Trabajo en equipo	B	Esta respuesta es correcta ya que, el aspirante al sugerir que les indiquen previamente en que grupos estarán a fin de optimizar el tiempo, demuestra que se adapta a la situación y por tanto, sigue las disposiciones que se han establecido con el fin de aportar a la dinámica del evento y

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			así, alcanzar los objetivos. De esta manera se evidencia que comprende la importancia de comprometerse con las normas establecidas para el desarrollo del evento a fin de contribuir en la consecución de las metas comunes. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Trabajo en Equipo, definida como: "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", al igual que, el cumplimiento de la conducta observable "Acepta las normas comunes de trabajo establecidas para la consecución de los resultados", asociada a esta competencia, según el Diccionario de Competencia Laborales Conductuales o Interpersonales, DIAN.
69	Trabajo en equipo	A	Esta respuesta es CORRECTA, dado que el aspirante respeta los acuerdos de su equipo, aunque difieran de sus propias opiniones. Con esta acción, el aspirante evidencia la competencia de trabajo en equipo, entendida 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.", en particular "Acepta las normas comunes de trabajo establecidas para la consecución de los resultados". Lo anterior, de acuerdo con el Diccionario de competencias laborales conductuales o interpersonales de la DIAN.
74	Trabajo en equipo	C	La respuesta es CORRECTA, debido a que para conocer las potencialidades de su equipo de trabajo y poder lograr la reorganización el aspirante decidió tener en cuenta la opinión del grupo de trabajo y de esa manera evaluar sus potencialidades y con base en esto reasignar las actividades mientras dure la ausencia de las personas que representarán a la entidad. Esta actividad evidencia que la persona cuenta con la competencia de Trabajo en Equipo que es definida como la "Capacidad para trabajar con otros en forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos", tal como lo indica el manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante el Anexo 1 de la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020."
80	Trabajo en equipo	A	La respuesta es CORRECTA, debido a que el aspirante opta por realizar una reunión con la participación de todos los integrantes del área de trabajo y entre todos elegir una persona quien se encargará de realizar la actualización. El hecho de elegir permite la participación de todos los miembros del equipo. También es importante que la persona insista en desarrollar las acciones para cumplir con los acuerdos establecidos en el equipo. Con este comportamiento se demuestra que la persona evidencia la competencia de trabajo en equipo definida como la Capacidad para trabajar con otros en forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada
ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos, incluido en el manual de competencias de la DIAN, Anexo 1 aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020. También se demuestra la conducta deseable de "Participa en las actividades del equipo y cumple con los acuerdos, en pro de la consecución de los objetivos establecidos", incluida en el mismo manual."
85	Trabajo en equipo	A	Esta es la respuesta correcta, dado que, fomentar el espíritu de colaboración, valorando positivamente los aportes de cada integrante y cuidando el clima laboral, con esta acción reconoce y acepta los diferentes puntos de vista que permiten orientar al equipo al logro de los objetivos, crea ambientes de trabajo colaborativos haciendo que todos se sientan parte del equipo. Al seleccionar esta opción el aspirante evidencia la relación con la competencia conductual específica de trabajo en equipo entendida 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", basado en DIAN, Capítulo II, Anexo 1 aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020."
86	Trabajo en equipo	C	Esta es la respuesta correcta, dado que, mostrar disposición para ayudar a otros miembros del equipo, con el fin de aunar esfuerzos hacia el objetivo común, evidencia en el aspirante su capacidad para integrar las diferentes posiciones y puntos de vista de los integrantes del equipo para tener una mirada clara hacia el objetivo que se pretende; logra ejercer acciones que dinamizan a sus seguidores y valora las opiniones, potencialidades y diferencias individuales, haciendo que el equipo se perciba fuerte y consolidado. Al seleccionar esta opción el aspirante hace evidente la relación de sus acciones con la competencia conductual específica de trabajo en equipo entendida 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."

Frente a la prueba de integridad, respondieron lo siguiente “(...) es preciso indicar que, el objetivo de esta prueba es identificar las conductas de los inscritos asociadas a los 5 valores definidos por DAFP en el código de ética y que se relacionan una serie de acciones que se espera orienten los comportamientos de los funcionarios que ingresen en carrera administrativa en la DIAN de acuerdo su normativa y el Código de Integridad de la Función Pública. Acoge la definición de los valores de acuerdo con lo dispuesto en el código de integridad, evalúa el razonamiento moral, en términos de la moralidad pública o social, el qué hacen las personas para guiar su proceder de manera recta en diferentes contextos laborales, esta prueba identificará el nivel de actitudes asociadas a los comportamientos básicos asociados a una mejora de la calidad de la gestión en las entidades que atienden a la ciudadanía (DAFP, 2019). Estos cinco valores son: ● **Honestidad:** se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general. ● **Respeto:** reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular. ● **Compromiso:** reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral. ● **Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado. ● **Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.”

ITEM	OPCIÓN CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
91	3	Compromiso	Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) puntos porque el aspirante se orienta por una acción que tiene el potencial de beneficiar a funcionarios de otras áreas, y, en consecuencia, a la entidad como un todo. De esta manera, se evidencia disposición a ponerse en el lugar de otros y a entender su contexto y necesidades, así como a brindar una orientación, siempre que le sea posible, a todo el que lo necesite. Por lo tanto, esta respuesta refleja de manera más completa la definición del valor Compromiso, el cual, según el Código de Integridad, implica la "disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar". Por ende, se da cumplimiento de manera fiel a la definición del indicador Compromiso."
101	0	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.
102	0	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.
113	3	Honestidad	Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) puntos porque asume que si no tiene la disponibilidad para asistir a la capacitación es su deber informar para que ese recurso sea aprovechado por otra persona. En este sentido, además de ser responsable con las actividades que tiene a cargo, es consciente de las imposibilidades que tiene para cumplir con la capacitación y hacer un buen uso de la inversión que hace en la entidad en este tipo de actividades. Por ende, se da cumplimiento a la definición del dominio Honestidad que de acuerdo con el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano consiste en actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general. A su vez, se evidencian las conductas esperadas de: "No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros)" y "No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión".
126	3	Respeto	Esta opción tiene un valor de tres (3) puntos, pues al exponer de forma simple los elementos necesarios que aclaren la información, reconoce la importancia de ampliar la respuesta de forma detallada para atender a la solicitud realizada. De tal modo, presta la atención requerida a los ciudadanos sin importar su postura ante las respuestas que les han sido comunicadas. Por lo anterior, logra reconocer a las personas sin condicionarlas por las posturas asumidas. Por lo anterior, se evidencia una tendencia a realizar la conducta esperada del componente de RESPETO definida en el Valores del Servicio Público. Código de Integridad como "Reconozco, valoro y trato de manera digna a
			todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición." Así como su conducta asociada de "Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre."

7. Con base en lo anterior se decidió:

"(...) **se NIEGAN** las solicitudes de su reclamación. 2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de 82,35 en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales. 3. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de 74,15 en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales. 4. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de 81,00 en la Prueba de Integridad 5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33. 6. Contra la presente decisión, no procede

ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.”.

8. ARGUMENTOS EN CONTRA DE LAS RESPUESTAS:

Mi objeción respecto de la justificación de las preguntas eliminadas:

Las justificaciones dadas por la entidad anteriormente referidas, respecto de la eliminación de las preguntas, es vaga, imprecisa y no atiende a ningún criterio preestablecido en la convocatoria, al señalar que *“atendiendo a los resultados de los indicadores psicométricos de las preguntas y de las pruebas, de forma que solo se dejan aquellos ítems que aportan a que las pruebas sean más confiables”*, lo que no aporta nada a la explicación de por qué no tomar en cuenta las preguntas que se respondieron correctamente, sumado a lo anterior tal y como lo admiten, el resultante de la eliminación de preguntas genera que las respuestas incorrectas válidas tengan un peso porcentual más alto *“Para todos los efectos, este procedimiento técnico permite mejorar la prueba y evaluar de mejor forma el desempeño de los aspirantes y las diferencias existentes en el nivel de competencias de los mismos, esto por cuanto una vez realizada la eliminación, los ítems restantes cuentan con un mayor peso dentro de la prueba”* por lo tanto, este es un procedimiento, reitero, no preestablecido y vulnera los derechos y principios respecto a la favorabilidad, igualdad (imparcialidad y objetividad), publicidad, buena fe, transparencia, debido proceso, confianza legítima.

Mi objeción respecto de la justificación de las preguntas:

La justificación de la pregunta 30, señala la competencia de comunicación efectiva, por lo tanto, mi respuesta también hace alusión a esa competencia en cuanto a la verificación de los temas y en virtud del trabajo en equipo y adaptación al cambio, al constatar con su grupo y con la audiencia, se actúa en función a esas competencias, de lo contrario la pregunta es confusa o tiene unas respuestas que gozan de validez, por lo tanto la justificación de la pregunta reafirma la validez de las dos respuestas lo que, de ser así la hace confusa.

La justificación de la pregunta 37, me parece insuficiente ya que la calificación pues la pregunta tiene que ver con la adaptación a los cambios y el trabajo en equipo, para ello el decreto 815 de 2018 es claro que en el contexto en el que se expone la pregunta cuando hay asignaciones nuevas de trabajo y no se encuentran espacios en reuniones, lo correcto es solicitar más espacios para la correcta comunicación y no sólo identificar momentos para contribuir individualmente, se contradice precisamente la entidad señalando lo dispuesto 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”*, toda vez que hace referencia al componente de comunicación efectiva respecto de lo dispuesto

anteriormente, por lo tanto, de ser así, la pregunta es confusa, y además de ello, cuenta con dos respuestas válidas.

La justificación de la **pregunta 39**, adolece de lo mismo que la pregunta anterior pues, la pregunta tiene que ver con que, si por cuestiones de tiempo se dejaron temas de importancia sin tratar, lo correcto es buscar los espacios, en virtud de la comunicación efectiva y del rol técnico-profesional, así como del compromiso con la organización dispuesto en el decreto 815 de 2018: *“Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización”* y señalan lo dispuesto *Capítulo II. Anexo 1 de la Resolución Número 000059* de la DIAN. Por lo tanto, la respuesta de la pregunta dice que sólo se debe buscar asesorías en los encargados, lo cual obedece a un rol asistencial y no profesional, por lo tanto, la justificación no es cierta ni válida frente a lo objetado.

La justificación de la pregunta 42, se usa la misma justificación de las dos anteriores respuestas, señalando que la pregunta trata de la eficacia de la TRANSMISIÓN de los CANALES de entrega, por lo tanto, obedece a la confirmación de entrega del mensaje y no a otras disposiciones, por lo que es confuso. Así como respecto de la **pregunta 44**, se trabaja el eje temático de la comunicación efectiva, para evaluar grupos se tienen diferentes metodologías, por lo tanto, para evaluar una charla es preferible de manera grupal, de lo contrario la respuesta goza de dos respuestas válidas o confusas, siendo contradictoria la respuesta dada como justificación a las preguntas.

Mi objeción a la justificación de las preguntas a las preguntas: 63, 69, 74, 80, 85, 86.

En todas señalan el componente de trabajo en equipo indicado en el Anexo 1 de la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020, contradiciéndose respecto de mi reclamación puesto que, así como señalé en varias de las reclamaciones, como por ejemplo, a la pregunta 63., en esta pregunta se plantea que, para el traslado de un archivo, la respuesta correcta es hacer un seguimiento inicial, lo cual padece de compromiso con la entidad pues, dentro del rol profesional debe cerciorarse de que se cumplan las tareas a cabalidad de principio a fin. Esta pregunta adolece de una solución inviable, pues si se me asignan tareas que ya están asignadas a alguien más y presenta reprocesos para la entidad, lo correcto en pro del compromiso con la entidad es poder dedicar ese tiempo a otras funciones primordiales según lo dispuesto en el rol profesional dispuesto por el decreto 815 de 2018: *“Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo”*, por lo que la pregunta es ilógica, o confusa pues tiene dos componentes correctos, en contravía a la justificación que le da la entidad

Respecto de la justificación de la pregunta 74. La entidad justifica que En el contexto si tengo que elegir un personal para evaluar, el mecanismo para evaluar está en virtud del profesional, por lo tanto, es válido tanto como reunirse con el grupo como evaluarlos de manera escrita sus conocimientos, por lo tanto la respuesta goza de dos respuestas con porcentaje válido, de no ser así, es una pregunta confusa.

A la pregunta 80, En este caso reitero que para tener actualizado el directorio de información, debe ser un trabajo conjunto, por lo que debe darse prelación al trabajo en equipo dispuesto den el decreto 815 de 2018, por lo tanto, la respuesta debe ser la A y no la B, de lo contrario es una pregunta confusa.

A la pregunta 85. en este caso reitero que para proponer iniciativas en la cultura tributaria yo no puedo solo decidir fomentar la colaboración y la valoración de los aportes de cada integrante, sino también determinar las necesidades propias y del personal para poder saber sobre qué se va a trabajar y determinar algunos indicios en la cultura tributaria.

A la pregunta 86. En este caso reitero que con el contexto para proponer un plan integral para reducir la evasión fiscal necesariamente hay que trabajar en equipo y en comunicación con el usuario, tal como lo dicta el decreto 815 de 2018 dispuesto en el artículo 2.2.4.7, en las competencias comunes a todos los servidores: "Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión del servicio a corto, mediano y largo plazo." Por lo tanto, la respuesta correcta no puede ser la C.

A las preguntas 91, 101, 102, 113, 126, que corresponden a la calificación el cual vendrá acompañado por tres (3) opciones de respuestas que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).

Si pueden notar la justificación fueron ambiguas, sin el criterio lógico, práctico y jurídico, por ejemplo en la pregunta 101 pertinente para estos concursos, no es posible que para el caso, señalen que cuando haga falta papelería como empleado de una entidad del gobierno sea yo quien deba suplir con mis recursos lo faltante, cuya respuesta era la que señalaban como correcta, señalando de la siguiente manera mi selección, en cuya elección escogí apoyarse con los compañeros en caso de inexistencia de materiales de trabajo, por lo tanto indican 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(...), dándome una calificación de 0.*

Así mismo fueron calificadas las demás preguntas y sustentadas las reclamaciones bajo supuestos inviábiles y fuera de toda lógica, por lo tanto, el valor asignado a esa respuesta o debe ser reevaluado o simplemente eliminada la pregunta.

También hay que tener en cuenta, que calificaron con un valor de 0 a sabiendas de que esta calificación no estaba presupuestada, argumentando lo siguiente: "*Pese a lo anterior, a través de la Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas- se informó que la prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestren los aspirantes al responder esta prueba. Lo anterior, se realizó mediante el*

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

Por lo anterior es notorio que la sustentación de las preguntas eliminadas, no se rige mediante ningún procedimiento preestablecido para el concurso y vulnera los derechos fundamentales, anteriormente señalados.

De igual manera, las preguntas que gozan de varias respuestas válidas o que se contradicen, SI, deberían ser excluidas pues no atienden a la normatividad ni a los fines para los cuáles fueron hechos, así mismo contraría los principios y derechos fundamentales previamente señalados, por lo tanto, con base en lo anterior, procedo a hacer las siguientes:

PRETENSIONES

Primero. Que se TUTELEN, protejan y garanticen mis derechos fundamentales al derecho fundamental de debido proceso, igualdad, transparencia, favorabilidad, imparcialidad y objetividad, publicidad, buena fe, transparencia, debido proceso, confianza legítima vulnerados por las entidades accionadas, al trabajo, igualdad, debido proceso, confianza legítima, acceso a la carrera administrativa por concurso de mérito, con base en lo anteriormente expuesto.

Segundo. Que se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA la reponderación de mi calificación en las pruebas de competencias Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad revocar la eliminación de las preguntas, o de lo contrario, revisar y/o eliminar, las respuestas de las preguntas que considero fueron mal formuladas o confusas.

PRUEBAS

Me permito aportar como pruebas el escrito de reclamación y la respuesta recibida al mismo.

JURAMENTO

Para los efectos de que tratan los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1991, manifiesto bajo juramento que con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos invocando la protección de los mismos derechos, ni contra la misma autoridad.

NOTIFICACIONES

JUAN PABLO SÁNCHEZ
SANTIAGO
Calle Tv. 24 No. 59-53
juanpssz@hotmail.com
Cel. 3155091921

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
CR 16 96 64 P 7
hgerena@cns.gov.co
Cel. 3103248203

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
CL 71 13 21 Bogotá D.C.
impuestos@areandina.edu.co
Cel. 3132229187

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Pablo Sánchez Santiago', with a horizontal line underneath.

JUAN PABLO SÁNCHEZ SANTIAGO
CC. 1065871765