

Señor
Juez
Reparto
Ciudad

Referencia Solicitud acción de tutela

Accionante Jeison Andres Ramirez Ramirez

Accionados Comisión Nacional del Servicio Civil

Fundación Universitaria del Área Andina.

Jeison Andres Ramirez Ramirez, mayor de edad con domicilio en la ciudad de Marinilla, identificado con cédula de ciudadanía número 1.036.952.265 expedida en Rionegro Antioquia, actuando en nombre propio, me permito interponer ACCIÓN DE TUTELA en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, por la vulneración a mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, acceso al desempeño de funciones y cargos públicos por mérito, consagrados en los artículos 125, 209, 13, 29 y 40 numeral 7 de la Constitución Política de Colombia, además de todos aquellos que como Juez Constitucional encuentre violentados con ocasión de mi participación en el proceso de selección DIAN 2022.

CONSIDERACIONES

Primero. Participé en el concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil DIAN 2022, del Sistema Específico de Carrera Administrativa, para proveer nueve (394) cargos vacantes definitivos del empleo GESTOR I, identificado con OPEC 198369, del nivel PROFESIONAL y perteneciente a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – UAE DIAN.

Segundo. El pasado 17 de septiembre de 2023, presenté las pruebas escritas para la convocatoria DIAN 2022 en el cargo GESTOR I OPEC 198369 que fueron convocadas con la debida antelación.

Tercero. El 27 de septiembre de 2023, posterior a la publicación de los resultados de las pruebas presentadas en virtud de la convocatoria, presenté la reclamación sobre los resultados, solicitando acceso a las pruebas.

Cuarto. La CNSC me citó para acceder a las pruebas el día 08 de octubre de 2023, posterior a esto y dentro del término previsto por la CNSC presenté el escrito de reclamación.

Quinto. La reclamación a las pruebas escritas del concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 específicamente a la pregunta 43 está fundamentada en el **Decreto Ley 0927 de 2023** "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los

empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano"

Para su sustento se puede consultar el gesto normativo referido en el siguiente enlace:

[Decreto 927 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

La tutela se fundamenta en las siguientes reclamaciones presentadas con sus pretensiones el día 10 de octubre de 2023, respuesta de la Universidad de 23 de octubre de 2023 y las peticiones que solicito considere el señor Juez:

PREGUNTA NÚMERO 9:

Reclamación presentada

En la cual se planteaba al presentador de la prueba, que: Un ciudadano que presentaba estatura baja y el cual debía acceder a la dependencia, el funcionario debía presentar alternativas que dieran respuesta entre otras cosas de manera asertiva a esta situación.

Clave: A - realizar modificaciones a la infraestructura, Según la Fundación Universitaria del Área Andina UNIANDINA, la respuesta correcta era que la alternativa más idónea era realizar modificaciones a la infraestructura.

Respuesta: C recomendar la atención mediante los diferentes canales de atención

Sin embargo, de acuerdo con el análisis de los diferentes documentos que tiene establecida la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN en lo referente a la atención al usuario y al ciudadano se establece que:

En el código de Buen Gobierno:

Punto 2.1. Política de gestión ética: Para incrementar la confianza de la sociedad en la UAE DIAN y al interior de la Entidad, fortalecemos la gestión ética en todos los procesos, mediante la creación de condiciones organizacionales, gerenciales, pedagógicas y comunicativas que faciliten la comprensión y apropiación de los valores institucionales en las decisiones y acciones de sus servidores públicos.

Esto quiere decir que la atención debe ser inmediata siempre valorando la atención al ciudadano y sus requerimientos de información y acceso a los servicios de la entidad, sin demoras y sin trabas, esperando otras circunstancias que son realizadas en el tiempo

2.2.2. Sobre el desempeño: (...) UAE DIAN prevalecerán requisitos técnicos y de competencias de cada empleo en cada proceso; igualmente la valoración del desempeño responderá a criterios medibles que permitan reconocer el cumplimiento, el aporte personal e institucional, así como las necesidades individuales de mejoramiento (...). Para este caso la atención al ciudadano que presenta estatura baja se sugiere que se presente atención personalizada mientras otras soluciones pueden presentarse en el mediano y largo plazo, como sería la mejora en la infraestructura.

2.4. Política de calidad: (...) La Política de Calidad que se ha establecido para la Entidad y que a continuación se describe, está orientada a dar cumplimiento a los siguientes elementos: procesos, clientes, partes interesadas, productos y servicios, recursos, y competencias técnicas.

La UAE - DIAN se gestiona a partir de un enfoque basado en procesos estandarizados, controlados, optimizados y debidamente documentados, **que generen el impacto previsto, para la satisfacción de las necesidades de sus clientes, bajo los principios de la mejora continua.** Toda interacción con los clientes se realiza dentro del marco de la misión, enfocada al cumplimiento de los requisitos necesarios para garantizar la satisfacción de las necesidades de los mismos y promueve las acciones necesarias para garantizar la cooperación de las partes interesadas, en el mejoramiento de su desempeño. **Sin excepción, los productos y servicios son suministrados atendiendo a las necesidades de los clientes, bajo los estándares de calidad establecidos y dentro de los requisitos exigidos por el marco legal vigente. (...)**

Sobre los canales: En la UAE DIAN los servidores públicos utilizan los canales de comunicación organizacional exclusivamente con fines de carácter institucional **y enfocados a la consecución de los resultados y cumplimiento de la misión, observando austeridad y velando por la sujeción a los procedimientos.**

En el Código de Ética, también nos habla de:

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

Valores: Conceptos que **expresan aquello que tenemos en alta estima, por considerar que constituyen lo mejor, lo deseable, lo más bondadoso, lo que tiene conexión directa con el bien.**

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

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

LO QUE HAGO: Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, ¡esta es la clave!

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

LO QUE HAGO: Siempre estoy dispuesto a asumir una posición de empatía, al ponerme en los zapatos de las personas, a entender su contexto, sus necesidades y requerimientos, porque es el fundamento de mi servicio y labor.

En situaciones extraordinarias o de excepción, redoblo con generosidad mis esfuerzos para brindar un servicio oportuno, porque entiendo que las circunstancias ameritan un superior empeño y/o sacrificio de mi parte.

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

LO QUE HAGO: Escucho y estudio las inquietudes y sugerencias de ciudadanos, grupos de interés, gremios y compañeros, en torno al desempeño de la DIAN y a partir de ellas, evoluciono frente a nuevas maneras de prestar el servicio encomendado.

Aporto y pongo en práctica las nuevas maneras propuestas para hacer el trabajo y aquellas que generen cambios que permitan mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía.

Así mismo se establece que las competencias Básicas u Organizacionales deben establecer adaptabilidad (capacidad de comprender diversas situaciones y responder oportunamente al logro de la misionalidad de la entidad), orientación al usuario y al ciudadano (capacidad para entender las necesidades de los usuarios y los ciudadanos según las políticas públicas y los estándares de calidad y las competencias institucionales, así como las conductas observables son escuchar al ciudadano, brindar soluciones oportunas, actualizadas y eficientes, mostrando disposición de servicio.

Por todo lo anterior y basados en el análisis de la documentación contemplada en la DIAN, descrita debidamente en los argumentos anteriores; se determina que la respuesta más idónea para el planteamiento de la pregunta número 09 era: **“Sugerir la implementación de canales de atención medida por nuevas tecnologías necesidades que pueden ser adaptadas para el ciudadano de talla baja”**

Respuesta de la Universidad

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
9	A	Esta respuesta es correcta, porque de acuerdo con la normativa vigente las personas de talla pequeña son consideradas como personas con o en situación de discapacidad lo que las convierte en sujetos de especial protección por parte del Estado siendo por lo tanto obligatorio implementar todo tipo de adecuaciones que les permitan el acceso a todas las esferas sociales, judiciales, etc en igualdad de condiciones frente a los individuos que no cuentan con situaciones particulares o diferenciales. Artículos 1,2,13 Constitución Nacional, Ley 762 de 2002, Ley 1346 2009, Ley 1275 de 2009, Sentencia C-381 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1258/08 MP Mauricio González Cuervo, Sentencia T-933/2013 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-104/17 MP Aquiles Arrieta Gómez, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Convención de las personas con discapacidad ONU 2006, Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas” de 1983

Petición al Señor Juez

Solicito entonces se tenga como correcta mi respuesta o eliminar la pregunta pues me veo afectado al generar una ambigüedad en la pregunta, generando una duda razonable sobre la opción que la Universidad considera correcta.

PREGUNTA NUMERO 101:

Reclamación presentada

En esta pregunta hace relación a los elementos de papelería que se requieren para la ejecución de las actividades dentro de una organización

Clave: A – Comprar los implementos con dinero propio

Respuesta: B – Buscar alternativas para poder trabajar sin estos elementos de papelería, se indica dicha respuesta basado en el código sustantivo de trabajo y teniendo en cuenta el *artículo 57*, se pretende buscar la alternativa para que la falta de dichos elementos no entorpezca el desarrollo del trabajo y se pueda dar continuidad al desarrollo de las funciones.

Adicionalmente, no se especifica que tipo de papelería es la que falta, ya que existen elementos de bajo costo en papelería como también se puede tener papelería de costo medio y alto, es decir no se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta, creando una confusión al lector debido a las diversas interpretaciones de un individuo en particular

Código sustantivo del trabajo

ARTICULO 57.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}, Son obligaciones especiales del {empleador}: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.”

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.htm#58

Pretensión Presentada a la Universidad

En relación con la redacción y posibles respuestas de esta pregunta, la psicometría es una medición en la función mental la cual puede crea confusión al lector debido a diversas interpretaciones de un individuo en particular. Por lo anterior, solicito de serlo así, anular la pregunta.

Respuesta de la Universidad

ITEM	CLAVE	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
101	B	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al aceptar las felicitaciones de su superior evitando generar conflicto, en el espacio, el aspirante está mostrando una imagen más

			realista de sí mismo al tomar créditos que no le corresponden para quedar bien frente a los asistentes de la reunión en lugar de aclarar la situación. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
--	--	--	---

Petición al Señor Juez

Solicito entonces se tenga como correcta mi respuesta o eliminar la pregunta pues me veo afectado al generar una ambigüedad en la pregunta, generando una duda razonable sobre la opción que la Universidad considera correcta.

Así las cosas, la opción correcta o la de mayor puntaje debió ser la del literal B. donde, el funcionario no solo no deja de hacer su trabajo, sino que de manera recursiva busca alternativas para seguirlo desarrollando en su integridad se debe tener en lo que dicta la normatividad legal en el ámbito laboral de acuerdo con el código sustantivo del trabajo, artículo 57 mencionado anteriormente, adicionalmente la respuesta que entrega la universidad no aclara de fondo la reclamación solicitada

En relación con la redacción y posibles respuestas de esta pregunta, la psicometría es una medición en la función mental la cual puede crea confusión al lector debido a diversas interpretaciones de un individuo en particular. Por lo anterior, solicito de serlo así, anular la pregunta.

PREGUNTA NUMERO 102:

Reclamación presentada

El supervisor requiere la elaboración de un documento que supera mi experiencia y experticia

Clave: A – aceptar la tarea motivándome para realizarlo en el menor tiempo posible

Respuesta: C – expreso mis limitaciones solicitando herramientas para prepararme mejor

Según la visión estratégica en el marco de las competencias laborales, conductuales o interpersonales está relacionada con la capacidad de identificar, comprender y anticiparse a los cambios del entorno para responder de manera sistemática, así como previendo cambios en el entorno en busca de alternativas de solución a situaciones críticas, para el logro de los objetivos organizacionales.

Adicionalmente se mantiene una actitud orientada a la obtención de metas según los estándares de calidad establecidos, en el marco de la estrategia organizacional según la orientación al logro

Respuesta de la Universidad

ITEM	CLAVE	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
------	-------	-----------	---------------

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

Petición al Señor Juez

Solicito entonces se tenga como correcta mi respuesta o eliminar la pregunta pues me veo afectado al generar una ambigüedad en la pregunta, generando una duda razonable sobre la opción que la Universidad considera correcta.

En relación con la redacción y posibles respuestas de esta pregunta, la psicometría es una medición en la función mental la cual puede crea confusión al lector debido a diversas interpretaciones de un individuo en particular. Por lo anterior, solicito de serlo así, anular la pregunta.

Respuesta de la Universidad

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
43	A	Esta opción de respuesta es correcta, debido a que el empleo objeto de encargo pertenece al nivel asesor, por lo que el nivel inmediatamente inferior sería el profesional. En ese sentido, el funcionario al ostentar un cargo de nivel asistencial no tendrá derecho preferencial a ser encargado, pues se debe respetar el orden descendente de la planta de personal, conforme a lo señalado en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por el Artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, el cual señala lo siguiente: "(...) El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad".

Petición al Señor Juez

Solicito entonces se tenga como correcta mi respuesta o eliminar la pregunta pues me veo afectado al generar una ambigüedad en la pregunta, generando una duda razonable sobre la opción que la Universidad considera correcta.

Sexto. Que actualmente no avizoro la existencia de otro medio de defensa judicial para evitar un perjuicio irremediable, considerando que el concurso continuó su curso actual, y de concretarse, ello podría afectar la posibilidad que tengo de acceder al Sistema Específico

de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – UAE DIAN.

PRETENSIÓN

Primero. Sean tutelados mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, acceso al desempeño de funciones y cargos públicos por mérito, acceso a la carrera administrativa, aplicación a los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, consagrados en los artículos 13, 29, 40, 125, 209 de la Constitución Política de Colombia, además de todos aquellos que como Juez de la República encuentre violentados con ocasión de mi participación en el Proceso de Convocatoria ofertado con el Proceso de Selección DIAN 2022, de la Constitución Política vulnerados por los accionados.

Segundo. Solicito al señor Juez que se valide como correctas las siguientes respuestas:

- ✓ Pregunta 9, opción C.
- ✓ Pregunta 101, opción B.
- ✓ Pregunta 102, opción C.

De lo contrario la eliminación de las mismas según lo expuesto y en consecuencia, ordenar la recalificación de la prueba con el incremento en la proporción correspondiente.

JURAMENTO

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

PRUEBAS

- Cédula de ciudadanía.
- Reclamación presentada el 10 de octubre de 2023.
- Respuesta a reclamación dada por la Fundación Universitaria del Área Andina.
- Reporte de inscripción al Proceso de Selección DIAN 2022, OPEC 198354.

Atentamente,


Jeison Andres Ramirez Ramirez
C.C. 1.036.952.265

NOTIFICACIONES

Accionante: Jeison Andres Ramirez Ramirez
C.C. 1.036.952.265
Correo: andrresr@gmail.com
Celular: 3137605775

Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil
notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co
Carrera 16 #96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C.

Fundación Universitaria del Área Andina
notificacionjudicial@areaandina.edu.co
Carrera. 14A #70A-34, Bogotá

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL DE
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.036.952.265

RAMIREZ RAMIREZ

APELLIDOS

JEISON ANDRES

NOMBRES

Jeison Andres Ramirez R.

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 04-FEB-1995
RIONEGRO
(ANTIOQUIA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.73

A+

M

ESTATURA

G.S. RH

SEXO

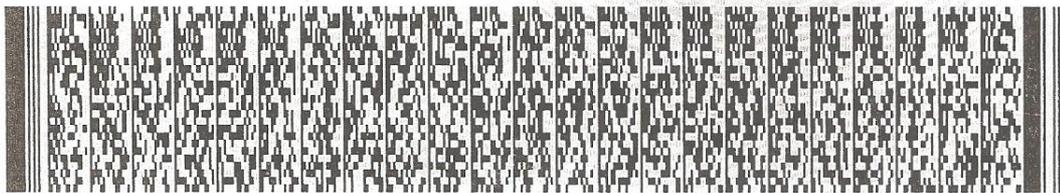
05-FEB-2013 RIONEGRO

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sanchez Torres

INDICE DERECHO

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



P-0121400-00435732-M-1036952265-20130514

0033018581A 1

39877465

Marinilla, 10 de octubre de 2023

Señores

Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Fundación Universitaria del Área Andina -AREANDINA-

Concurso DIAN 2022

Ciudad

Asunto: Solicitud de metodología de evaluación, de las pruebas presentadas el 17 de septiembre de 2023 y publicado el resultado el 26 de septiembre de 2023, proceso de selección DIAN 2022; así como preguntas cuya característica que se buscan en el proceso de selección Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (modalidad abierta), donde las respuestas que se consideran correctas no aportan valor objetivo a la prueba presentada, por lo tanto se pide asignar validez o en su defecto eliminación de la misma, revisar los puntajes perfectos dado la transparencia que debe regir el concurso.

Respetados señores CNSC y AREANDINA:

Yo Jeison Andres Ramirez Ramirez, ciudadano colombiano, identificado con cédula de ciudadanía No 1.036.952.265, actuando en nombre propio y amparado en el Art 23° de la Constitución Política de Colombia para instaurar de manera respetuosa Derechos de Petición por motivos de interés particular y con el lleno de los requisitos puntualizados por el Art. 5° del Código Contencioso Administrativo y en mi calidad de concursante inscrito en el Concurso de Méritos referido en el asunto como aspirante al empleo número OPEC 198369, mediante el presente escrito manifiesto a ustedes que interpongo reclamación frente al acto de calificación de pruebas escritas publicado los resultados el 26 de septiembre de 2023, teniendo como fundamento en los siguientes hechos que dan soporte a mi petición:

La siguiente reclamación a las pruebas escritas del concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 está fundamentada en el **Decreto Ley 0927 de 2023** *"Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano"*

Para su sustento se puede consultar el gesto normativo referido en el siguiente enlace:

[Decreto 927 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Luego de la revisión de acceso al material de pruebas escritas del citado proceso de selección el pasado sábado 07 de octubre de 2023, me permito hacer la reclamación respecto a las siguientes preguntas cuya respuesta establecida por la Fundación Universitaria Área Andina operador del proceso refiere como correctas según lo revisado en las claves dadas para cada pregunta. Las preguntas hacen parte de la Fase I, en las Pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales, la cual tenían un peso porcentual de quince por ciento (15%) y las cuales eran eliminatorias, pruebas de competencias conductuales o interpersonales con un peso porcentual de quince por ciento (15%) de carácter clasificatoria y prueba de integridad para un peso porcentual de diez por ciento (10%) las cuales son clasificatorias

Para mayor comprensión y en orden de ideas, requiero me sea aclarado cuanto era el valor de cada una de las preguntas, teniendo como base que una de ellas fue eliminada, (la número 18 para ser exactos), la cual correspondía a la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, hecho que fue evidenciado al momento de tener acceso a la prueba, en la hoja de respuestas correctas brindada el día 07 de octubre al momento de tener acceso a todo el material suministrado para poder tener bases para la realización de la reclamación

Para comprensión de la reclamación se detalle en negrita el número de pregunta correspondiente a reclamar, seguidamente se registrará la Clave de respuesta que para la universidad considera es la correcta y finalmente la respuesta que es la dada por el reclamante con su respectivo fundamento.

HECHOS

PRIMERO: El operador del concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 publicaron los resultados de las pruebas escritas, el pasado Martes 26 de septiembre de 2023, a través del aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (en adelante CNSC), dicha publicación a través de la plataforma SIMO, en donde se evidencian los resultados de las pruebas correspondiente a la Fase I de: 1.-) Pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales, la cual era eliminatoria; 2.-) Pruebas de Competencias Conductuales o Comportamentales, clasificatoria y 3.-) Prueba de Integridad; Clasificatoria para la convocatoria asunto de la presente solicitud, en la cual me encuentro inscrito como aspirante al empleo número OPEC 198368, modalidad abierta.

SEGUNDO: Revisado los resultados en mi perfil de SIMO, se evidencia que tengo los siguientes puntajes: 84.31 en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias conductuales o interpersonales con un puntaje 73.33 y la prueba de integridad con el puntaje de 80.74. como aspirante al empleo número OPEC 198369. Sin embargo, no cuento con la información necesaria para corroborar dicha información como formulas y cálculos matemáticos utilizados por el operador para realizar la calificación

TERCERO: luego de tener acceso al cuadernillo, registro de mis respuestas y las claves de respuestas, me permito realizar las siguientes apreciaciones:

- Cual fue la valoración realizada por la Fundación Universitaria del área Andina UNIANDINA, para la asignación y la valoración numérica de cada uno de los ítems que conformaron la Primera Parte denominada Pruebas de Competencias Básicas u Organizacionales
- Las evaluaciones psicométricas, las cuales fueron base para las pruebas realizadas en donde se incluyen el planteamiento y luego tres (03) opciones de respuesta en donde una de ellas es la verdadera, situación que no es correcta debido a que algunos de los planteamientos se prestan para que la medición que se hace a la persona que responde no se encuentre dentro de los percentiles y características propias de generar una única respuesta y lo más importante que esta sea totalmente libre interpretación hacia otras posibles respuestas, como sucede en la aplicación de la prueba en las preguntas en donde son pruebas cognitivas o de aptitud que miden, por ejemplo, la capacidad de concentrarse, de multitarea o de manejar información, las cual describo a continuación:

Se reitera que para comprensión de la reclamación se detalle en negrita el número de pregunta correspondiente a reclamar, seguidamente se registrará la Clave de respuesta que para la Fundación Universitaria del Área Andina, considera es la correcta y finalmente la respuesta que es la dada por el reclamante con su respectivo fundamento.

PREGUNTA NÚMERO 9: en la cual se planteaba al presentador de la prueba, que: Un ciudadano que presentaba estatura baja y el cual debía acceder a la dependencia, el funcionario debía presentar alternativas que dieran respuesta entre otras cosas de manera asertiva a esta situación.

Clave: A - realizar modificaciones a la infraestructura, Según la Fundación Universitaria del Área Andina UNIANDINA, la respuesta correcta era que la alternativa más idónea era realizar modificaciones a la infraestructura.

Respuesta: C recomendar la atención mediante los diferentes canales de atención

Sin embargo, de acuerdo con el análisis de los diferentes documentos que tiene establecida la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN en lo referente a la atención al usuario y al ciudadano se establece que:

En el código de Buen Gobierno:

Punto 2.1. Política de gestión ética: Para incrementar la confianza de la sociedad en la UAE DIAN y al interior de la Entidad, fortalecemos la gestión ética en todos los procesos, mediante la creación de condiciones organizacionales, gerenciales, pedagógicas y comunicativas que faciliten la comprensión y apropiación de los valores institucionales en las decisiones y acciones de sus servidores públicos.

Esto quiere decir que la atención debe ser inmediata siempre valorando la atención al ciudadano y sus requerimientos de información y acceso a los servicios de la entidad, sin demoras y sin trabas, esperando otras circunstancias que son realizadas en el tiempo

2.2.2. Sobre el desempeño: (...) UAE DIAN prevalecerán requisitos técnicos y de competencias de cada empleo en cada proceso; igualmente la valoración del desempeño responderá a criterios medibles que permitan reconocer el cumplimiento, el aporte personal e institucional, así como las necesidades individuales de mejoramiento (...). Para este caso la atención al ciudadano que presenta estatura baja se sugiere que se presente atención personalizada mientras otras soluciones pueden presentarse en el mediano y largo plazo, como sería la mejora en la infraestructura.

2.4. Política de calidad: (...) La Política de Calidad que se ha establecido para la Entidad y que a continuación se describe, está orientada a dar cumplimiento a los siguientes elementos: procesos, clientes, partes interesadas, productos y servicios, recursos, y competencias técnicas.

La UAE - DIAN se gestiona a partir de un enfoque basado en procesos estandarizados, controlados, optimizados y debidamente documentados, **que generen el impacto previsto, para la satisfacción de las necesidades de sus clientes, bajo los principios de la mejora continua.** Toda interacción con los clientes se realiza dentro del marco de la misión, enfocada al cumplimiento de los requisitos necesarios para garantizar la satisfacción de las necesidades de los mismos y promueve las acciones necesarias para garantizar la cooperación de las partes interesadas, en el mejoramiento de su desempeño.

Sin excepción, los productos y servicios son suministrados atendiendo a las necesidades de los clientes, bajo los estándares de calidad establecidos y dentro de los requisitos exigidos por el marco legal vigente. (...)

Sobre los canales: En la UAE DIAN los servidores públicos utilizan los canales de comunicación organizacional exclusivamente con fines de carácter institucional y enfocados a la consecución de los resultados y cumplimiento de la misión, observando austeridad y velando por la sujeción a los procedimientos.

En el Código de Ética, también nos habla de:

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

Valores: Conceptos que **expresan aquello que tenemos en alta estima, por considerar que constituyen lo mejor, lo deseable, lo más bondadoso, lo que tiene conexión directa con el bien.**

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

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

LO QUE HAGO: Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, ¡esta es la clave!

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

LO QUE HAGO: Siempre estoy dispuesto a asumir una posición de empatía, al ponerme en los zapatos de las personas, a entender su contexto, sus necesidades y requerimientos, porque es el fundamento de mi servicio y labor.

En situaciones extraordinarias o de excepción, redoblo con generosidad mis esfuerzos para brindar un servicio oportuno, porque entiendo que las circunstancias ameritan un superior empeño y/o sacrificio de mi parte.

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

LO QUE HAGO: Escucho y estudio las inquietudes y sugerencias de ciudadanos, grupos de interés, gremios y compañeros, en torno al desempeño de la DIAN y a partir de ellas, evoluciono frente a nuevas maneras de prestar el servicio encomendado.

Aporto y pongo en práctica las nuevas maneras propuestas para hacer el trabajo y aquellas que generen cambios que permitan mejorar la prestación del servicio a la ciudadanía.

Así mismo se establece que las competencias Básicas u Organizacionales deben establecer adaptabilidad (capacidad de comprender diversas situaciones y responder oportunamente al logro de la misionalidad de la entidad), orientación al usuario y al ciudadano (capacidad para entender las necesidades de los usuarios y los ciudadanos según las políticas públicas y los estándares de calidad y las competencias institucionales, así como las conductas observables son escuchar al ciudadano, brindar soluciones oportunas, actualizadas y eficientes, mostrando disposición de servicio.

Por todo lo anterior y basados en el análisis de la documentación contemplada en la DIAN, descrita debidamente en los argumentos anteriores; se determina que la respuesta más idónea para el planteamiento de la pregunta número 09 era: **“Sugerir la implementación de canales de atención medida por nuevas tecnologías necesidades que pueden ser adaptadas para el ciudadano de talla baja”**

PREGUNTA NUMERO 16:

Se hace el cuestionamiento sobre un error generalizado en un cuadro en Excel, en donde la respuesta según la Fundación Universitaria del área Andina es que corresponde al ancho de la columna, sin embargo, también de acuerdo a las diversas aplicaciones que poseen los archivos en Excel, se puede deber a la fórmula utilizada en la columna que fue copiada en cada celda, por lo tanto no es una única respuesta correcta la desarrollada por la Fundación Universitaria del Área Andina, pudiéndose deber la configuración de la fórmula aplicada a la columna y no solamente al ancho de la misma

PREGUNTA NUMERO 35.

Con relación a la pregunta: que se debe hacer frente a una petición que se ha tardado mucho tiempo para ser respondida, ya que no se cuenta con la información clara entregada por una de las partes

Clave: B – La persona que va a responder dicha petición debe contactar a la persona peticionaria con el fin de resolver los vacíos que presenta la petición

Respuesta: Se realiza el trámite relacionando los apartados que son comprensibles en la petición

Según la indicación en el enunciado de la pregunta, la petición ha tardado mucho tiempo por lo cual existen los términos para resolver las diferentes modalidades del derecho de petición según lo previsto en la Ley 1755 de 2015.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65334>

Teniendo en cuenta lo anterior no es claro cuanto tiempo tiene el funcionario para realizar las indagaciones pertinentes y poder resolver la información que no se encuentra clara en dicha petición, así mismo existe un recurso para reiterar dicha solicitud, luego de cumplir con la respuesta el peticionario puede interponer el recurso de la reiteración

Así también, relacionando la **ley 1755 de 2015** “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. (...)

(...) **ARTÍCULO 17. Peticiones incompletas y desistimiento tácito.** En virtud del principio de eficacia, cuando la autoridad constate que una petición ya radicada está incompleta o que el peticionario deba realizar una gestión de trámite a su cargo, necesaria para adoptar una decisión de fondo, y que la actuación pueda continuar sin oponerse a la ley, requerirá al peticionario dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de radicación para que la complete en el término máximo de un (1) mes.” (...)

se puede dar por entendido que la petición no estaba incompleta, ya que solo se pretendía resolver vacíos en la petición que no fueron claros

En relación con la pregunta anterior no se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta, creando una confusión al lector debido a las diversas interpretaciones de un individuo en particular

PREGUNTA NUMERO 58:

Se requiere realizar un cambio en la imagen gráfica y se debe presentar la gama de colores que representa la entidad por lo cual el funcionario propone

Clave: B – Hacer una lluvia de ideas desde la experiencia laboral que cada uno tiene en la entidad para que el resultado sea integral

Respuesta: A – Se propone que participen en esta actividad funcionarios que tienen conocimientos relacionados para asegurar un resultado adecuado

Según el anexo de las competencias laborales conductuales o interpersonales, *CAPITULO III, Competencias conductuales o interpersonales*, hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales

En este sentido la pregunta solicitaba que el funcionario realizara una proposición acerca del cambio de imagen teniendo en cuenta la gama de colores, por lo que puede estar encaminada a la *COMPETENCIA CONDUCTUAL GERENCIAS*, en cuanto al desarrollo y autodesarrollo del talento humano según el *nivel 4*, donde se reconoce la importancia del talento humano y se valora el esfuerzo de los colaboradores, reconociendo el potencial propio y de los mismos colaboradores

En dicha respuesta -A- no se desliga el trabajo en un equipo diferente al inicialmente organizado, es decir, se puede dar por entendido que la capacidad conductual de trabajo en equipo puede estar marcada al involucrar a más funcionarios para que de forma coordinada, armónica y sinérgica se puedan potenciar los aportes de cada integrante, en pro al logro de los objetivos establecidos ya que lo que se busca es encontrar una gama de colores y no se tiene claro si dentro del grupo se encuentran personas con conocimiento en colorimetría

No se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta, creando así una confusión al lector debido a las diversas interpretaciones de un individuo en particular

PREGUNTA NUMERO 99:

Me encuentro nuevo en un equipo y surgió un conflicto, por lo que decido

Clave: A – Liderar la conciliación convirtiéndome en figura central

Respuesta: C – Apoyar a los compañeros que están calmando los ánimos

No se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta, creando así una confusión al lector debido a las diversas interpretaciones de un individuo en particular

PREGUNTA NUMERO 101:

En esta pregunta hace relación a los elementos de papelería que se requieren para la ejecución de las actividades dentro de una organización

Clave: A – Comprar los implementos con dinero propio

Respuesta: B – Buscar alternativas para poder trabajar sin estos elementos de papelería, se indica dicha respuesta basado en el código sustantivo de trabajo y teniendo en cuenta el *artículo 57*, se pretende buscar la alternativa para que la falta de dichos elementos no entorpezca el desarrollo del trabajo y se pueda dar continuidad al desarrollo de las funciones.

Adicionalmente, no se especifica que tipo de papelería es la que falta, ya que existen elementos de bajo costo en papelería como también se puede tener papelería de costo medio y alto, es decir no se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta, creando una confusión al lector debido a las diversas interpretaciones de un individuo en particular

Código sustantivo del trabajo

ARTICULO 57.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL {EMPLEADOR}, Son obligaciones especiales del {empleador}: 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.”

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.htm#58

PREGUNTA NUMERO 102:

El supervisor requiere la elaboración de un documento que supera mi experiencia y experticia

Clave: A – aceptar la tarea motivándome para realizarlo en el menor tiempo posible

Respuesta: C – expreso mis limitaciones solicitando herramientas para prepararme mejor

Según la visión estratégica en el marco de las competencias laborales, conductuales o interpersonales esta relacionada con la capacidad de identificar, comprender y anticiparse a los cambios del entorno para responder de manera sistemática, así como previendo

cambios en el entorno en busca de alternativas de solución a situaciones críticas, para el logro de los objetivos organizacionales.

Adicionalmente se mantiene una actitud orientada a la obtención de metas según los estándares de calidad establecidos, en el marco de la estrategia organizacional según la orientación al logro

Solicitud

CUARTO: Solicitar a la Fundación Universitaria del área Andina, se verifique las pruebas de los concursantes que sacaron 100 en su promedio, ya que se debe evitar dentro de un proceso de selección fraude o intentos de fraude como lo estipula el ARTÍCULO 20, del Decreto 760 de 2016. La entidad u organismo interesado en un proceso de selección o concurso, la Comisión de Personal de este o cualquier participante podrá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro de los tres (3) días siguientes a la ocurrencia del hecho o acto que estime irregular, en la realización del proceso respectivo, que lo deje sin efecto en forma total o parcial.

Dentro del mismo término, podrán solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto en forma total el concurso o proceso de selección, cuando en la convocatoria se detecten errores u omisiones relacionados con el empleo objeto del concurso o con la entidad u organismo a la cual pertenece el empleo o con las pruebas o instrumentos de selección, cuando dichos errores u omisiones afecten de manera grave el proceso.

QUINTO: Por la razón anterior, considero necesario y justificado el reclamar a ustedes la garantía que se brinde el Valor otorgado a cada una de las preguntas utilizadas durante la prueba practicada a la suscrita.

SEXTO: Fórmula matemática desarrollada a través de la cual se obtuvo el puntaje publicado el 26 de septiembre de 2023, en la cual solamente se aborden los cálculos matemáticos, estadísticos y, en general, los procedimientos técnicos para obtener los resultados de la suscrita.

Todo lo anterior se requiere conocer, analizar, valorar y, en general, revisar por parte de la suscrita, como **Garantía Real, Material y Efectiva** del ejercicio de RECLAMACIÓN contemplado en el Artículo 13 del Decreto de Ley 760 de 2005 y en el acuerdo del presente Concurso DIAN 2022.

SEPTIMO: Téngase en cuenta que, la publicación realizada el 26 de septiembre, constituye un acto administrativo que expide la administración (en este caso la Fundación Universitaria del Área Andina (AREANDINA – DIAN 2022) quien actúan en tal calidad según el contrato o convenio interadministrativo suscrito con la CNSC. En tal sentido, frente a la decisión allí informada deberá garantizarse a la suscrita el Derecho de Reclamación, así como la garantía de contradicción ante el acto de calificación publicado.

En virtud de lo anterior, me permito solicitar a ustedes, como operadores del concurso e instancias contratantes del mismo, dispongan el despacho favorable de las siguientes:

PETICIONES

PRIMERA: Rectificar respuesta correcta al planteamiento de la pregunta número 09 de acuerdo a los argumentos esgrimidos por mi en la presente reclamación, si no fuera el caso la anulación de la misma (eliminación) por ser un cuestionamiento y la respuesta correcta

de acuerdo a la UNIANDINA, no está amparado en los diferentes documentos de la DIAN, para la atención al usuario y al ciudadano

SEGUNDA: Validar la respuesta dada al interrogante de la pregunta número 16, la cual expresa en ambos casos (respuesta correcta dada por la Fundación Universitaria del Área Andina y la respuesta dada por mí, al presentar la prueba

TERCERA: Validar la respuesta a la pregunta 35, ya que la respuesta dada por la universidad y la respuesta dada por mí, en ambos casos, son correctas.

CUARTA: Validar la respuesta a la pregunta 58, ya que la respuesta dada por la universidad y la respuesta dada por mí, en ambos casos, son correctas.

QUINTO: Validar la respuesta a la pregunta 99, ya que no se cuenta con una psicometría clara

SEXTO: Validar la respuesta a la pregunta 101, ya que la respuesta dada por la universidad y la respuesta dada por mí, en ambos casos, son correctas. Ya que no se cuenta con una psicometría clara para realizar la medición de la función mental en esta pregunta

SEPTIMO: Validar la respuesta a la pregunta 102, ya que no se cuenta con una psicometría clara

OCTAVO: Valor otorgado a cada una de las preguntas utilizadas durante la prueba practicada a la suscrita, en especial a la prueba de la Primera Parte donde se evaluaba las Competencias Básicas u Organizacionales

NOVENO: Fórmula matemática desarrollada, a través de la cual se obtuvo el puntaje publicado el 26 de septiembre de 2023, en la cual solamente se aborden los cálculos matemáticos, estadísticos y, en general, los procedimientos técnicos para obtener los resultados de la suscrita.

DECIMO: Revisar con detalle las pruebas de los concursantes que fueron calificadas con Cien (100) con el objeto de determinar proceso irregular en su calificación, presentación o aplicación de esta

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en el correo electrónico: andrresr@gmail.com
Atentamente,



JEISON ANDRES RAMIREZ RAMIREZ
C.C. 1.036.952.265
CR 30B 35 39 AP 401 MARINILLA (ANT)
CELULAR 3137605775
Correo Electrónico: andrresr@gmail.com

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:
JEISON ANDRES RAMIREZ RAMIREZ
ID. 571652664
Proceso de Selección DIAN 2022

RECPE-DIAN2022-20168

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.

"Solicito el acceso a la hoja de respuestas que diligencé durante la aplicación de las pruebas, el cuadernillo con las preguntas que me fueron aplicadas y las claves de cada pregunta, establecidas por la Fundación Universitaria del Área Andina. Esto con el fin de fundamentar de manera precisa la reclamación presentada contra los resultados obtenidos de las pruebas escritas.

solicitud de metodología de evaluación, de las pruebas presentadas el 17 de septiembre de 2023 y publicado el resultado el 26 de septiembre de 2023, proceso de selección DIAN 2022 así como preguntas cuya característica que se buscan en el proceso de selección Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (modalidad abierta), donde las respuestas que se consideran correctas no aportan valor objetivo a la prueba presentada, por lo tanto se pide asignar validez o en su defecto eliminación de la misma, revisar los puntajes perfectos dado la transparencia que debe regir el concurso.

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 detallada 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 MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.*

4.1 Citación a Pruebas Escritas.

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

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

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

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

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo Técnico que hace parte integral del Acuerdo 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 **Clasificadoras** 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 eliminatória.**

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:

Prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
9	A	Esta respuesta es correcta, porque de acuerdo con la normativa vigente las personas de talla pequeña son consideradas como personas con o en situación de discapacidad lo que las convierte en sujetos de especial protección por parte del Estado siendo por lo tanto obligatorio implementar todo tipo de adecuaciones que les permitan el acceso a todas las esferas sociales, judiciales, etc en igualdad de condiciones frente a los individuos que no cuentan con situaciones particulares o diferenciales. Artículos 1,2,13 Constitución Nacional, Ley 762 de 2002, Ley 1346 2009, Ley 1275 de 2009, Sentencia C-381 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1258/08 MP Mauricio González Cuervo, Sentencia T-933/2013 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-104/17 MP Aquiles Arrieta Gómez, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Convención de las personas con discapacidad ONU 2006, Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas" de 1983
16	C	Esta respuesta es correcta, porque el error #N/D hace referencia a un valor NO DISPONIBLE y suele presentarse con las funciones BUSCARX, BUSCARV, BUSCARH, BUSCAR o COINCIDIR si una fórmula no encuentra el valor al que se hace referencia. Por ejemplo, si el valor de búsqueda no existe en los datos de origen. Según SOPORTE DE MICROSOFT https://support.microsoft.com/es-es/office/corregir-un-error-n-a-a9708411-f82e-4e1b-8a7e-28c28311b993

Prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales

ITEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
35	Comunicación efectiva	B	Esta respuesta es correcta, dado que el aspirante gestiona estrategias que le permitan hacer preguntas directamente al

			<p>ciudadano para entender la solicitud, en pro de ofrecer una respuesta completa que probablemente solucione satisfactoriamente la petición ciudadana. Con esta acción, el aspirante evidencia la competencia de comunicación efectiva, entendida como “Escucha activamente y brinda información de forma clara y precisa verificando la comprensión del mensaje por parte de su interlocutor”, en particular “Realiza las preguntas adecuadas a fin de obtener la información que necesita, de acuerdo con la necesidad”. Lo anterior, de acuerdo con el Diccionario de competencias laborales conductuales o interpersonales de la DIAN.</p>
58	Trabajo en equipo	B	<p>Esta respuesta es correcta ya que, el aspirante al proponer que hagan una lluvia de ideas desde la experiencia laboral que cada uno tiene con la entidad para que el resultado sea integral, demuestra que es una alternativa efectiva y oportuna para desarrollar un trabajo colectivo y así, cumplir con los objetivos planteados. Asimismo, se evidencia que está comprometido y fomenta prácticas participativas que mantienen el trabajo en equipo para que puedan alcanzar las metas que se han propuesto. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Trabajo en Equipo, definida como: "Capacidad para trabajar con otros de forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos", al igual que, el cumplimiento de la conducta observable “Participa en las actividades del equipo y cumple con los acuerdos, en pro de la consecución de los objetivos establecidos”, asociada a esta competencia, según el Diccionario de Competencia Laborales Conductuales o Interpersonales, DIAN.</p>

El proceso de construcción de pruebas, busca a través de la creación de preguntas, evaluar de manera objetiva y discriminar dentro de un grupo quien posee un atributo de quien no; proceso que debe contar con un procedimiento técnico y metodológico que garantice que las pruebas sean instrumentos de medición basados en criterios objetivos dentro de un marco conceptual, que en este caso, ese marco conceptual está basado en los requerimientos mismos de la entidad, en su misión y visión, así como en el propósito y las funciones de cada cargo. Por otro lado, las pruebas deben garantizar equidad y transparencia, con el fin de que, todos los aspirantes a los cargos tengan las mismas posibilidades.

Así las cosas, el objetivo de la evaluación, para el Proceso de Selección DIAN 2022, es

identificar los candidatos cuyo perfil se ajusta a los requerimientos del empleo ofertado, para lo cual, se establece la aplicación de las pruebas escritas diseñadas para evaluar los siguientes tipos de competencias:

- **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).
- **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).
- **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.”

El objetivo de esta prueba es identificar las conductas de los inscritos asociadas a los 5 valores definidos por DAFP en el código de ética y que se relacionan una serie de acciones que se espera orienten los comportamientos de los funcionarios que ingresen en carrera administrativa en la DIAN de acuerdo su normativa y el Código de Integridad de la Función Pública.

Acoge la definición de los valores de acuerdo con lo dispuesto en el código de integridad, evalúa el razonamiento moral, en términos de la moralidad pública o social, el qué hacen las personas para guiar su proceder de manera recta en diferentes contextos laborales, esta prueba identificará el nivel de actitudes asociadas a los comportamientos básicos asociados a una mejora de la calidad de la gestión en las entidades que atienden a la ciudadanía (DAFP, 2019).

Estos cinco valores son:

- **Honestidad**: se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto**: reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso**: reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.
- **Diligencia**: cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.
- **Justicia**: actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Pruebas de Integridad:

ITEM	OPCIÓN CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
95	C	Compromiso	"Esta opción de respuesta tiene un valor de tres (3) puntos porque el aspirante organiza una estrategia que le permita dar cuenta de la actividad que se debe desarrollar y de las demás tareas que el grupo debe cumplir en la semana. Por lo tanto, esta respuesta refleja de manera más completa la definición del valor Compromiso, el cual, según el Código de Integridad, implica la "disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar". Además, se evidencia un entendimiento de los compromisos y responsabilidades adquiridas y de la relevancia de su rol como servidor público. Por ende, se da cumplimiento de manera fiel a la definición del indicador Compromiso."

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
99	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyar a quienes estén calmando los ánimos del equipo, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al apoyar el manejo del conflicto sin ponerse como una ficha central en una situación con un grupo que conoce recientemente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
101	B	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al aceptar las felicitaciones de su superior evitando generar conflicto, en el espacio, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al tomar créditos que no le corresponden para quedar bien frente a los asistentes de la reunión en lugar de aclarar la situación. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una

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

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

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

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 demuestran los aspirantes al responder esta prueba.

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

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.

Frente a su solicitud particular, es importante recordar que el presente Proceso de Selección se rige por los principios de Igualdad, Mérito, Transparencia, Publicidad y demás principios y derechos constitucionales; siendo del caso establecer frente a los resultados obtenidos por otros participantes que: las particularidades de las pruebas presentadas y la revisión de los mismos, se amparan por la confidencialidad que respalda y garantiza la validez y confiabilidad de los resultados de cada etapa; siendo imposible entregar información confidencial a los aspirantes frente a documentos o datos ajenos a los del aspirante en particular.

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
13	17

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

$$PP_i = \frac{70.00}{17 * 0.55} * 13 = 84,31$$

$$PP_i = \frac{100 - 70}{17 * (1 - 0.55)} * (13_i - (17 * 0.55)) + 70 = 84,31$$

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 84,31.

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
39	65

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

$$PP_i = \frac{70.00}{65 * 0.55} * 39 = 73,33$$

$$PP_i = \frac{100 - 70}{65 * (1 - 0.55)} * (39 - (65 * 0.55)) + 70 = 73,33$$

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 73,33.

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
64	108

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

$$\begin{aligned} PP_i &= \frac{70.00}{108 * 0.55} * 64 = 80,74 \\ PP_i &= \frac{100 - 70}{108 * (1 - 0.55)} * (64 - (108 * 0.55)) + 70 = 80,74 \end{aligned}$$

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 80,74.

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 **84,31** 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 **73,33** 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 **80,74** en la Prueba de Integridad
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
6. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



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

Proyectó: A. Hernández.