

Señor (a) Juez
(REPARTO) E.S.D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS DENTRO DE UN CONCURSO ABIERTO DE MÉRITOS.

CONCURSO ABIERTO DE MÉRITOS - PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO ACCIONANTE: SANDRA MILENA RAMÍREZ PUENTES (ACTUANDO EN NOMBRE PROPIO)

ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC Y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA.

SANDRA MILENA RAMÍREZ PUENTES, identificada con cédula de ciudadanía No. 1030.521.836 expedida en Bogotá D. C., con domicilio en la ciudad de Bogotá D. C., actuando en nombre propio en calidad de aspirante - concursante inscrita en el Concurso Abierto de Méritos referido en el asunto, para el empleo OPEC 200675 – Gestor II – Grado 2 – Código 302, mediante el presente escrito interpongo ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentada por el Decreto 2591 de 1991, frente al acto de **valoración de antecedentes**, con fundamento en los siguientes:

HECHOS:

1. Me inscribí el día 26 de marzo de 2023 a la Convocatoria DIAN 2022, para el empleo 200675 – Gestor II – Grado 2 – Código 302, - OPEC 200675.
2. De acuerdo con la Resolución No. 00010 del 27 de enero de 2023 y el Manual Específico Requisitos y Funciones (MERF) actualizado de la Convocatoria – Gestor II – Grado 2 – Código 302, - OPEC 200675, los requisitos mínimos son los siguientes:

Número de OPEC:	200675
Nivel:	Profesional
Propósito del empleo:	Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
Funciones del empleo:	1. Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales. 2. Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

	<p>3. Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.</p> <p>4. Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.</p> <p>5. Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.</p> <p>6. 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.</p>
--	--

3. Los documentos de educación superior que aporte son los siguientes:
 - a. Título Profesional en Psicología
 - b. Especialización en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial
 - c. Maestría En Gestión Social Empresarial
 - d. Especialización En Gerencia En Salud Ocupacional
4. En la valoración de Requisitos mínimos, La Fundación del Área Andina validó mi título como profesional en Psicología, quedando los otros tres títulos pendientes para la valoración de antecedentes.
5. Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos, se encuentran contenidos en el Anexo Técnico del 29 de diciembre de 2022 para los efectos en la etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes según el numeral 3.1. del mencionado Anexo, para el nivel profesional donde se exige como requisito experiencia laboral son los siguientes:

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL Y PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

Así mismo, en el numeral 5.3, se describe la puntuación de la educación de nivel profesional:

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
<i>Educación Formal</i>		<i>Educación Informal</i>	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

De acuerdo con los Criterios Valorativos Para Puntuar La Educación En La Prueba De Valoración De Antecedentes Del Nivel Profesional: Para la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes únicamente se valorará la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo.**

- La Fundación del Área Andina en la Valoración de antecedentes, me califica de la siguiente manera:

EDUCACIÓN FORMAL.

No. Folio	Modalidad	Institución	Título	Puntaje	Observaciones
11	MAESTRIA	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	MAESTRIA EN GESTION SOCIAL EMPRESARIAL	0	El documento aportado, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, por tanto, no es objeto de puntuación de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.

Observación	Puntaje Máximo	Puntaje Total
Se otorgan máximo 25 puntos a los títulos de educación formal relacionados y adicionales a los mínimos exigidos por el empleo al cual concursa el aspirante.	25.00	10.00

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de EDUCACIÓN, en primera instancia se menciona que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.3 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección, es preciso mencionar que: *"En esta prueba se va a valorar únicamente **la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo (...)"*

Ahora bien, tomando en consideración la norma precitada, y en lo que respecta al Maestría en Gestión Social Empresarial, aportado por el aspirante, es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada a formar profesionales con dominio de conceptos sobre gerencia social que orientan la estrategia empresarial moderna y promover el desarrollo de habilidades para priorizar, planear, organizar, dirigir y controlar la gestión social en las organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a Generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales, no es posible determinar una relación directa con las funciones del empleo a proveer.

7. Presenté reclamación dentro del tiempo señalado por la convocatoria, en los siguientes términos:

Solicito sea revisado la validación de educación formal, toda vez, que cuento con una Maestría de Gestión Social Empresarial finalizado el año 23/11/2016. La cual se encuentra relacionada directamente con las funciones. Se anexa plan de estudios.

De acuerdo con el Manual Específico de Funciones del Cargo (versión actualizada según resolución de la DIAN 0010 del 27 de enero de 2023), el propósito del empleo es: **generar los programas que demandan el desarrollo de los componentes del proceso del talento humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.**

Dentro de las funciones a desarrollar:

- Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
- Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

- Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
- Implementar los programas de bienestar laboral y del sistema de gestión de seguridad social SGSS, realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
- 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.
- Realizar las actividades necesarias para la gestión del plan institucional de capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

Ahora, bien, dentro la **Maestría de Gestión Social Empresarial** de la Universidad Externado de Colombia, su propósito es la formación de profesionales con dominio de los conceptos sobre gerencia social que orientan la estrategia empresarial moderna y promuevan el desarrollo de habilidades para priorizar, planear, organizar, dirigir y controlar la gestión social en las organizaciones, como lo menciona la universidad en la pagina web.

El egresado tendrá la capacidad de:

- Comprender desde una perspectiva interdisciplinaria los procesos sociales, económicos y políticos en el marco de la globalización en Colombia, y su incidencia en la dinámica empresarial, la institucionalidad laboral y la población trabajadora.
- Evaluar el impacto de los proyectos sociales del contexto organizacional, y determinar su viabilidad técnica, institucional y presupuestal.
- Comprender, analizar y generar debate acerca de la responsabilidad social de las empresas en el mundo y en Colombia.
- Conocer el sentido y significado de los planteamientos teóricos relacionados con el mundo del trabajo en contextos particulares.
- Formular, implementar y evaluar proyectos sociales en el ámbito organizacional.
- Potenciar las características y las capacidades personales para participar en el contexto cada vez más complejo y desafiante de las organizaciones.
- **Participar activamente en la planificación estratégica de las organizaciones, reconociendo las necesidades de los distintos actores que intervienen en el proceso productivo.**
- **Diseñar políticas y planes institucionales en las áreas de Responsabilidad Social y Calidad de Vida laboral.**

- Generar, asesorar y gestionar modelos humanistas de cambio organizacional.
- Construir relaciones vinculantes entre conceptos y teorías para sustentar y argumentar proyectos de transformación social en las organizaciones.

El p nsum, describe las siguientes áreas de formación y frente la relación de la función del cargo convocado:

Primer Semestre

- Enfoques teóricos sobre el Desarrollo Humano y Bienestar Social
 - Función relacionada: implementar los programas de bienestar laboral y del sistema de gestión de seguridad social SGSS
- Tendencias Contemporáneas de Gestión Administrativa
 - Función relacionada: Realizar las actividades necesarias para la gestión del plan institucional de capacitación y la implementación de estrategias para la compresión y apropiación de principios y valores éticos.
- Cultura Organizacional
- Efectos de la Globalización en las Políticas Laborales
- Marco Normativo de la Relación Laboral
 - Función relacionada: ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad (...)
- Sistema General de Seguridad Social en Colombia
- Electiva I

Segundo Semestre

- Diseño de programas de Bienestar Social
 - Función relacionada: implementar los programas de bienestar laboral y del sistema de gestión de seguridad social SGSS
- Indicadores de Gestión
 - Función relacionada: Todas aquellas que mencione el seguimiento y evaluación periódica.
- Gestión del Talento Humano por Competencias:
 - Función relacionada: Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño (...)
 - Función relacionada: (...) la modificación del manual de funciones a ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales (...)
- Salarios y compensaciones
 - Función relacionada: adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales
- Trabajo de Grado I
- Gestión de la Salud Ocupacional
- Vigilancia Epidemiológica de Riesgos Psicosociales
- Electiva II

Tercer Semestre

- Seminario básico de investigación
- Metodología de la investigación en las organizaciones
- Negociación y Concertación Organizacional
- Desarrollo de habilidades Directivas
- Aspectos financieros y contables en la gestión del talento humano
 - Función relacionada: adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales
- Gestión del cambio organizacional
- Electiva III

Cuarto Semestre

- Gestión del conocimiento
- Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial
- Mercadeo Social
- Consultoría Organizacional
- Auditoría Social
- Electiva IV
- Trabajo de Grado II

DERECHOS VULNERADOS

- Derecho a la Dignidad Humana
- Derecho al Debido Proceso
- Derecho al Principio Constitucional de Mérito
- Derecho al Acceso a Cargos y Funciones Públicas
- Derecho al Trabajo.
- Derecho a la igualdad

FUNDAMENTOS

En virtud de lo consagrado en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, "Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública".

CONCEPTO 157111 DE 2015 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA En este concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, este le indicó a la CNSC entre otras cosas lo siguiente:

"El Decreto 1083 de 2015, introduce un elemento nuevo en el manual de funciones, como es el del Núcleo Básico de Conocimiento – NBC, agrupación de disciplinas académicas en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior

(SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional. El citado decreto en su artículo 2.2.2.4.9 establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.9 Disciplinas académicas o profesiones. Para el ejercicio de los empleos que exijan como requisito el título o la aprobación de estudios en educación superior, las entidades y organismos identificarán en el manual específico de funciones y de competencias laborales, los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- que contengan las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES,

PARÁGRAFO 1. Corresponderá a los organismos y entidades a los que aplique el presente decreto, verificar que la disciplina académica o profesión pertenezca al respectivo Núcleo Básico del Conocimiento –NBC- señalado en el manual específico de funciones y de competencias laborales, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo o el área de desempeño.

PARÁGRAFO 3. En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los Núcleos Básicos del Conocimiento –NBC- de acuerdo con la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, o bien las disciplinas académicas o profesiones específicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución.

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

- a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;
- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA CONTROVERTIR DECISIONES ADOPTADAS EN EL MARCO DE UN CONCURSO PÚBLICO. El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así:

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

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

"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento

efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen e/ carácter de fundamentales".

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

PRETENSIONES

De acuerdo a los hechos relacionados en lo anterior, solicito comedidamente:

PRIMERO: Que se tutelen mis derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL MÉRITO, AL ACCESO A CARGOS Y FUNCIONES PÚBLICAS, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, vulnerados por las accionadas.

SEGUNDO: ORDENAR a las accionadas, sea validado mi título Maestría de Gestión Social Empresarial, y procedan a subir mi puntaje en la valoración de antecedentes modificando mi posición.

JURAMENTO Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

ANEXOS 1.

- Copia Cedula de ciudadanía
- Copia Título Maestría en Gestión Social Empresarial
- Copia Manual de Funciones
- Respuesta de Reclamación Fundación Universitaria del Área Andina - Fase Valoración de Antecedentes

NOTIFICACIONES Y/O COMUNICACIONES

Las recibiré en: Correo electrónico: smramirez23@gmail.com - Domicilio: Carrera 100 N 23 H 83 casa 29.

Del señor juez,

FIRMADO DIGITALMENTE

SANDRA MILENA RAMÍREZ PUENTES
C.C.: 1030.521.836 Bogotá