

Pasto (Nariño), Octubre 30 de 2023

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: ALEX STEVEN CABRERA ROJAS

ACCIONADAS: COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL
FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

ACCION: VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, AL MERITO, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, OPORTUNIDAD, Y DERECHO DE PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DEL ACCESO AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CARGOS PÚBLICOS POR INCONSISTENCIAS EN LA PRESENTACION DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y EN LOS RESULTADOS DE LAS MISMAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN, MODALIDAD INGRESO DENOMINACION EMPLEO: GESTOR 1, CODIGO EMPLEO: 301, GRADO: 1, NO. OPEC 198369

Respetados Señores:

Yo, ALEX STEVEN CABRERA ROJAS, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.086.358.830 de El Tambo (N), me presenté al Concurso de méritos ofertado por la DIAN: **PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN, MODALIDAD INGRESO, DENOMINACION EMPLEO: GESTOR 1, CODIGO EMPLEO: 301, GRADO: 1, NO. OPEC 198369** al cual fui admitido en el primer corte de verificación de requisitos mínimos y convocado para la presentación de las pruebas escritas que se llevaron a cabo el pasado 17 de septiembre del año en curso. Al momento de acceder a las pruebas comencé a evidenciar muchas inconsistencias que dieron lugar a la presente acción, con base en los siguientes:

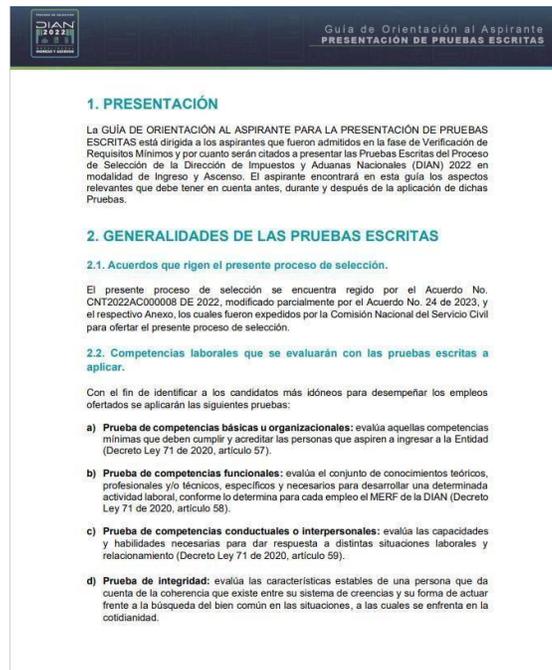
HECHOS

1. El día 17 de septiembre de 2023, fui citado a presentar las pruebas escritas



2. Me presenté de manera puntual en la IEM LIBERTAD ubicando el salón correspondiente. Al dar inicio a la prueba hice una revisión general del cuadernillo y de la hoja de respuestas, donde evidencí que el total de preguntas eran 126, pero al examinar el contenido del cuadernillo, al momento de llegar a las pruebas básicas organizacionales, me di cuenta que tan solo eran 18 preguntas.

3. En la guía del aspirante explican claramente las generalidades y contenido de las pruebas



4. Teniendo en cuenta el **ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022** “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022” y la **GUIA DE ORIENTACION EL ASPIRANTE**, no es claro la cantidad de preguntas en cada nivel, ni tampoco qué y cómo se va a evaluar en el nivel profesional, ya que solo indica:

“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”

ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, “(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

"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".

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

"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".

ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. La(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas* y de la *Evaluación Final de los Cursos de Formación* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes de un mismo empleo en la misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

5. Si bien está establecido dentro de los procesos que maneja la CNCS en todos los concursos de mérito que LAS PRUEBAS BASICAS Y FUNCIONALES deben corresponder al mayor número de preguntas de la prueba ya que son las **ELIMINATORIAS** y son las que permiten o no pasar la prueba escrita, **NO ENTIENDO COMO DE 126 PREGUNTAS QUE APARECEN EN TOTAL EN EL CUADERNILLO QUE ME CORRESPONDÍO ASI COMO EN LA HOJA DE RESPUESTAS. PRETENDEN EVALUAR SOLAMENTE 18 PREGUNTAS ENTRE BASICAS Y FUNCIONALES DE LAS CUALES ELIMINARON 1 QUEDANDO 17 BÁSICAS.** de esta manera queda así 72 preguntas de Competencias Conductuales y de integridad 36, siendo estas más que las anteriores y que dan un nivel clasificatorio, en total fueron 12 preguntas de eje herramientas informáticas, estando en un porcentaje aproximado del 67% en el que se evaluaron un mayor porcentaje las herramientas informáticas, no estoy de acuerdo en el que se deba evaluar un porcentaje tan alto en preguntas eliminatorias y dado el caso que no corresponden a las funciones a desempeñar en la **OPEC 198369** en la que me inscribí y de la que las funciones no corresponden a las 12 preguntas de herramientas informáticas, como se puede evidenciar en la siguiente imagen.

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO			Versión formato 4	FT-TAH-1824	
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde	27/01/2023	Hasta
Identificación del empleo							
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa						Código de la Ficha CT-CR-3008
Ubicación del empleo							
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias						
Subproceso(s)	Administración de cartera, Reaudo-Devoluciones					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia:	Donde se ubique el empleo	
Propósito principal							
Aplicar los procedimientos relacionados con el proceso de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de Nivel Central.							
Funciones esenciales							
1.	Gestionar hasta su culminación las acciones de cobro persuasivo y coactivo asignadas que conlleve a extinguir la obligación fiscal, de conformidad con la normativa, el procedimiento y el grado de responsabilidad del empleo.						
2.	Representar a la UAE DIAN en los procesos especiales y/o concursales, de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y la competencia profesional.						
3.	Determinar la exigibilidad y realidad de la obligación, así como la actualización de la cuenta corriente Contribuyente y/o obligación financiera, de acuerdo con la normatividad vigente, la competencia y los lineamientos establecidos y grado de responsabilidad del empleo.						
4.	Atender las solicitudes de devoluciones y/o compensaciones de los distintos Impuestos administrados por la Entidad, la disposición de recursos y gestión del pago, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos de la Dependencia Competente, las asignaciones y grado de responsabilidad del empleo.						
5.	Contribuir con el desarrollo de las auditorías, capacitaciones, soporte técnico y administrativo en la gestión con las Entidades Recaudadoras Autorizadas, de acuerdo con la normativa, procedimientos, lineamientos establecidos y competencia.						
6.	Atender las acciones relacionadas con la incorporación, la calidad y la unificación de la información sobre las obligaciones a normalizar y la realidad fiscal del contribuyente, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.						
7.	Corregir los datos inconsistentes de las declaraciones, recibos de pago y reproceso de saldos registrados en la entidad de conformidad con el procedimiento, la competencia y la normativa vigente.						
8.	Atender los requerimientos derivados de los programas masivos del control y campañas de ejecución inmediata y de amplia cobertura que incentiven y requieran el cumplimiento de obligaciones formales y sustanciales, de acuerdo a la normativa vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.						
9.	Aplicar mecanismos de Control en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los autorretenedores o grandes contribuyentes o agentes retenedores de IVA, de acuerdo a su competencia, procedimiento y normativa vigente.						
10.	Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos de los subprocesos de Recaudación y Administración de Cartera, de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales.						
11.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.						
Requisitos del empleo.							

Dentro de los ejes temáticos para la OPEC mencionada aparece "herramientas informáticas", sin embargo, este eje temático no guarda relación alguna con las funciones del cargo, por lo cual expreso sentirme en desventaja dado el caso que las funciones a desempeñar son para un perfil de contador público que es mi caso, por ende tengo las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo se definió que HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS hace parte de los ejes temáticos de la OPEC 198369?
2. ¿Hace la Comisión Nacional del Servicio Civil alguna especie de auditoría a la definición de ejes temáticos de las diferentes OPEC? Si es así, por favor enviar informe de auditoría específicamente para la OPEC 198369.
3. Guia de orientación al aspirante según inscripción al cargo.

<https://historico.cnsc.gov.co/index.php/dian-2022-guias?download=62977:guia-de-orientacion-al-aspirante-presentacion-de-pruebas-escritas>



Página 5:

- **Indicadores:** corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las *pruebas escritas* del proceso de selección. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que están determinadas por conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben tener los empleados públicos de la DIAN. En este sentido, los indicadores permiten identificar los temas y dominios que se miden de la competencia laboral.

4. CONSULTA BIBLIOGRAFIA SUGERIDA PARA INDICADORES

<https://historico.cnsc.gov.co/index.php/dian-2022-guias?download=62994:anexo-bibliografia-sugerida-dian2022>

4.

BIBLIOGRAFÍA SUGERIDA PARA LAS PRUEBAS ESCRITAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

En el marco del Proceso de Selección DIAN 2022 ejecutado por la Fundación Universitaria del Área Andina, operador a quién la Comisión Nacional del Servicio Civil adjudicó la ejecución de las fases de verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas escritas, prueba de ejecución y prueba de valoración de antecedentes; en el presente documento se relaciona la bibliografía sugerida o recomendada para que los aspirantes puedan consultar y prepararse para la presentación de las pruebas escritas.

Se resalta, que es responsabilidad exclusiva del aspirante prepararse para la presentación de las pruebas escritas, motivo por el cual, se reitera que los textos aquí provistos se recomiendan como textos de consulta, pero el aspirante puede extender su búsqueda a otros documentos. Esto implica que, la Fundación Universitaria del Área Andina no se encuentra obligada a realizar preguntas textuales de dichos documentos, recalcando que la metodología evalúa la aplicación de conocimientos, habilidades, capacidades y valores de la persona en el contexto laboral.

5. Si bien es cierto, los textos provistos en la bibliografía se recomiendan como textos de consulta, por lo que el aspirante puede extender su búsqueda a otros documentos, pero los indicadores deberían ser coherentes con las Competencias Básicas del manual de funciones del empleo y, de la misma manera, la bibliografía sugerida debe responder de manera coherente a los indicadores proyectados.

En este orden de ideas, teniendo en cuenta el nivel jerárquico y las funciones del empleo, en su mayoría, y de manera significativa, responden a actividades relacionadas con la , gestión de recaudo tributario, correspondencia y comunicaciones oficiales y, orientación al usuario y al ciudadano. Asimismo, se evidencia en las competencias básicas, que debe ser el componente más fuerte en el examen escrito a aplicarse el pasado 17-09-2023, funciones como gestionar hasta su culminación las acciones de cobro persuasivo y coactivo asignadas que conlleve a extinguir la obligación fiscal, de conformidad con la normativa, el procedimiento y el grado de responsabilidad del empleo., atender las solicitudes de devoluciones y/o compensaciones de los distintos Impuestos administrados por la Entidad, la disposición de recursos y gestión del pago, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos de la Dependencia Competente, las asignaciones y grado de responsabilidad del empleo., aplicar mecanismos de Control en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los autorretenedores o grandes contribuyentes o agentes retenedores de IVA, de acuerdo a su competencia, procedimiento y normativa vigente y Representar a la UAE DIAN en los procesos especiales y/o concursales, de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y la competencia profesional.

En la tabla de las funciones a desempeñar en el cargo Gestor 1, puede evidenciarse que, no son temas a evaluar como herramientas informáticas, para las pruebas escritas, denotando una falla en la proyección de estos para el empleo al cual me encuentro inscrito.

Debemos tener en cuenta que, según la guía de orientación al aspirante, los Indicadores corresponden al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, y de acuerdo a los indicadores proyectados, no se está cumpliendo con tal premisa, al generar indicadores que particularmente no son coherentes ni guardan estrecha relación conforme a esos temas predominantes y dominios relevantes según las funciones y propósito del empleo.

Es así que, de manera específica, el indicador denominado:

- herramientas informáticas.

No responde de manera coherente con el manual de funciones ni el propósito del empleo, toda vez que, la bibliografía sugerida para este indicador, resulta orientada a otro propósito, otras funciones u otro nivel jerárquico.

Por otro lado, de manera específica, los indicadores denominados:

- Derecho aduanero y comercio exterior - Derecho tributario.

A pesar que, es sabido que todo aspirante que quiera laborar en la DIAN debe conocer sobre su misionalidad en temas tributarios, aduaneros y cambiarios, se debería repensar sobre el nivel jerárquico, propósito y funciones del empleo que atañe al asunto. El indicador debe estar orientado a evaluar fundamentos de esas temáticas y no estar proyectado de manera tan amplia, en temas informáticos, debido a la extensa normativa existente sobre la materia, y obviamente, al empleo en sí mismo.

¿Qué valor tiene cada ítem al momento de evaluarse para completar el puntaje mínimo de 70 en las pruebas básicas?

6. El 26 de septiembre la CNSC a través de la plataforma SIMO publica los resultados de las pruebas escritas.
7. Al verificar los resultados obtenidos, en las pruebas básicas obtuve el puntaje de 80.39 en las conductuales obtuve 77.43 puntos y en la prueba de integridad 82.22, como se evidencia a continuación:

Gestor i

🔍 nivel: profesional 👤 denominación: gestor i ⭐ grado: 1 📄 código: 301 📄 número opec: 198369 💰 asignación salarial: \$5008967 📅 vigencia salarial: 2022

☰ PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO ⌚ Cierre de inscripciones: 2023-03-29

👤 Total de vacantes del Empleo: 394 ↓ [Manual de Funciones](#)



☑ Resultados y solicitudes a pruebas

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 7 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	2023-09-26	80.39	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 7 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	2023-09-26	77.43	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 7 - Prueba de Integridad	2023-09-26	82.22	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	2023-10-05	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 4 de 4 resultados

Teniendo en cuenta lo anterior solicito a la Comisión lo siguiente:

8. **Retirar únicamente de los ejes temáticos correspondientes a la OPEC 198369, examen DIAN 2022 preguntas 6, 8, 10, 11 y 13** de esta manera incrementar mi puntaje para estar en la lista de elegibles y realizar el curso virtual y posteriormente el examen de la fase II, solicito que se elimine las preguntas de la prueba básica organizacional anteriormente descritas y no sea tenida en cuenta en la calificación.
9. con base en el numeral 3 de la guía del aspirante, se evidencia lo siguiente:

3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las pruebas de competencias básicas u organizacionales, competencias funcionales y competencias conductuales e interpersonales se utilizará el formato de pruebas de Juicio Situacional. Este formato se caracteriza por presentar un (1) caso o situación hipotética que se presenta con frecuencia en un contexto laboral frente al que se hace un (1) planteamiento o enunciado y se presentan tres (3) opciones de respuesta, de las cuales solamente una (1) es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado (numeral 2.3 de la presente guía).

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

10. Con solo 18 del eje temático básico organizacional (eliminaron 1) preguntas de 126, realmente se puede dar un criterio técnico y un juicio valorativo ético y transparente para evaluar lo siguiente:

a). Prueba de competencias básicas u organizacionales: evalúa aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la Entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).

Es claro que no son la cantidad de preguntas necesarias para evaluar mis conocimientos ni los de cada aspirante que se presentó al mismo cargo.

11. ***Solicito por favor llevar a cabo el proceso de RECLAMACION hasta el último recurso, por parte de la CNSC y de la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, no es muy coherente en la respuesta en el derecho de petición sobre las respuesta que se obtuvo el pasado 24 de octubre de 2023, también solicitud de la justificación de las preguntas y respuestas clave específicamente en las preguntas 6, 8, 10, 11, 13, 28, 33, 37, 38, 39, 44, 45, 49, 50, 51, 53, 57, 59, 64, 71, 74, 75, 82, 83, 85, 87, 91, 93, 97, 98, 102, 104, 126.***
12. **La CNCS, está fundamentada por la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, donde se establecen los PRINCIPIOS DE LA FUNCION PUBLICA: igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. Principios que se están poniendo en duda por todas las situaciones que se han enumerado en el presente documento y que dejan claro que no se están cumpliendo a cabalidad**

13. Al realizar el examen el pasado 17 de septiembre de 2023, en mi cuadernillo de preguntas note que al momento de llegar a las preguntas de competencias conductuales, había unas palabras muy dudosas debido a que no se alcanzaba a verificar correctamente en si esas palabras por lo cual me queda con la querrela si fue un error de impresión al no poder verificar al 100% las palabras que están en el cuadernillo lo que dificulto la comprensión de las mismas, en el que influyo en que se respondiera las preguntas en las que no se alcanzaba a visibilizar bien esa palabra y darle la interpretación correspondiente al párrafo o texto de la pregunta y a las tres opciones de respuesta y por ende perjudicando el incremento en la calificación de las preguntas de competencias conductuales, específicamente fueron las preguntas de componente conductual No 28,33,37,38,39,44,45,49,50,51,53,57,59,64,71,74, solicito muy respetuosamente eliminar estas preguntas en la que se puede evidenciar en el cuadernillo no se alcanza a visualizar y por ende hace que disminuya el promedio de las preguntas conductuales en referencia a las preguntas anteriormente mencionadas, se anexa respuesta del derecho de petición por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad del Área Andina.
14. De acuerdo con lo expuesto, considero que la Fundación Universitaria del Área Andina -FUAA NO expidió una respuesta de fondo soportada bajo la normatividad vigente y los ejes temáticos a la reclamación que presenté el 10 de octubre de 2023 sobre los puntos 6, 8, 10, 11 y 13 respectivamente. En ningún momento, dentro de las diferentes etapas del concurso, hasta antes de la realización de las pruebas, se hizo aclaración puntual respecto a la indicación o explicación, de qué valor se le otorgaría a cada una de las preguntas utilizadas durante la prueba practicada. Ni se presentó, explicó o aclararon, las fórmulas matemáticas desarrolladas a través de la cual se obtuvo el puntaje publicado y tampoco he tenido claridad en cuanto a la respuesta con respecto a las preguntas 28,33,37,38,39,44,45,49,50,51,53,57,59,64,71,74 con respecto a que no se comprendían bien algunas palabras por la impresión que no se alcanzaba a visualizar correctamente las palabras por ende afecto negativamente el puntaje con respecto a las respuestas dadas, por otro lado las preguntas eliminadas después de presentadas las pruebas y con la reclamación de mis respuestas con fundamentos y soportes normativos, al eliminarse preguntas se están dejando de evaluar temas o ejes temáticos fundamentales para el cargo convocado. En razón a esta evaluación parcial y limitada por la eliminación de preguntas, la persona que haya obtenido el mejor puntaje puede que sea la mejor solo en unos aspectos, pero no en todo lo que se requiere para el cargo en su integridad. Los hechos relatados en este acápite se sustentan en los siguientes.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

a. Procedencia de la acción

De conformidad con el artículo 86 de la Carta, la acción de tutela es un derecho público subjetivo del cual goza toda persona para obtener del Estado, a través de la Rama Judicial y de los jueces constitucionales, garantía y protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o incluso de los particulares, en ciertos casos.

Según lo manifestado por la parte accionante, en el presente caso presuntamente se ha vulnerado sus derechos fundamentales de petición, debido proceso, información y trabajo, por lo tanto, en principio, la acción de tutela es procedente.

b. La competencia

De conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 (factor de competencia territorial) y en el artículo 1 numeral 2 del Decreto 333 de 2021, este Despacho es competente para resolver, en primera instancia, la presente acción de tutela, teniendo en cuenta el lugar donde se produce la presunta afectación de derechos y en atención a que la demanda se dirige en contra de una entidad del orden nacional: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

c. Análisis de la situación propuesta

1. El problema jurídico a resolver

Le corresponde a este Despacho resolver el siguiente interrogante:

- ¿Las entidades accionadas ha vulnerado los derechos fundamentales al mérito, al debido proceso, el acceso a cargos públicos, e igualdad de la accionante, conforme a los hechos narrados en el escrito de amparo y a las pruebas que reposan dentro del proceso?

Para resolver este problema jurídico se analizará la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional en la materia, **como órgano de cierre en lo relativo a la interpretación de los derechos fundamentales**, y se procederá a decidir sobre el caso concreto, teniendo en cuenta las circunstancias especiales que lo rodean.

2. Legitimación Activa

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela puede ser promovida por cualquier persona, ya sea por sí misma o por medio de un tercero quien actúe en su nombre, cuando sus derechos constitucionales fundamentales resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades y, excepcionalmente, por los particulares.

En el mismo sentido, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, "Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política", estableció que la tutela puede ser ejercida directamente por la persona afectada o por medio de un representante, caso en el cual los poderes se presumirán auténticos. A su vez, el inciso segundo de esta disposición establece la posibilidad de ejercer la acción de tutela a través de la agencia oficiosa, cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud. Así mismo, podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, en guarda de los derechos fundamentales.

En el presente caso la acción de tutela se presentó por el señor **Alex Steven Cabrera Rojas**, en su condición de aspirante en la convocatoria pública para proveer vacantes de empleos en la UAE DIAN. Así las cosas, en el presente caso existe legitimación en la causa por activa para el ejercicio de la acción de tutela.

3. Legitimación Pasiva

La entidad accionada, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, está legitimada como parte pasiva, en la medida en que a ella se le atribuye la posible vulneración de los derechos fundamentales en discusión, por tratarse de un asunto que en principio se enmarca dentro de sus competencias.

4. Subsidiariedad

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 establece que la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo en los casos en los cuales sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. De igual forma se ha aceptado la procedencia del amparo de tutela en los casos en los que existiendo recursos judiciales, los mismos no sean idóneos para evitar la vulneración del derecho constitucional fundamental.

En el presente caso, se observa que, en principio la accionante cuenta con otros mecanismos de defensa judicial para reclamar la protección de los derechos fundamentales que señalan le fueron vulnerados por las accionadas, sin embargo, el Despacho deberá, verificar la idoneidad de dichos mecanismos y/o la eventual ocurrencia de un perjuicio irremediable.

5. Inmediatez

De acuerdo con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, este requisito de la acción de tutela se define:

*"como la prontitud o razonabilidad temporal con la que se recurre a este mecanismo judicial". Aunque la acción de tutela no tiene un término de caducidad para su formulación, esto no implica que se pueda acudir a este mecanismo judicial en cualquier momento. Ello, porque la acción de tutela busca la protección inmediata de los derechos fundamentales que resultan amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o un particular, por lo tanto, el ejercicio oportuno de esta acción, permite que se materialice el propósito que tienen la acción tutela y permite al juez constitucional cumplir con el objetivo de brindar protección actual, inmediata y efectiva de los derechos fundamentales, respecto de los cuales se reclama el amparo. Entonces, bajo este criterio, el afectado debe formular la acción de tutela dentro de un tiempo razonable y cercano al momento en que se produjo la vulneración de los derechos fundamentales del demandante"*¹.

En el presente caso, a criterio del Despacho se cumple con este requisito, por cuanto desde que tuvieron conocimiento de la citación a la presentación del cuadernillo el 7 de octubre de 2023 en las preguntas clave y la radicación del derecho de petición radicado en la página del SIMO el 10 de octubre de 2023 transcurrió un término razonable a partir del momento en que se presentaron los hechos que originan la presunta

afectación o amenaza del derecho fundamental.

6. Procedencia excepcional de la acción de tutela contra determinaciones adoptadas en los procesos de selección de empleos públicos

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela procede en los eventos en que haya vulneración o posible amenaza de derechos fundamentales. Adicionalmente, establece que solo se podrá hacer uso de éste cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial o si existiendo, es utilizado como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Así entonces, la acción de tutela tiene un carácter residual y excepcional, y, por tanto, reconoce la validez de los recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos idóneos para la protección efectiva de derechos, *“sin embargo, la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela”*².

Se impone entonces al interesado la obligación de adelantar todos los medios ordinarios para la protección de sus derechos, ello atendiendo al carácter subsidiario de la acción de tutela, pues su falta de actuar y la falta injustificada de agotamiento de los medios ordinarios de defensa, generan la improcedencia de la acción de tutela.

Ahora bien, la Corte Constitucional respecto de la procedencia de la tutela contra las determinaciones adoptadas en los procesos de selección de empleos públicos, en la sentencia T-180 del 16 de abril de 2015, indicó que en las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para que pueda controvertirlas, existen ocasiones en que las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos vulnerados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de dicha vulneración en el tiempo.

En el mismo sentido, se pronunció en la sentencia SU-913 de 2009, cuando señaló que:

“En materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que, para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular.

Entonces, en ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo.

Así las cosas, este Tribunal ha entendido que la acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.”

Recientemente, el máximo Órgano Constitucional, ha señalado que por regla general la acción de tutela no es procedente para resolver litigios de carácter administrativo en lo atinente a concursos de méritos, pues para el efecto existen los medios de defensa judicial ordinarios, sin embargo, ha precisado su viabilidad cuando los medios de defensa no resulten idóneos o eficaces, o cuando se esté en presencia de un perjuicio irremediable:

“Así, prima facie, este Tribunal ha considerado que la acción de tutela no procede cuando a través de su uso se pretenda atacar decisiones proferidas por la Administración en el marco de un concurso de méritos, pues, el legislador de estableció mecanismos especiales en uso de los cuales el juez de lo contencioso administrativo estaría llamado a conocer de esos asuntos [98]. Allí podría solicitarse, además, la puesta en marcha de medidas cautelares si es que la protección del bien es urgente y no soportaría el tiempo que tarde la resolución del litigio [99]. Sin embargo, siguiendo lo advertido en el párrafo anterior, puede que, en algunos supuestos, a la luz de las circunstancias particulares ofrecidas en el caso, se advierta que este medio judicial no es idóneo ni eficaz. Escenario en el que la acción de tutela devendrá procedente.”

Así entonces, la acción de tutela es en principio improcedente para debatir cuestiones de índole administrativo; sin embargo, se ha dilucidado jurisprudencialmente que cuando se está en presencia de un perjuicio irremediable, aquella tiene cabida como mecanismo transitorio, y en el mismo sentido, se ha precisado que el amparo resulta procedente cuando éstos no son eficaces o idóneos.

Conforme a lo señalado, la Corte Constitucional ha considerado que la acción de tutela procede como

mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas que participan en un proceso de selección de personal público, cuando resulten afectadas con las decisiones que se emitan, pues, en algunos casos, las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para proteger los derechos fundamentales conculcados, debido a su complejidad y duración.

7. Acceso a los cargos públicos a través del mérito. Los concursos y las reglas que los rigen son de obligatorio cumplimiento para el convocante y el convocado

En sentencia T- 610 del 2017, la Corte Constitucional, aludió al mérito como elemento principal que orienta la selección de los funcionarios públicos, en las siguientes palabras:

“El principio del mérito como criterio rector del acceso a la función pública se manifiesta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en la provisión de los empleos de las entidades estatales mediante la realización de concursos públicos. Los concursos públicos tienen la finalidad de determinar la idoneidad, la capacidad y la potencialidad de los aspirantes a ocupar un cargo desde el punto de vista de la categoría del empleo y de las necesidades del servicio. En este sentido, las etapas y pruebas de una convocatoria deben dirigirse a identificar las destrezas, aptitudes, experiencia, idoneidad, suficiencia, entre otras cualidades, calidades, competencias y capacidades de los candidatos. Una vez estas habilidades han sido calificadas de manera objetiva, sólo aquél con mayor mérito debe ser designado en el respectivo cargo, con exclusión de los demás concursantes.”

Por otro lado, la Corte ha construido una línea jurisprudencial reiterada en el sentido de señalar que las reglas que rigen un concurso, son invariables y de carácter obligatorio para la entidad pública convocante y los participantes, con la única salvedad relacionada con la vulneración de la Constitución, la ley o derechos fundamentales, pues de lo contrario se desconocería el derecho a la igualdad.

8. La tutela como mecanismo de protección del derecho al debido proceso – Requisitos para su procedencia

El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso, de conformidad con el cual *“toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”* deben desarrollarse con respeto de las garantías inherentes al derecho fundamental del debido proceso. De conformidad con el texto constitucional, el debido proceso tiene un ámbito de aplicación que se extiende también a todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos que aparezcan consecuencias para los administrados.

Al respecto, la Corte constitucional, en la Sentencia C-331 de 2012 indica como se ha desarrollado el derecho al debido proceso en el marco jurídico colombiano, expresando que se encuentra protegido por normas de derecho internacional, las cuáles cabe anotar, hacen parte del bloque de constitucionalidad. De igual manera expresa que este derecho ha sido desarrollado por la jurisprudencia de órganos internacionales, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la cual ha establecido que el principio del debido proceso se aplica también a los procedimientos de carácter civil y administrativo, jurisprudencia que el alto tribunal constitucional reconoce como una pauta hermenéutica relevante en el proceso de interpretación, aplicación y determinación del alcance de los derechos constitucionales.

La Corte Constitucional también se ha pronunciado acerca del contenido, elementos y características del derecho al debido proceso, el cual es considerado uno de los pilares fundamentales del Estado Social y constitucional de Derecho. Entre los elementos más importantes del debido proceso, se destacan: (i) la garantía de acceso libre y en igualdad de condiciones a la justicia, con el fin de lograr una pronta resolución judicial; (ii) la garantía de juez natural; (iii) las garantías inherentes a la legítima defensa; (iv) la determinación y aplicación de trámites y plazos razonables; (v) la garantía de imparcialidad; entre otras garantías.

En materia administrativa, la jurisprudencia constitucional establece que los principios generales que informan el derecho fundamental al debido proceso se aplican igualmente a todas las actuaciones administrativas que desarrolle la administración pública en el cumplimiento de sus funciones y realización de sus objetivos y fines, de manera que se garantice: (i) el acceso a procesos justos y adecuados; (ii) el principio de legalidad y las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción e imparcialidad; y (iv) los derechos fundamentales de los asociados.

Todas estas garantías se encuentran encaminadas a garantizar el correcto y adecuado ejercicio de la función pública administrativa, de conformidad con los preceptos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes y los derechos de los ciudadanos, con el fin de evitar posibles actuaciones abusivas o arbitrarias por parte de la administración a través de la expedición de actos administrativos que resulten lesivos de derechos o contrarios a los principios del Estado de Derecho. Igualmente, el alto tribunal estima que estas garantías inherentes al debido proceso administrativo constituyen un contrapeso al poder del Estado en las actuaciones que desarrolle frente a los particulares.

También se ha especificado por parte de la Corte Constitucional, que la aplicación del principio del debido proceso administrativo, se derivan consecuencias importantes, tanto para los asociados, como para la administración pública. Desde la perspectiva de los asociados, de este derecho se desprenden las garantías de (i) conocer las actuaciones de la administración; (ii) pedir y controvertir las pruebas; (iii) ejercer con plenitud su derecho de defensa; (iv) impugnar los actos administrativos, y (v) gozar de las demás garantías establecidas en su beneficio.

Al respecto manifiesta que todas las manifestaciones del ejercicio de la función pública administrativa se encuentran cobijadas por el debido proceso, tales como (i) la formación y ejecución de actos administrativos; (ii) las peticiones presentadas por los particulares; y (iii) los procesos que se adelanten contra la administración por los ciudadanos en ejercicio legítimo de su derecho de defensa.¹¹

De igual manera, la Corte también expresa que el principio del debido proceso administrativo cobra una especial relevancia constitucional cuando se trata del desarrollo de la facultad sancionadora de la administración pública. De esta manera, cuando la Carta consagra el debido proceso administrativo, reconoce implícitamente la facultad que corresponde a la Administración para imponer sanciones. En punto a este tema, la jurisprudencia constitucional indica que la potestad sancionadora de la Administración persigue: (i) la realización de los principios constitucionales que gobiernan la función pública, de conformidad con el artículo 209 de la Carta, esto es, igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; (ii) se diferencia de la potestad sancionadora por la vía judicial; (iii) se encuentra sujeta al control judicial; y (iv) debe cumplir con las garantías mínimas del debido proceso.¹²

En relación con las garantías que se derivan del carácter fundamental del debido proceso, el órgano de cierre constitucional señala en la sentencia T-455 de 2005, que de este derecho como prerrogativa fundamental se desprenden las siguientes garantías: "...i) la necesidad que la actuación administrativa se surta sin dilaciones injustificadas, ii) de conformidad con el procedimiento previamente definido en las normas, iii) ante la autoridad competente; iv) con pleno respeto de las formas propias de la actuación administrativa previstas en el ordenamiento jurídico; v) en acatamiento del principio de presunción de inocencia; vi) de garantía efectiva de los derechos a ser oídos, a disponer de todas las posibilidades de oposición y defensa en la actuación administrativa, a impugnar las decisiones que contra ellos se profieran, a presentar y a controvertir las pruebas y a solicitar la nulidad de aquellas obtenidas con violación del debido proceso."

De este apartado de la providencia en cita se deducen tres conclusiones: 1) Que el procedimiento administrativo debe responder al principio de legalidad y estar establecido en las normas; 2) Que deben respetarse con aplicación estricta de las formas de actuación previstas en la normatividad, y 3) que se debe garantizar el derecho a la defensa en todas sus formas.

No obstante lo anterior, si bien el debido proceso administrativo se considera un derecho constitucional de rango fundamental, ello no significa que no deban cumplirse ciertos presupuestos a efectos de la procedencia para su protección específica por vía de tutela. En este orden de ideas, se tiene que la jurisprudencia constitucional¹³ señala la existencia de dos aspectos que posibilitan la procedencia excepcional de este mecanismo constitucional como medio de defensa judicial, específicamente frente a actos administrativos que vulneren derechos fundamentales. En primera instancia, si la tutela se presenta como mecanismo principal *"al definir su procedibilidad es preciso examinar si no existe otro medio judicial. Si no existe otro medio, o aún si existe, pero éste no resulta idóneo en el caso concreto, la tutela procede como mecanismo principal de amparo de los derechos fundamentales. En relación con la existencia del otro medio de defensa judicial, adicionalmente ha señalado la jurisprudencia de la Corte 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. Sin embargo, si el demandante ha dejado vencer la oportunidad para iniciar el trámite del proceso ordinario, por prescripción o caducidad de la acción, la tutela no procede como mecanismo transitorio.*¹⁴

-

6 Se consagra en instrumentos tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos – art. 10 y 11-, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre – art. XVIII y XXVI-, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) –art.14 y 15-, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos –art.8-

7 A este respecto ver las sentencias C-406 de 1996, C-251 de 1997, T-568 de 1999, C-010 de 2000, T-1319 de 2001, C-671 de 2002, T-558 de 2003, T-786 de 2003 y C-1189 de 2005, entre otras.

8 Ver entre otras las sentencias T-001 de 1993, T-345 de 1996, C-731 de 2005. Sobre el debido proceso administrativo, ver, entre otras, las sentencias SU-250 de 1998, C-653 de 2001, C-506 de 2002, T-1142 de 2003, T-597 de 2004, T-031, T-222, T-746, C- 929 de 2005 y C-1189 de 2005.

9 Sobre estos temas consultar entre otras las sentencias T-442 de 1992, T-120 de 1993, T-020 y T-386 de 1998, T-1013 de 1999, T-009 y T-1739 de 2000, T-165 de 2001, T-772 de 2003, T-746 de 2005 y C-1189 de 2005.¹⁰ Ver sentencias T-391 de 1997 y T-196 de 2003, entre otras.

En segundo lugar, cuando la tutela se interpone como mecanismo transitorio, habida cuenta de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo, es preciso demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable.¹⁵

Ello plantea la posibilidad de recurrir a la acción de tutela como medio de defensa judicial directo y definitivo contra actos administrativos que vulneren derechos fundamentales, aunque exista otro medio judicial de defensa, como el recurso de ventilar el asunto ante la jurisdicción contencioso administrativa, pero que no resulta tan idóneo para el caso concreto en cuanto puede resultar inequitativo o desproporcionado por su falta de inmediatez; en este sentido, la sentencia T-1064 del 7 de diciembre de 2006 se ordena la aplicación de la tutela como mecanismo directo y definitivo porque el recurso a la vía judicial no resultaba eficaz, teniendo en cuenta la debilidad manifiesta en la que se encontraba el actor, que además era un sujeto de especial protección constitucional, toda vez que sufría de una enfermedad catastrófica. En aquella ocasión, la Corte razona que resulta imperativa la procedencia directa y definitiva de la acción de tutela, por las especiales en las que se encuentra el actor.

1. Derecho de Acceso a Cargos Públicos

La Honorable Corte Constitucional, frente a este derecho, se ha pronunciado así:

*“La igualdad de oportunidades se garantiza a través de una libre concurrencia, de tal forma que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la ley deben poder participar en los procesos de selección sin ser objeto de tratos desiguales arbitrarios. Todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones aún respecto de quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios o ventajas, así como tampoco con desventajas, en relación con el cargo que ocupan y al cual aspiran.”*¹⁷

Con base en dicho principio, el concurso de méritos y el respeto de sus reglas, debe ser una condición de realización del debido proceso y del derecho de acceso a los cargos públicos. Al respecto, la Corte ha sostenido que:

“La Corte ha sostenido que en la medida en que la Constitución Política propende por un sistema de vinculación al servicio público fundado - principalmente- en el mérito, el concurso constituye el mecanismo que, por regla general, rige la incorporación a los empleos y cargos del Estado. En ese sentido ha señalado que el ingreso y el ascenso a los cargos de carrera debe ser el resultado de procedimientos de esta naturaleza. Igualmente ha destacado que en lo que respecta a los servidores públicos que no son de carrera, “si bien el concurso no constituye un imperativo es constitucionalmente admisible, excepto de quienes son elegidos a través del sufragio”.

Bajo esa perspectiva ha indicado que “como según el texto constitucional el concurso es la regla general, las excepciones que se establezcan en el derecho positivo deben estar respaldadas y justificadas en los principios y fines del propio ordenamiento constitucional”. Dicho mecanismo, en palabras de este Tribunal “facilita y promueve la consecución de los fines estatales, en la medida en que su objeto es justamente la identificación de las personas que reúnen las condiciones para ejercer óptimamente el respectivo cargo, y que por tanto, pueden contribuir eficazmente a lograr los objetivos y metas de las entidades públicas (...).”

A partir de las premisas referidas la jurisprudencia constitucional ha señalado que para lograr la finalidad del concurso de méritos se requiere que todos los aspirantes a un cargo participen en igualdad de condiciones y, por ello, es imperativo “a) la inclusión de requisitos o condiciones compatibles con el mismo; b) la concordancia entre lo que se pide y el cargo a ejercer; c) el carácter general de la convocatoria; d) la fundamentación objetiva de los requisitos solicitados y; e) la valoración razonable e intrínseca de cada uno de estos (...).”

Este Tribunal también ha indicado que el concurso de méritos constituye una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso. Ello implica que “la entidad encargada de administrar el concurso de méritos elabora una resolución de convocatoria, la cual contiene no sólo los requisitos que deben reunir los aspirantes a los cargos para los cuales se efectúa el concurso, sino que también debe contener los parámetros según los cuales la misma entidad administrativa debe someterse para realizar las etapas propias del concurso, así como la evaluación y la toma de la decisión que concluye con la elaboración de la lista de elegibles (...).”

¹¹ Ibídem.

¹² Ver sentencia C-506 de 2002, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹³ Sentencia T-871-1999 M.P. Antonio Barrera Carbonell

¹⁴ Sentencia T-812-2000 M. P. Antonio Barrera Carbonell

Cumplidas tales condiciones deben respetarse los resultados obtenidos en el concurso. Según la Corte “la lista de elegibles que se conforma a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme”. En esa dirección, la sentencia T-455 de 2000 señaló que aquél que ocupa el primer lugar en un concurso de méritos no cuenta con una simple expectativa de ser nombrado, sino que en realidad es titular de un derecho adquirido. En consecuencia, “una vez que se han publicado los resultados, es perentorio que la entidad que ha convocado al concurso entre a proveer el cargo respectivo, designando para el efecto a quien ocupó el primer lugar y, por sus méritos, se ha hecho acreedor a ocuparlo”.

10 El Acto de Convocatoria como Norma que Regula el Concurso de Méritos

En la mencionada sentencia de tutela T-180 de 2015, la Corte Constitucional, se refirió al acto de convocatoria que regula el concurso de méritos, como norma vinculante y obligatoria tanto para la administración como para los participantes, en los siguientes términos:

“El principio del mérito en el acceso a la función pública se encuentra instituido en el artículo 12518 superior, a fin de garantizar que en todos los órganos y entidades del Estado se vinculen las personas que ostenten las mejores capacidades. Como lo ha sostenido la Corte “todos los empleos públicos tienen como objetivo común el mejor desempeño de sus funciones para la consecución de los fines del Estado”¹⁹. Para tal efecto, el Legislador cuenta con la autonomía necesaria para determinar los requisitos y condiciones del aspirante, sin entrar en contradicción con las normas constitucionales²⁰.

El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva²¹, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo²².

Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso²³, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal²⁴. Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:

(i) **Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.**

excepciones que la Constitución contempla (art. 125 C.P.), tal criterio no podría tomarse como exclusivamente reservado para la provisión de empleos en la Rama Administrativa del Poder Público, sino que, por el contrario, es, para todos los órganos y entidades del Estado, regla general obligatoria cuya inobservancia implica vulneración de las normas constitucionales y violación de derechos fundamentales.”²⁰ Así se estableció en la sentencia C-901 de 2008, donde concretamente se dijo: “En suma, el mérito, como fundamento del ingreso, ascenso y retiro de la carrera administrativa, no solo se ajusta a los principios y valores constitucionales, sino que al encaminarse al logro de los fines consagrados en el artículo 209 Superior, propende por la supresión de los factores subjetivos en la designación de servidores públicos y la eliminación de prácticas anti-modernas como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo.”(Ver al respecto las sentencias C-071 de 1993; C-195 de 1994; C-563 de 2000; C-1230 de 2005; C-315 de 2007, entre otras.) ²¹ Cfr. Sentencia SU-133 de 1998: “La finalidad del concurso estriba en últimas en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado”.²² Cfr. Sentencia T-556 de 2010. ²³ Cfr. Sentencia T-514 de 2001: “el debido proceso en los asuntos administrativos implica que el Estado se sujete a las reglas definidas en el ordenamiento jurídico, no solamente en las actuaciones que se adelanten contra los particulares para deducir responsabilidades de carácter disciplinario o aquellas relativas al control y vigilancia de su actividad, sino en los trámites que ellos inician con el objeto de cumplir una obligación o de ejercer un derecho ante la administración, como es el caso del acceso a los cargos públicos”. ²⁴ Cfr. Sentencia T-090 de 2013. En esa providencia se refirió que de acuerdo con la Sentencia C-040 de 1995, reiterada en la Sentencia SU-913 de 2009, las etapas que en general deben surtir para acceder a cualquier cargo de carrera y que, por consiguiente, deben estar consignadas en el acto administrativo de convocatoria, son: “(i) **La convocatoria:** Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante;

¹⁵ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, MP: Vladimiro Naranjo Mesa, SU- 544 de 2001, M.P. Eduardo Montealegre Lynett, T-983 de 2001, MP: Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

¹⁶ Sentencia T-1064-2006 M. P. Clara Inés Vargas Hernández

¹⁷ Sentencia T-604 de 2013

Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) **Aplicación de pruebas e instrumentos de selección:** a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. Y (iv) **elaboración de lista de elegibles:** En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido". (Negrillas del texto original).

- (ii) **A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.**
- (iii) Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa.
- (iv) Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido.

*En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – deberán realizarse con estricta sujeción **(i) al derecho al debido proceso;** (ii) **al derecho a la igualdad** y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, **en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.***

Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. **Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.”**

En virtud de lo anterior solicito respetuosamente se me concedan las siguientes:

15. El día 07 de octubre de 2023, me presente en las instalaciones de la Corporación Universitaria Autónoma de Nariño, donde fui citado por la CNSC para acceder a los resultados de las pruebas escritas presentadas en la citada convocatoria y hacer la respectiva verificación, de la revisión realizada en el acceso a las pruebas correspondiente a las evaluaciones Competencias Conductuales o Interpersonales y Competencias Básicas u Organizacionales, se logró determinar las siguientes situaciones:

a) Al revisar la pregunta número 10, que aborda la temática relacionada con la herramienta ofimática Excel, en lo que respecta a la organización de datos de forma ascendente, considerando un cierto rango de datos con etiquetas específicas de tipos de contratos. Es preciso mencionar que, la citada temática no se encuentra listada dentro de la bibliografía sugerida por la Fundación Universitaria Andina para la presentación de las pruebas escritas del proceso de selección DIAN 2022. Lo cual, no me permitió tener una preparación integral e ideal para la presentación de la prueba, lo que conllevó a no obtener un resultado satisfactorio en dicha pregunta.

18 "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público."

19 Cfr. Sentencia SU-086 de 1999: "La Constitución de 1991 exaltó el mérito como criterio predominante, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes hayan de ocupar los cargos al servicio del Estado. Entendido como factor determinante de la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las

b) Al revisar la pregunta número 11, que aborda la temática relacionada con la herramienta ofimática Excel, en lo que respecta a las celdas correspondiente al trabajo realizado por horas semanales, considerando se debe aplicar la función buscar V mayores de 20 y modificar el relleno. Es preciso mencionar que, la citada temática no se encuentra listada dentro de la bibliografía sugerida por la Fundación Universitaria Andina para la presentación de las pruebas escritas del proceso de selección DIAN 2022. Lo cual, no me permitió tener una preparación íntegra e ideal para la presentación de la prueba, lo que conllevó a no obtener un resultado satisfactorio en dicha pregunta.

c) En lo que respecta a la revisión realizada a la pregunta No. 44, se puede concluir que, en términos generales dicha pregunta gira en torno a una capacitación en temas tributarios, que se debe llevar a cabo por un funcionario de la entidad, para un público aproximado de 200 personas; para lo cual, debe entregar unas memorias escritas de la presentación y a su vez se debe realizar una evaluación previa y posterior al evento que permita establecer la comprensión de la temática por parte del público asistente. Adicionalmente, el enunciado de la pregunta, está ligado a: "evaluar la charla previa y posteriormente".

Ahora bien, según la Fundación Universitaria del Área Andina, la clave para la pregunta en cuestión es la **A**, que concretamente indica que se debe realizar una evaluación individual, teniendo en cuenta las memorias escritas y su complemento a partir de las preguntas realizadas por los asistentes. De igual manera, la respuesta **B** sugiere realizar una evaluación grupal que permita tener la percepción del público en general. No obstante, al realizar un análisis objetivo de las respuestas asignadas para la pregunta objeto de estudio, se puede determinar que, probablemente ninguna de las tres opciones de respuesta A, B y C, define los lineamientos necesarios para realizar la "evaluación previa", que de acuerdo con el enunciado de la pregunta busca (**evaluar la charla previa y posteriormente**), lo que denota una condición que incluye dos variables para que se dé cumplimiento a la evaluación de la charla, y no discrimina el cumplimiento de cada una por separado. En consecuencia, la respuesta clave A, no define los lineamientos para realizar una evaluación previa de conocimientos de la charla, puesto que, las memorias escritas serán entregadas al finalizar la presentación y por tal motivo las personas desconocen los temas a profundidad y, a su vez, las preguntas dado el contexto no se han llevado a cabo, toda vez que, por lo general éstas surgen durante o al final de la charla.

Así las cosas, probablemente las respuestas no fueron estructuradas de manera concreta y precisa, sobre el enunciado de la pregunta. Por ende, no permite obtener una respuesta satisfactoria y correcta dentro de los parámetros expuestos.

Los errores, en la lectura óptica en el cuadernillo y en la construcción de las pruebas», algunos de ellos identificados en acciones de tutela. Esos errores, «radican en la estructuración de las preguntas con incidencia directa en el resultado o la calificación, lo que afecta negativamente la calidad de la prueba». Tales inconsistencias, para poder continuar con las siguientes etapas de la actuación administrativa.

Desconocimiento del precedente, en caso de presentarse errores en el concurso de méritos, estos deben ser corregidos antes de practicarse la prueba, pues lo contrario, acarrearía el traslado de la carga en cabeza de los concursantes, frente a la mala ejecución del contrato de consultoría.

Me deja mucho que pensar por otro lado en el momento de realización del examen el pasado 17 de septiembre de 2023, se dio a conocer muchas irregularidades con respecto a los cuadernillos de los aspirantes al concurso de méritos de la DIAN 2022 en el nivel asistencial no es mi caso en la que manifestaban al hacer una revisión general del cuadernillo y de la hoja de respuestas, donde evidenciaban que el total de preguntas eran 105, pero al examinar el contenido del cuadernillo, al momento de llegar a las pruebas comportamentales y de integridad, decían NIVEL PROFESIONAL, **no nivel asistencial** al que se presentaron varios aspirantes en el curso, le indicaron al jefe de salón, quien llamó a la coordinadora y por ende el debido proceso que ya llamaba a la delegada de la CNSC para que atendiera la inquietud.

Solicitud de atención prioritaria.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), solicitamos amablemente que a esta solicitud se le dé el trámite contemplado en esta norma, por cuanto las irregularidades encontradas en el proceso de concurso tienen la potencialidad de vulnerar derechos fundamentales, ya que, como se explica más adelante, lo ocurrido durante el concurso de méritos atenta contra el derecho a la igualdad, derecho a la participación, y debido proceso. Resaltamos que es trascendental que se le dé trámite de urgencia a esta solicitud, toda vez que es necesario para evitar un perjuicio irremediable al participante del concurso de méritos de la U.A.E. DIAN 2022 como entidad especializada, que se concretará si es expedida la lista de elegibles con base en un concurso que vulnera garantías constitucionales.”

Con base en todo lo expuesto, quiero poner en conocimiento del señor Juez la afectación de mis derechos fundamentales, de buena fe, donde la CNSC unge como recaudadora de fondos y no hace la debida supervisión sobre las obligaciones contractuales a las universidades contratadas para los diferentes concursos, mientras terceriza y entrega el control de los concursos a universidades que no han demostrado rigurosidad y experticia en la ejecución de los objetos contractuales, sin verificar si quiera la idoneidad técnica de las personas encargadas de realizar los cuestionarios y adelantar de manera correcta el proceso de verificación de requisitos mínimos y validación de antecedentes, delegando en éstas, hasta los pronunciamientos de fondo respecto a las distintas reclamaciones que la ciudadanía formula por las distintas irregularidades evidenciadas, lo que nos conduce simplemente a preguntarnos si efectivamente el espíritu de la Ley al otorgar autonomía e independencia a esta Entidad para garantizar el objeto de la misma, en la realización de concursos para acceso a cargos públicos de manera transparente y objetiva, efectivamente se está cumpliendo o simplemente nos encontramos frente a una Entidad recaudadora que simplemente destina los recursos para que un tercero realice tales funciones, delegando en estos hasta la supervisión del cumplimiento, vulnerando con su actuar de manera irremediable derechos fundamentales como el debido proceso, el acceso a cargos públicos y el derecho al trabajo y el perjuicio efectivamente es irremediable por que ante la inmediatez del proceso, y pese a la vulneración de los precitados derechos.

DERECHOS VULNERADOS

Estimo se me están violando los derechos a la igualdad, al debido proceso, al trabajo, y al acceso a cargos públicos, así como los principios de la carrera administrativa, el principio de moralidad pública y el principio de transparencia, los cuales se encuentran consagrados en los artículos 13, 25, 29 , 40 y 209 de la Constitución Política de Colombia de 1991 y en la Ley Estatutaria 1751 de 2015 y Ley 909 del 2005 así como el principio de confianza legítima entendido como la posibilidad que tiene el ciudadano de evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar y en el que las autoridades públicas, tienen la obligación de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares. Frente al PRINCIPIO DE LA TRANSPARENCIA cabe destacar que es un principio que alude a la claridad con que deben desarrollarse las actividades y procedimientos de la administración, así como la publicidad y la imparcialidad que debe caracterizar sus actuaciones a efectos de garantizar la realización del interés general, la moralidad administrativa, la igualdad, el derecho a la contradicción de los asociados. Al respecto la Corte Constitucional ha señalado que “Mediante la transparencia se garantiza la igualdad y el ejercicio del poder con acatamiento de la imparcialidad y la publicidad, La transparencia quiere decir claridad, diafanidad, nitidez, pureza, traslucidez. Significa que algo debe ser visible que puede verse para evitar la oscuridad... así la actuación administrativa debe ser ante todo cristalina”. En el caso que nos ocupa, tal principio resulta gravemente afectado teniendo en cuenta que como se ha podido demostrar durante todas las etapas del proceso de selección la CNSC a través de la U. del Área Andina ha desconocido y vulnerado este principio, en el que no muestra con anticipación las reglas o pautas del proceso (número de preguntas básicas, conductuales e integrales), empezando al expedir ejes temáticos no acordes con el funciones a desempeñar correspondiente a la OPEC No. 198369, a la cual me presenté y que fue publicada en el anexo de la convocatoria a fin de establecer reglas claras

en el proceso, desde los errores de diseño de las pruebas, así como la anulación de preguntas sin notificar a los aspirantes la causa de ello, ni la modificación de ponderación de los resultados al ser anuladas unilateralmente por el operador del examen, el proceso en todas sus etapas desde el inicio de su ejecución ha presentado vicios e irregularidades.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento esta acción en los artículos 23 y 86 y 125 de la Constitución Política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992 y 33 de 2021, con el fin de solicitarle la protección de mis derechos fundamentales mencionados anteriormente que han sido vulnerados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad del Área Andina. Al respecto, se debe tener en cuenta que el Constituyente de 1991 al repensar el sistema de carrera administrativa para la provisión de los empleos públicos en Colombia, buscó privilegiar el mérito para contar con servidores públicos cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen mejores índices de resultados, al punto que colaboren con el desarrollo económico del país. Así mismo, al implementar el sistema de mérito, apuntó a garantizar la igualdad de oportunidades entre los participantes para que se cumpla la selección de forma objetiva y, de esta forma, se consoliden la democracia y los principios de la función pública en el marco de un Estado Social de Derecho.

La Sala Plena de la Corte Constitucional en sentencia SU-917 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), señaló que “(...) el Constituyente de 1991 reafirmó la importancia de la carrera administrativa y el mérito como principal forma de provisión de empleos en los órganos y entidades del Estado, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y aquellos que expresamente determine el Legislador. // Ligado a ello, la Carta Política introdujo profundos cambios en materia de derechos fundamentales y en la estructura del Estado, los cuales han conducido a repensar por completo la caracterización y conceptualización de los sistemas de carrera para la provisión de empleos públicos en Colombia. No se trata, como antaño, de un simple problema de reparto del denominado “botín burocrático” entre los distintos partidos y movimientos políticos en el marco de un sistema presidencial fuerte, sino de diseñar e implementar sistemas de carrera administrativa con perspectiva de derechos fundamentales, teniendo en cuenta los retos que debe asumir el Estado de cara a la globalización

Por lo que, una actitud contraria por parte de la administración, defrauda las justas expectativas de los participantes y menoscaba la confianza que su proceder está llamado a generar, ya que por mandato Constitucional está obligado a dar un trato igual a los iguales y por tanto se deben aplicar las reglas en condiciones de igualdad a todos los sujetos a los cuales se dirige el concurso. Al respecto, en Sentencia T-298 de 1995 el H. Magistrado Alejandro Martínez Caballero, expuso lo siguiente:

“Al señalarse por la administración las bases del concurso, estas se convierten en reglas particulares obligatorias tanto para los participantes como para aquélla; es decir, que a través de dichas reglas la administración se auto vincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada, de modo que no puede actuar en forma discrecional al realizar dicha selección. Por consiguiente, cuando la administración se aparta o desconoce las reglas del concurso o rompe la imparcialidad con la cual debe actuar o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por contera, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaron en el concurso y resultan lesionados en sus intereses por el proceder irregular de aquélla”.

Así mismo, la H. Corte en Sentencia T-030/17 determinó que:

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

Ahora bien, como ya se ha mencionado el concurso de méritos es el mecanismo considerado idóneo para que el Estado, con base en criterios de objetividad e imparcialidad, determine el mérito, las capacidades, la preparación, la experiencia y las aptitudes de los aspirantes a un cargo, con el único fin de escoger al mejor, apartándose de toda consideración subjetiva o de influencia de naturaleza política o económica.

Sobre el particular la Corte Constitucional, en sentencia SU-133 de 1998 explicó lo siguiente:

Económica. // A decir verdad, el desarrollo económico de un país depende, entre otras variables, de la calidad del talento humano de la burocracia, es decir, de la capacidad de contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades que les han sido confiadas. // De la misma forma, es necesario reconocer que la implementación de un sistema de burocracia basado en el mérito y la igualdad de oportunidades contribuye a la consolidación de la democracia en el marco de un Estado social de derecho, como lo demuestran experiencias comparadas relativamente recientes”.

“La finalidad del concurso estriba en últimas en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado.

Así concebida la carrera, preserva los derechos al trabajo (arts. 25 y 53 C.P.), a la igualdad (art. 13 C.P.) y al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40, numeral 7, C.P.), realiza el principio de la buena fe en las relaciones entre las personas y el Estado y sustrae la actividad estatal a los mezquinos intereses de partidos políticos y grupos de presión que antaño dominaban y repartían entre sí los cargos oficiales a manera de botín burocrático”.

En relación al debido proceso en el concurso de méritos la Corte Suprema se ha pronunciado en los siguientes términos:

“El concurso de méritos ha sido considerado el instrumento más idóneo y eficaz, para determinar las aptitudes de los aspirantes a un cargo. Además de los principios que lo inspiran, entre ellos, el mérito, la igualdad en el ingreso, la publicidad y la transparencia, la ejecución de sus reglas debe someterse al estricto cumplimiento del **debido proceso** y respetar todas y cada una de las garantías que rodean al proceso de selección”.

Ahora bien, es posible que en el marco de un concurso de méritos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, la Administración lesione ciertas garantías y se aparte del debido proceso administrativo, en razón a que, por ejemplo, no efectúa las publicaciones que ordena la ley, no tiene en cuenta el estricto orden de méritos, los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos no gozan de confiabilidad y validez, o no aplica las normas de carrera administrativa, para una situación jurídica concreta.

De este modo, frente a la vulneración del debido proceso administrativo, entendido como “la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los administrados, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas siempre a los procedimientos señalados en la ley”³, debe el juez de tutela ordenar las medidas que sean pertinentes para reestablecer el derecho conculcado.

En igual sentido, la Honorable Corte Constitucional al respecto se ha pronunciado en reiteradas oportunidades como en la Sentencia T-340/20, señalando:

“Como requisito de procedibilidad, la acción de tutela también exige que su interposición se lleve a cabo dentro de un plazo razonable, contabilizado a partir del momento en el que se generó la vulneración o amenaza del derecho fundamental, de manera que el amparo responda a la exigencia constitucional de ser un instrumento judicial de aplicación inmediata y urgente (CP art. 86), con miras a asegurar la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza. Este requisito ha sido identificado por la jurisprudencia de la Corte como el principio de inmediatez.

Corte Constitucional. Sentencia T-982/04. (...) En este orden de ideas, se concluye que la acción de tutela es procedente por vía de excepción para cuestionar actos administrativos dictados en desarrollo de un concurso de méritos, y que, más allá de la causal del perjuicio irremediable, cabe examinar la eficacia en concreto del medio existente y de la viabilidad sumaria de las medidas cautelares, teniendo en cuenta, como ya se dijo, la naturaleza de la disputa, los hechos del caso y su impacto respecto de derechos, principios o garantías constitucionales, siendo, prevalente, en este escenario, la protección del mérito como principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, como lo señaló expresamente Sentencia T-059 de 2019”.

Ahora bien, en cuanto a la no sujeción de las pautas o reglas señaladas en la Convocatoria y sus anexos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la Universidad del Área Andina, al no elaborar los ejes temáticos en las condiciones pactadas en el Acuerdo 0244 de 2020, conforme al Manual de Funciones y competencias Laborales allegado para los efectos por la U.A.E. DIAN, los cuales fueron expedidos sin guardar concordancia alguna con el mismo, pese a haber sido publicado como regla de la Convocatoria, así como la eliminación unilateral de preguntas que fueron formuladas en el examen, sin previa notificación a los aspirantes de las razones motivadas que lo condujeron a tomar tal decisión, así como no informar la modificación de la ponderación de los resultados al ser eliminadas, así como la inclusión de preguntas de naturaleza absolutamente de herramientas informáticas en las pruebas de carácter eliminatoria, disminuyendo la posibilidad de medir los conocimientos, capacidades y habilidades del aspirante en las condiciones señaladas en la OPEC, elevo este recurso para el acceso a cargos públicos y el derecho al trabajo, así como los principios del mérito y de confianza legítima, frente a lo cual, en este tipo de casos la voy a llegar a últimos términos entre ellos la Honorable Corte Constitucional de las cuales se ha pronunciado en reiteradas oportunidades, especialmente a través de la Sentencia SU – 913 de 2019.

Por lo anteriormente expuesto, presento a ustedes las siguientes:

PRETENSIONES:

Respetuosamente solicito por medio de su despacho ordenar a la CNSC y a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, que, a favor de mi persona, sean amparados los siguientes.

1. DERECHOS FUNDAMENTALES:

- **AL DEBIDO PROCESO**,(Constitución Política, artículo 29: “(...)”
- **DERECHO AL TRABAJO**, (Artículo 25, Constitución Nacional)
- **AL MERITO**, (Artículo 2, numeral 2, ley 909 de 2004)

“2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley”.

- **LA IGUALDAD Y OPORTUNIDAD** (Artículo 13, Constitución Nacional)
 - **DERECHO DE PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DEL ACCESO AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CARGOS PÚBLICOS** (Artículo 40 , Constitución Nacional)
2. Se ORDENE a la Fundación Universitaria del Área Andina -FUAA y a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CNSC la suspensión del proceso** de selección establecido en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 **No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022.**
 3. Se evalúe de forma coherente y objetiva mi capacidad, idoneidad y potencialidad para seguir dentro **PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN, MODALIDAD INGRESO DENOMINACION EMPLEO: GESTOR 1, CODIGO EMPLEO: 301, GRADO: 1, NO. OPEC 198369**
 4. Por lo anterior, solicito se ordene a la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA Y LA CNSC efectuó las correspondientes correcciones a las respuestas dadas, se realice el sumatorio total de los puntos alcanzados en las pruebas, teniendo en cuenta las reclamaciones consignadas en el escrito de reclamación y se visualice la calificación en la plataforma SIMO, con los siguientes puntos.
 5. Se eliminen las preguntas 6, 8, 10, 11 y 13 preguntas básicas orgnizacionales en el que las funciones a desempeñar en el cargo no corresponden a lo solicitado en el cargo gestor 1.
 6. Se eliminen las preguntas 28,33,37,38,39,44,45,49,50,51,53,57,59,64,71,74 y dar respuesta concreta sobre el “error de impresión” más específicamente en las pruebas conductuales, en la que no se veía muy bien las palabras específicamente en las preguntas anteriormente mencionadas en el punto 13.
 7. Que en tal virtud, se ordene a la FUNACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, LA CNSC, realizar la aceptación de los argumentos anteriormente citados, para que se ajuste mi puntaje A FAVOR en las pruebas de competencias básicas u organizacionales, teniendo en cuenta que, hubo ejes temáticos evaluados que no se encuentran listados en la bibliografía sugerida por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina, lo que no me permitió contar con una preparación exhaustiva e integral sobre los temas relacionados con las herramientas ofimáticas, lo que ocasionó resultados poco satisfactorios en dichas preguntas. Así mismo, la Fundación Universitaria del Área Andina no dio respuesta de manera clara frente a lo solicitado por el accionante. Por último, se solicita se ordenen a la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, revisar de nuevo el cuadernillo de respuestas, para proceder a modificar la nota en esta sección, dónde hubo el error de impresión que no se visualizaba bien las respuestas a las preguntas anteriormente mencionadas y de esta manera afecto negativamente la evaluación. Así mismo, la Fundación Universitaria del Área Andina no dio respuesta de manera clara frente a lo solicitado por el accionante.

- Se modifique frente a las inconsistencias y hallazgos de esta prueba los resultados y mi puntaje para que se incremente y continúe dentro del proceso de selección de elegibles, para realizar el curso virtual y realizar el examen de la fase II Tabla No- 7.
- Se apliquen las acciones legales y constitucionales que diere lugar a la (s) entidad (es) o responsables de los procesos de selección del concurso de méritos **DIAN 2022 - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN**, ya que no es justo que se le niegue la oportunidad a participar de forma transparente y efectiva a estos, para que se presenten este tipo de situaciones que afectan nuestra intención de acceder a un cargo público.

PRUEBAS

Respetuosamente, solicito tener como pruebas documentales las siguientes:

1. RECLAMACION RESPUESTAS EN CUESTIONARIO N° 590851638 de fecha 10 de octubre de 2023.
2. Respuesta de la Fundación Universitaria del Área Andina – FUA A de fecha 23 de octubre de 2023 donde se observa que no se pronuncia de fondo a la reclamación planteada.

ANEXOS

Comedidamente me permito acompañar documentos mencionados en el acápite de las pruebas a Título de anexos.

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91 JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no se ha presentado ninguna otra acción por los mismos hechos y derechos contra la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

Notificar la respuesta al correo: alexcabrera20@yahoo.com

NOTIFICACIONES

ACCIONANTE:



ALEX STEVEN CABRERA ROJAS
CC. 1.086.358.830 de El Tambo (N)
Dirección: Barrio Lourdes
Teléfono: 3217089138
Email: alexcabrera20@yahoo.com

ACCIONADAS:

CNSC

Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 –

Bogotá D.C., Colombia

Correo electrónico notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Fundación Universitaria del Área Andina

Sede Principal Bogotá: Carrera. 14A No.70A-34, Bogotá ·

Teléfono, 601 6067841

Correo electrónico: notificacionjudicial@areaandina.edu.co

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:
ALEX STEVEN CABRERA ROJAS
ID. 590851638
Proceso de Selección DIAN 2022

RECPE-DIAN2022-20576

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

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

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

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

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar, si lo considera necesario, el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará a través del SIMO para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de

conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.

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

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

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

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

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

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

OBJETO DE LA PETICIÓN.

“Cordial saludo, De manera atenta me permito realizar reclamación de manera formal a las calificaciones obtenidas para las pruebas de COMPETENCIAS BÁSICAS, INTEGRALES Y COMPORTAMENTALES, para lo cual: 1. Se solicita revisión a la calificación obtenida en las pruebas de competencias básicas, funcionales y comportamentales teniendo en cuenta las observaciones realizadas durante el examen, y, de ser estimadas como acertadas, que se evalúen dichas preguntas de manera que no afecten negativamente el resultado de mi prueba. 2. Solicitar la respuesta a las observaciones presentadas y de esta manera saber cómo fueron evaluadas esas preguntas. 3. Solicitar que, se permita el acceso a las pruebas presentadas con el OBJETO de poder complementar y fundamentar de mejor manera la reclamación. Lo anterior debido a que considero que: 1. El puntaje obtenido es muy bajo. 2. Se debe confirmar que NO se haya cometido errores en la calificación. 3. Solicitar la respuesta a las observaciones presentadas

Cordial saludo, De manera atenta me permito realizar reclamación de manera formal a las calificaciones obtenidas para las pruebas de COMPETENCIAS BÁSICAS, INTEGRALES Y COMPORTAMENTALES, para lo cual: 1. Se solicita revisión a la calificación obtenida en las pruebas de competencias básicas, funcionales y comportamentales teniendo en cuenta las observaciones realizadas durante el examen, y, de ser estimadas como acertadas, que se

evalúen dichas preguntas de manera que no afecten negativamente el resultado de mi prueba. 2. Solicitar la respuesta a las observaciones presentadas y de esta manera saber cómo fueron evaluadas esas preguntas. 3. Solicitar que, se permita el acceso a las pruebas presentadas con el OBJETO de poder complementar y fundamentar de mejor manera la reclamación. Lo anterior debido a que considero que: 1. El puntaje obtenido es muy bajo. 2. Se debe confirmar que NO se haya cometido errores en la calificación. 3. Solicitar la respuesta a las observaciones presentadas

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

I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, específicamente en los artículos 17 y 18 del Acuerdo y en su Anexo; siendo este último el que detalla el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Teniendo en cuenta las definiciones y reglas contenidas en el artículo 17 del Acuerdo Rector y en el numeral 4 del Anexo del presente Proceso de Selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

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

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

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

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

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

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

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

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

II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, indica:

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

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

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, “(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

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

(...)

TABLA No. 7
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

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

4. PRUEBAS ESCRITAS.

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

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

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

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

- *Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.*
- *Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.*

- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.

4.1 Citación a Pruebas Escritas.

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la fecha, hora y lugar de presentación de estas Pruebas Escritas. La CNSC podrá realizar en distintas fechas la aplicación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección.

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

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

Como ya se indicó, las Pruebas Escritas, se valoran “a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa”, con parámetros previamente establecidos.

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo Técnico que hace parte integral del Acuerdo del Proceso de Selección, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

En este orden, para los empleos de **Ingreso** ofertados en el **Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN y que NO requieren experiencia en su requisito Mínimo**, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la **Tabla No. 7** del Acuerdo Rector.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene entonces que, la Fase I que corresponde a la Prueba **eliminatória** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y las Pruebas **Clasificatorias** sobre *Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*, se evaluaron en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que

superaron el puntaje mínimo aprobatorio de setenta **(70.00)** puntos en la Prueba sobre Competencias *Básicas u Organizacionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificadorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad*.

Ahora bien, la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 7; no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100% y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, **lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatorio.**

En este sentido, para la Fase I el peso porcentual de cada prueba queda distribuido de la siguiente manera: la Pruebas sobre Competencias Básicas u Organizacionales queda con un peso del 34%, la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales queda con un peso del 44% y la Prueba de Integridad con un peso del 22%.

Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta **(70.00)** para aprobar dicha Fase.

III. DEL CASO EN CONCRETO.

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

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:

Respecto a los ítems en los que usted como aspirante no eligió la opción correcta y relaciona en su escrito de reclamación indicando únicamente su posición en el cuadernillo sin brindar argumento técnico o jurídico que controvierta la opción de respuesta correcta informada por la universidad, es importante precisar que pese a dicha situación se procedió a revisar cada uno de ellos, determinando que no existe error alguno en la opción clave de los ítems, por tanto se ratifica la información suministrada en la jornada de acceso al material de la prueba escrita.

Para la prueba de integridad se plantean casos específicos con un enunciado, el cual vendrá acompañado por tres (3) opciones de respuestas que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las

cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).

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.

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

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

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

Dónde:

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

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

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

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
12	17

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

$$PP_i = \frac{70.00}{17 * 0.55} * 12 = 80,39$$

$$PP_i = \frac{100 - 70}{17 * (1 - 0.55)} * (12 - (17 * 0.55)) + 70 = 80,39$$

Una vez obtenido este resultado, de acuerdo con lo dispuesto por el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo se realiza el truncamiento del puntaje a dos decimales, lo cual corresponde a tomar únicamente la parte entera y los dos primeros decimales, por lo cual el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales es 80,39.

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

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
43	65

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

$$PP_i = \frac{70.00}{65 * 0.55} * 43 = 77,43$$

$$PP_i = \frac{100 - 70}{65 * (1 - 0.55)} * (43 - (65 * 0.55)) + 70 = 77,43$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales es 77,43

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

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

Dónde:

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

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

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

Sumatoria del puntaje	Valor máximo a obtener
66	108

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

$$\begin{aligned} PP_i &= \frac{70.00}{108 * 0.55} * 66 = 82,22 \\ PP_i &= \frac{100 - 70}{108 * (1 - 0.55)} * (66 - (108 * 0.55)) + 70 = 82,22 \end{aligned}$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba de Integridad es 82,22.

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

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

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

Dónde:

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

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

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

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
12	17

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

$$\begin{aligned} PP_i &= \frac{70.00}{17 * 0.55} * 12 = 80,39 \\ PP_i &= \frac{100 - 70}{17 * (1 - 0.55)} * (12 - (17 * 0.55)) + 70 = 80,39 \end{aligned}$$

Una vez obtenido este resultado, de acuerdo con lo dispuesto por el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo se realiza el truncamiento del puntaje a dos decimales, lo cual corresponde a tomar únicamente la parte entera y los dos primeros decimales, por lo cual el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales es 80,39.

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

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
43	65

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

$$PP_i = \frac{70.00}{65 * 0.55} * 43 = 77,43$$

$$PP_i = \frac{100 - 70}{65 * (1 - 0.55)} * (43 - (65 * 0.55)) + 70 = 77,43$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales es 77,43

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

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

Dónde:

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

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

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

Sumatoria del puntaje	Valor máximo a obtener
66	108

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

$$PP_i = \frac{70.00}{108 * 0.55} * 66 = 82,22$$
$$PP_i = \frac{100 - 70}{108 * (1 - 0.55)} * (66 - (108 * 0.55)) + 70 = 82,22$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba de Integridad es 82,22.

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.**

En el marco de las pruebas escritas del Proceso de Selección 2497 DIAN 2022 modalidades ingreso y ascenso, para garantizar la precisión, consistencia, coherencia y adecuación de las medidas realizadas a través de estos instrumentos de medición, se recolectaron diferentes evidencias sobre la validez y la confiabilidad de las pruebas.

Así las cosas, se debe la validez, la cual hace referencia al conjunto de evidencias que permite determinar que el instrumento mide realmente el atributo que tiene como objetivo

medir, esto con el fin de garantizar que las inferencias o decisiones que se toman a partir del mismo son pertinentes y coherentes pues el instrumento permite conocer claramente el grado en el que un individuo posee el atributo medido. En otras palabras, se garantiza que la prueba mide lo que realmente debe medir.

En este sentido, se debe aclarar que las evidencias respecto de la validez se recolectan previo a la aplicación de la prueba y están asociadas con el diseño de la misma, el procedimiento de construcción de los ítems (en el cual se cuenta con expertos tanto temáticos como metodológicos) y la revisión final de los mismos por expertos en lenguaje, garantizando con todos los procedimientos mencionados que para todos los casos las pruebas miden exactamente las competencias laborales definidas para cada OPEC.

Por otro lado, la confiabilidad hace referencia a la precisión que tienen las medidas realizadas, es decir, es una característica de las pruebas que permite determinar si las puntuaciones obtenidas con el instrumento corresponden o se acercan al grado verdadero en el que el individuo posee el atributo medido. Igualmente, apunta a determinar la consistencia de las mediciones, es decir, permite conocer que tan estable es la medición frente a un mismo individuo, indicando la posibilidad que se tiene de aplicar el instrumento en múltiples ocasiones a un mismo individuo y en cada una de ellas obtener el mismo resultado.

Para este caso, es importante resaltar que las evidencias sobre la confiabilidad solamente se pueden obtener una vez aplicadas las pruebas y que esto no se puede determinar previamente. En los casos donde se identifica que el instrumento no cuenta con buenos niveles de confiabilidad, se recurre a procedimientos como la eliminación de ítems para mejorar dicho atributo.

Con esto claro, como resultado de los procedimientos que se realizan previo a la obtención de las calificaciones, es de resaltar que los resultados obtenidos para las Pruebas Escritas del presente Proceso de Selección son confiables y válidos pues cumplen con los diferentes estándares técnicos que garantizan que dichas medidas son precisas, consistentes, coherentes y pertinentes frente a las competencias a evaluar.

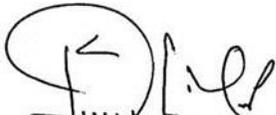
Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBÓ** la Prueba Escrita de carácter eliminatorio, en este sentido, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos antes mencionados y se pudo determinar que la variación de estas fue nula, dejando como resultados definitivos el inicialmente publicado.

IV. DECISIÓN.

Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina se permite resolver lo siguiente:

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se **NIEGAN** las solicitudes de su reclamación.
2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de **80,39** 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 **77,43** 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 **82,22** en la Prueba de Integridad
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cns.gov.co, enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
6. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ
Coordinador General
Proceso de Selección DIAN 2022
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
Proyectó: A. Hernández.

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año	2023	Versión de la ficha		0	2	Vigencia		
						Desde.	27/01/2023	Hasta.
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CT-CR-3008
Ubicación del empleo								
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias							
Subproceso(s)	Administración de cartera, Recaudo-Devoluciones					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo	
Propósito principal								
Aplicar los procedimientos relacionados con el proceso de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de Nivel Central.								
Funciones esenciales								
1.	Gestionar hasta su culminación las acciones de cobro persuasivo y coactivo asignadas que conlleve a extinguir la obligación fiscal, de conformidad con la normativa, el procedimiento y el grado de responsabilidad del empleo.							
2.	Representar a la UAE DIAN en los procesos especiales y/o concursales, de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y la competencia profesional.							
3.	Determinar la exigibilidad y realidad de la obligación, así como la actualización de la cuenta corriente Contribuyente y/o obligación financiera, de acuerdo con la normatividad vigente, la competencia y los lineamientos establecidos y grado de responsabilidad del empleo.							
4.	Atender las solicitudes de devoluciones y/o compensaciones de los distintos Impuestos administrados por la Entidad, la disposición de recursos y gestión del pago, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos de la Dependencia Competente, las asignaciones y grado de responsabilidad del empleo.							
5.	Contribuir con el desarrollo de las auditorías, capacitaciones, soporte técnico y administrativo en la gestión con las Entidades Recaudadoras Autorizadas, de acuerdo con la normativa, procedimientos, lineamientos establecidos y competencia.							
6.	Atender las acciones relacionadas con la incorporación, la calidad y la unificación de la información sobre las obligaciones a normalizar y la realidad fiscal del contribuyente, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.							
7.	Corregir los datos inconsistentes de las declaraciones, recibos de pago y reproceso de saldos registrados en la entidad de conformidad con el procedimiento, la competencia y la normativa vigente.							
8.	Atender los requerimientos derivados de los programas masivos del control y campañas de ejecución inmediata y de amplia cobertura que incentiven y requieran el cumplimiento de obligaciones formales y sustanciales, de acuerdo a la normativa vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.							
9.	Aplicar mecanismos de Control en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los autorretenedores o grandes contribuyentes o agentes retenedores de IVA, de acuerdo a su competencia, procedimiento y normativa vigente.							
10.	Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos de los subprocesos de Recaudación y Administración de Cartera, de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales.							
11.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.							
Requisitos del empleo.								
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.							
NBC		Programas académicos.						
ADMINISTRACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
CONTADURÍA PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
DERECHO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
ECONOMÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.							

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año		2023		Versión de la ficha		0 2		
				Vigencia				
				Desde.		27/01/2023		
						Hasta.		
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:		Gestor I		Cód		301		
				Grado		01		
				Nivel Jerárquico:		NIVEL PROFESIONAL		
Tipo de Empleo		Carrera Administrativa				Código de la Ficha		
						CT-CR-3008		
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.						
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES		Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.						
Tipo de experiencia y tiempo requerido:		No requiere experiencia.						
Otros requisitos del empleo:		Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley						
Equivalencias								
SI		NO		X		EQUIVALENCIAS: No aplican equivalencias en este empleo		
Competencias Básicas u Organizacionales								
1		Comportamiento Ético.		2		Comunicación Efectiva.		
3		Trabajo en Equipo.		4		Adaptabilidad.		
5		Orientación al Logro		6		Orientación al Usuario y al Ciudadano.		
7		*Conceptos Evasión, Elusión y Contrabando *Ley de transparencia.		8		Herramientas Informáticas.		
9		Gestión Documental.		10		Modelo integrado de Planeación y Gestión.		
11		Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.		12		PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).		
13		SISTEMA PQRSF.		14		Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.		
15		Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.		16		Generalidades de Recibo de Declaraciones y Recaudo de Tributos administrados por la DIAN.		
17		Introducción al Sistema Tributario, Aduanero y Cambiario.		18		Teoría de la Imposición.		
Competencias Funcionales								
1		Cobro Coactivo.		2		Cobro Persuasivo.		
3		Medidas Cautelares.		4		Procesos Concursales.		
5		Entidades Autorizadas para Recaudar.		6		Control Extensivo de Obligaciones.		
7		Devoluciones y Competensaciones.		8				
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel		
Comportamiento ético		4		Adaptabilidad		3		
Comunicación efectiva		3		Trabajo en equipo		3		
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.		Fecha		Versión		Descripción del cambio		
060		11/06/2020		1		Por el cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones		
0010		27/01/2023		2		Por la cual se modifica la Resolución numero 060 del 11 de junio de 2020		