

Señor(a)
JUEZ DEL CIRCUITO. REPARTO.
La ciudad.

REF. ACCIÓN DE TUTELA (ART. 86.)

ACCIONANTE: JANUARIO HUMBERTO DURÁN ADARVE

ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA

Respetado Juez,

JANUARIO HUMBERTO DURÁN ADARVE, mayor de edad, vecino de esta ciudad, identificado con c.c. No 1.001.166.406, obrando en representación propia, haciendo uso del derecho que consagra el art. 86 de la Constitución Nacional, reglamentado en los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, me permito mediante el siguiente escrito interponer ACCIÓN DE TUTELA contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA, por la vulneración de los derechos fundamentales al Debido Proceso, al derecho de petición, la igualdad, el trabajo, buena fe, el acceso a la carrera administrativa y el mérito; en razón a los siguientes

I. HECHOS

1. El pasado 15 de febrero de 2023, se publicó el Acuerdo No. 08 de 2022, el Acuerdo modificador No. 24 de 2023 y su Anexo, correspondientes a las reglas del **Proceso de Selección DIAN 2022**, con el fin de proveer empleos en vacancia definitiva, en la modalidad de ingreso de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.
2. De conformidad con mi perfil profesional y las vacantes ofertadas me inscribí a la Oferta Pública de Empleo - **OPEC 200675**, Código: 302, Denominación: 3641 - **GESTOR II**, Nivel jerárquico: Profesional Grado 2. Cargo no misional. (VER ANEXO INSCRIPCIÓN AL CARGO)
3. Que el **PROPÓSITO DEL CARGO** en mención es: “th-gh-3007. 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”. (VER ANEXO MANUAL DE FUNCIONES DEL CARGO)
4. Que las **FUNCIONES DEL CARGO** en mención son:
 - (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.

- (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.
 - (4) Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
 - (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.
 - (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.
5. Que teniendo en cuenta la **función número 6** del cargo **“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”**, **Hacen parte del presente cargo las siguientes funciones definidas en la resolución 060 DEL 11/06/2020** Por la cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, en su **artículo 4**, establece las funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, de la siguiente manera: (Pantallazo tomado de la resolución 060) (VER ANEXO RESOLUCIÓN 060 DE 2020)

ARTÍCULO 4. Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. De conformidad con las disposiciones legales y los conceptos emitidos por las entidades competentes sobre la materia, se establecen las siguientes funciones comunes para los empleos de la Entidad, según su nivel:

RESOLUCIÓN NÚMERO 000060 de 11 JUN 2020 Hoja No. 3

Continuación de la Resolución “Por la cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.”

1. Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos.
2. Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos.
3. Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
4. Orientar a los usuarios internos y externos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, competencia y lineamientos institucionales.
5. Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.

6. Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes.
7. Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.
8. Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos del proceso o subproceso de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales identificadas.
9. Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.
10. Desempeñar la función residual o accesoria de conducción de vehículo automotor en los niveles directivo de seccionales, profesional, técnico y asistencial, de acuerdo con las directrices institucionales, normativa interna vigente y necesidades del servicio.
11. Aplicar los lineamientos sobre seguridad de la información y protección de datos personales, establecidos por la Entidad.

Parágrafo 1. Sin perjuicio del cumplimiento de las funciones establecidas en el presente artículo y el anexo de esta Resolución, los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos deberán cumplir con las funciones señaladas en la Constitución Política y en las leyes.

Parágrafo 2. La función relacionada con el numeral cinco (5) del presente artículo, aplica para los empleos pertenecientes a los niveles técnico, profesional, asesor y directivo.

6. Como **REQUISITOS DEL EMPLEO** se establecieron los siguientes:

Requisitos del empleo.	
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.
NBC	Programas académicos.
ADMINISTRACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
CONTADURÍA PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
DERECHO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
DISEÑO	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
ECONOMÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
EDUCACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
PSICOLOGÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
SALUD PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	Un (1) año de experiencia profesional.
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley

(VER ANEXO MANUAL DE FUNCIONES DEL CARGO)

7. El 2 de agosto de 2023, se realizó la publicación de **VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**, siendo el suscrito ADMITIDO.

8. Una vez realizada la verificación de requisitos mínimos, las **PRUEBAS A APLICAR** con su respectiva ponderación son:

PRUEBA	PONDERACIÓN
Prueba de competencias básicas u organizacionales	10%
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	30%
Prueba de Competencias Funcionales	40%
Prueba de Integridad	10%
Valoración de antecedentes	10%
Total	100%

9. Posteriormente, el 17 de septiembre de 2023 se realizaron las **PRUEBAS ESCRITAS**, cuyos resultados fueron publicados el 26 de septiembre del mismo mes y año, y frente al cual obtuve el siguiente puntaje y quedé en estado CONTINUA EN CONCURSO:

Prueba	Última actualización	Valor
TABLA 8 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	2023-10-27	88.23
TABLA 8 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	2023-10-27	96.29
TABLA 8 - Prueba de Competencias Funcionales	2023-10-27	78.78
TABLA 8 - Prueba de Integridad	2023-10-27	92.22
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	2023-11-20	Admitido

10. Hasta el momento se llevaba evaluado en total un 90% del concurso, faltando un 10% correspondiente a la **VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**, la cual se calificaría de la siguiente manera:

- Según el acuerdo № CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”; la valoración de antecedentes para el cargo en mención tiene un **peso porcentual del 10%**,
- En el artículo 23 del acuerdo, se establece que la PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES, solamente se realizará para los empleos ofertados en este proceso de selección que requieran Experiencia en su requisito mínimo y para todos los aspirantes admitidos tanto en la modalidad de Ascenso como en la de Ingreso, que hayan superado las Pruebas Eliminatorias, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo. Para los aspirantes inscritos a empleos del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN en la modalidad de Ascenso, esta prueba se realizará a los admitidos, teniendo en cuenta que el carácter de las pruebas en la Fase I no es Eliminatoria.
- Así mismo, el anexo del acuerdo anterior, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección DIAN 2022”, En su capítulo 5, página 24, establece el proceso para la valoración de antecedentes, destacando lo siguiente:

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, según las especificaciones técnicas definidas en este Anexo, de conformidad con los artículos 23 y 24 del Acuerdo del Proceso de Selección.

Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los **Factores de Educación Formal e Informal**, en las condiciones que se definen en el numeral 5.3 de este Anexo.

Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los **Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada**, como se especifica más adelante.

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

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

5.3. Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

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**. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y **puntajes** relacionados a continuación, **los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores dos numerales de este Anexo** para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al **Factor de Educación Informal** se valorarán solamente las certificaciones de cursos, **cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas**, realizados **en los últimos cinco (5) años**, contados hasta la fecha de cierre de la **Etapa de Inscripciones**.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
Educación Formal		Educación Informal	
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 pènsun acadèmico, expedida por la respectiva instituci3n 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.

5.4. Criterios valorativos para puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para la valoración en esta prueba de la **Experiencia adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer**, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los numerales 5.1 y 5.2 de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. **Esta Experiencia se contabilizará en meses completos**.

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá **una parte entera y dos (2) decimales truncados**.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente **Experiencia** adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de **Experiencia** se contabilizará por una sola vez. Por otra parte, en los términos de esta misma norma, **"cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)"**, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de **Experiencia Profesional Relacionada** del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, el excedente se le contabilizará para puntuar en la **Experiencia Profesional** (no al revés). Igual procede con relación a la **Experiencia Relacionada** frente a la **Experiencia Laboral**.

5.4.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Profesional)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la *Experiencia Profesional (EP)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje\ EPR = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EPR * \left(\frac{20}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EPR adicional al requisito de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje\ EP = Total\ de\ meses\ completos\ acreditados\ de\ EP * \left(\frac{50}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

A manera de **resumen**, la prueba de **valoración de antecedentes** otorgaba un total de 100 puntos (Con una ponderación del 10% respecto a todo el concurso). Estos 100 puntos se distribuían así:

- 20 puntos por experiencia profesional relacionada: Para obtener los 20 puntos en este componente, se requieren al menos 36 meses de experiencia profesional relacionada.
- 50 puntos por experiencia profesional: Para obtener los 50 puntos en este componente, se requieren al menos 12 meses de experiencia profesional.
- 25 puntos por educación formal: Este puntaje se obtiene a partir de los estudios formales adicionales al requisito mínimo, como puede ser Maestría que da 25 puntos, profesional que da 15 puntos y especialización que da 10 puntos.
- 5 puntos por educación informal: Para obtener el total de puntos en este componente se requería presentar certificaciones de educación informal que en total sumaran más de 128 horas.

11. Posteriormente, el 31 de octubre de 2023 se publicaron los **RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**, frente a la cual mi resultado personal fue de 73.44, con el siguiente detalle:

Puntaje obtenido: 73.44 puntos
Resultado ponderado (10%): 7.34

Proceso de Selección:
 PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO

Prueba:
 TABLA 8 CON UNA SOLA EXPERIENCIA

Empleo:
 TH-GH-3007. 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. 302

Número de evaluación:
 738808742

Nombre del aspirante:
 Enero Humberto Durán Adarve Resultado: 73.44

Observación:
 Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, de conformidad con los criterios estipulados en los numerales 5.3. y 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

[Detalle resultados](#)

RESULTADOS DETALLADOS DE LA PRUEBA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Resultados

Prueba:
 TABLA 8 CON UNA SOLA EXPERIENCIA

Resultado:
 7.34

Observación:
 Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, de conformidad con los criterios:

Secciones

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	50.00	100
Experiencia Profesional Relacionada	9.44	100
Educación Informal (profesional)	4.00	100
Educación Formal (Profesional)	10.00	100

No hay resultados asociados a su búsqueda

1 - 1 de 0 resultados

« < > »

Resultado prueba	73.44
Ponderación de la prueba	10
Resultado ponderado	7.34

Resumen de puntajes obtenidos en la calificación:

Componente	Puntaje máximo	Puntaje obtenido
Experiencia profesional	50	50
Experiencia profesional relacionada	20	9.44
Educación formal	25	10
Educación informal	5	4
TOTAL	100	73.44

Detalle de Valoración realizada al componente de formación

Formación				
Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
Universidad de Sevilla	Máster en Prevención de Riesgos Laborales	No Válido	El certificado de educación aportado no corresponde a un título, por tal razón, 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.	🔍
SENA	Implementación de herramientas lúdicas para el fortalecimiento de la formación por proyectos	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
CESDE	Diplomado en Gestión de la seguridad y salud laboral	Válido	Se otorga puntuación al documento correspondiente a Educación informal, de conformidad con la puntuación establecida en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	IMPLEMENTACION DE PROCESOS PEDAGOGICOS Y DIDACTICOS DE LA SESION FORMATIVA	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	ACOMPANAMIENTO PEDAGOGICO COMO ESTRATEGIA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA FORMACION PROFESIONAL INTEGRAL	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	DESARROLLO DE HABILIDADES PARA EL DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR SENA	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	PLANEACION PEDAGOGICA DE LA FORMACION PROFESIONAL	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	IMPLEMENTACION DE ACCIONES DE FORMACION PROFESIONAL	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Bienvenida a instructores SENA	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Orientación de la formación profesional	No Válido	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Diseño de estrategias didácticas para la formación profesional integral	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
FUNDACION UNIVERSITARIA LUIS AMIGO FUNLAM	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	Válido	Se otorga puntuación al documento correspondiente a Educación Formal, de conformidad con la puntuación establecida en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Fundamentación pedagógica de la formación profesional integral para el desarrollo de competencias	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Formación pedagógica	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Estrategias pedagógicas para el desarrollo del pensamiento	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Asesoría para el uso de las TIC en la formación.	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Inducción a procesos pedagógicos	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	ADMINISTRACION EN SALUD	Válido	El documento aportado fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo de Estudio solicitado por la OPEC. Por tal razón, no es objeto de puntuación, según lo dispuesto en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA-	TECNOLOGIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO	No Válido	El documento aportado correspondiente a Tecnólogo no genera puntuación para el Nivel profesional del cargo a proveer, 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.	🔍
SENA	Seguridad social	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
SENA	Humanización de los servicios de salud	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
SENA	Administración de recursos humanos	No Válido	No se valida el documento aportado, toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023 - Modalidad Abierto, de conformidad con las reglas establecidas en el numeral 5.3. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.	🔍
Institución Educativa Nuestra Señora del Rosario	Bachiller Académico	No Válido	El documento aportado correspondiente a Título de Bachiller no genera puntuación para el Nivel profesional del cargo a proveer, 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.	🔍

Anotación: Se excluyeron de la valoración en el ítem de educación informal algunos cursos que, si guardan relación con las funciones del cargo, y que me permiten obtener el puntaje máximo definido, tal como se especificara más adelante.

Detalle valoración realizada al componente de experiencia

Experiencia							
Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento	
Alcaldía de Bello	Profesional Universitario	2023-02-01	2023-03-27	No válido	No se valida el documento aportado por cuanto se encuentra debidamente verificado y validado en otro folio.		
Alcaldía de Bello	Profesional Universitario	2022-02-01	2023-03-27	Válido	Se otorga puntuación al documento aportado correspondiente a experiencia profesional relacionada, de conformidad con el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
SENA-Centro de Servicios de Salud	Instructor de formación para el trabajo: Talento humano	2016-01-26	2016-12-16	Válido	El documento aportado fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo de Experiencia, solicitado por la OPEC. Por tal razón, no es objeto de puntuación, según lo dispuesto en el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
SENA-Centro de Servicios de Salud	Instructor de formación para el trabajo: Talento humano	2015-10-27	2015-12-05	Válido	El documento aportado fue validado para el cumplimiento del requisito mínimo de Experiencia, solicitado por la OPEC. Por tal razón, no es objeto de puntuación, según lo dispuesto en el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
SENA-Centro de Servicios de Salud	Instructor de formación para el trabajo: Talento humano	2015-01-23	2015-10-26	Válido	Se otorga puntuación al documento aportado correspondiente a experiencia profesional, de conformidad con el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
SENA-Centro de Servicios de Salud	Instructor de formación para el trabajo: Talento humano	2014-09-15	2014-12-10	Válido	Se otorga puntuación al documento aportado correspondiente a experiencia profesional, de conformidad con el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
Universidad de Antioquia	Docente	2014-02-07	2014-06-30	No válido	El documento aportado no genera puntaje adicional en la evaluación de la experiencia profesional, toda vez, que el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo posible en este tipo de experiencia; sin embargo, el documento aportado no puede ser valorado como experiencia profesional relacionada, debido a que, el certificado aportado no contiene funciones tal como lo indica el Numeral 3.1.2.2. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección. Adicionalmente, de la denominación del cargo NO es posible determinar el ejercicio de actividades relacionadas con las funciones del empleo a proveer.		
SENA-Centro Tecnológico del Mobiliario	Instructor de formación para el trabajo-Talento Humano	2013-09-03	2014-08-31	No válido	El documento aportado no genera puntaje adicional en la evaluación de la experiencia profesional, toda vez, que el aspirante ya obtuvo el puntaje máximo posible en este tipo de experiencia; sin embargo, el documento aportado no puede ser valorado como experiencia profesional relacionada, debido a que, no es posible validar la experiencia aportada, toda vez que, de las funciones desempeñadas NO es posible determinar el ejercicio de actividades o funciones de su propia profesión o disciplina académica, incumpliendo lo establecido en el literal i) del numeral 3.1.1. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia	Analista de Talento humano	2013-05-17	2013-08-31	Válido	Se otorga puntuación al documento aportado correspondiente a experiencia profesional relacionada, de conformidad con el numeral 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		
Corporación Remington	Docente	2011-08-08	2012-08-08	No válido	La experiencia aportada es anterior a la fecha de grado 17/5/2013, por tanto, no es válida como experiencia PROFESIONAL. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.1. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.		

Anotación: Toda la experiencia a partir de la fecha de grado es profesional y a la vez relacionada, lo cual me permite obtener el puntaje máximo en los ítems de experiencia, tal como se explicará más adelante.

12. Una vez obtenidos los resultados de la prueba de valoración de antecedentes, y estando en desacuerdo con los resultados de esta, se formuló dentro del tiempo otorgado por la Fundación Universitaria del Área Andina, **RECLAMACIÓN POR CALIFICACIÓN DE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES** el día 8 de noviembre de 2023, en el aplicativo SIMO de la CNSC. (VER ANEXO RECLAMACION POR PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES)

En dicha reclamación, se solicitó a la Fundación Universitaria del Área Andina y a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, que se revisara y corrigiera nuevamente la calificación otorgada en la prueba de valoración de antecedentes, dado que la misma estaba errada en razón a que no se había analizado correctamente las certificaciones laborales y de formación aportadas, específicamente para obtener puntos en los componentes de **EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA y EDUCACIÓN INFORMAL.**

A partir de las justificaciones entregadas en la reclamación enunciada, la corrección estaba orientada a solicitar:

- Otorgarme los 20 puntos totales en el componente de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA: Para obtener los 20 puntos se requería aportar 36 meses de experiencia profesional relacionada (Se me habían otorgado en la prueba 9.44 puntos de los 20 totales)
- Otorgarme los 5 puntos totales en el componente de EDUCACIÓN INFORMAL: Para obtener los 5 puntos se requería aportar 128 horas o más en el desarrollo de educación informal relacionada con funciones del cargo. (Se me habían otorgado en la prueba 4 puntos de los 5 totales)

13. Tal como se especificó en la reclamación presentada, la calificación dada en la prueba de valoración de antecedentes por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina estaba **ERRADA POR LAS SIGUIENTES RAZONES:**

13.1. EN EL COMPONENTE DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA:

Para iniciar es importante tener en cuenta las definiciones que brinda el anexo del acuerdo regulatorio por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección DIAN 2022 en su numeral "3.1.1. Definiciones para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes" donde se establece:

"Experiencia Profesional Relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de las entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional"

Dado la anterior, se entiende la experiencia profesional relacionada como aquella desarrollada en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. En tal sentido, se entiende que si alguna o algunas de las funciones o actividades contractuales aportadas en la experiencia, guarda relación o similitud con alguna de las funciones del cargo, se considerará entonces experiencia profesional relacionada.

Partiendo de lo anterior, en la reclamación interpuesta ante la Fundación Universitaria del Área Andina y a la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, se procedió a realizar una tabla muy detallada donde se analizó una a una la experiencia aportada para el concurso y se relacionaron las diferentes funciones que guardaban relación con el empleo y que por ende se constituía en experiencia profesional relacionada, permitiendo obtener la totalidad del puntaje (20 puntos) (VER ANEXO RECLAMACION POR PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES).

A manera de resumen la totalidad de experiencia que se aportó en el concurso posterior a la fecha de grado profesional fue la siguiente:



N	ENTIDAD	CARGO	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TIEMPO
1	ASCOLSA-ESE Hospital San Juan de Dios.	Profesional Analista de Talento humano	17 de mayo de 2023	31 de agosto de 2013	3 meses y 14 días = 3,47 MESES
2	SENA Centro Tecnológico del Mobiliario Contrato 004111 de 2013	Instructor de formación para el trabajo: OBJETO: Prestación de servicios personales como instructor en la línea de aprendizaje de gestión administrativa y tecnologías de la información en el Centro Tecnológico del Mobiliario.	6/09/2013	16/12/2013	3 meses y 11 días = 3,37 MESES
3	SENA Centro Tecnológico del Mobiliario Contrato 001467 de 2014	Instructor de formación para el trabajo: OBJETO: Prestación de servicios personales como instructor de programas de formación virtual y presencial asociados a la línea de gestión administrativa y tecnologías de la información orientado por el Centro Tecnológico del Mobiliario	20/01/2014	31/08/2014	7 meses y 11 días. = 7,37 MESES
4	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 4624 de 2014	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para formación, orientación y asesoría en los programas técnico y tecnólogo en administrativo en salud.	15/09/2014	10/12/2014	2 meses y 16 días= 2,53 meses
5	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 409 de 2015	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y la formación complementaria en su competencia.	23/01/2015	18/12/2015	10 meses y 26 días= 10,86 meses
6	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 273 de 2016	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y la formación complementaria en su competencia.	26/01/2016	16/12/2016	10 meses y 21 días= 10,7 meses
7	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 313 de 2017	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo	23/01/2017	30/09/2017	9 meses y 7 días. 9,23 meses

		en administrativo en salud y la formación complementaria en su competencia			
8	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 1426 de 2018	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y/o en la formación complementaria de su competencia.	02/08/2018	19/12/2018	4 meses y 5 días =4.17 MESES
9	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 1843 de 2019	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y/o en la formación complementaria de su competencia.	05/02/2019	04/11/2019	9 meses
10	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 4800 de 2019	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y/o en la formación complementaria de su competencia.	12/11/2019	18/12/2019	1 mes y 7 días. =1.23 MESES
11	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 1318756 de 2020	Instructor de formación para el trabajo: Prestación de servicios personales de carácter temporal para la formación, orientación y asesoría en los programas de formación titulada de técnico y tecnólogo en administrativo en salud y/o en la formación complementaria de su competencia.	29/01/2020	16/12/2020	10 meses y 18 días =10.60 MESES
12	SENA-Centro de Servicios de Salud Contrato 2237353 de 2021	Instructor de formación para el trabajo: Prestar servicios personales de carácter temporal para la formación orientación y asesoría en los programas de formación titulada y complementaria bajo la modalidad virtual.	09/02/2021	18/12/2021	10 meses y 10 días. =10.33 MESES
13	Alcaldía municipio de Bello 2022-2023	Profesional Universitario Grado II	01/02/2022	27/03/2023	13 meses y 26 días 13,87 MESES

TOTAL, DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA APORTADA:	$3.47+3.37+7.37+2.53+10.86+10.7+9.23+4.17+9+1.23+10.60+10.33+13.87=$ 96.73 MESES (8,06 AÑOS)
---	--

Dado la tabla resumen anterior, donde se observa un total de **96.73 meses**, y teniendo en cuenta que acorde a como se justificó, la experiencia es tanto profesional como relacionada, la Fundación Universitaria del Área Andina pudo haber tomado la valoración de la experiencia de la siguiente manera:

- 12 meses para cumplir el requisito mínimo de experiencia profesional.
- 36 meses para valoración de antecedente de la experiencia profesional relacionada (para obtener los 20 puntos)
- 12 meses para valoración de antecedente de la experiencia profesional (para obtener los 50 puntos)

En la reclamación interpuesta por valoración de antecedentes ante la Fundación Universitaria del Área Andina y la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, se entregó a detalle la justificación de porque la experiencia aportada era profesional y a la vez relacionada; sin embargo, **para efectos de la presente acción de tutela, se justifica las razones de tal condición.**

Como se especificó en párrafos anteriores, se entiende como experiencia profesional relacionada aquella desarrollada en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Por tanto, si alguna de las funciones o actividades de la experiencia profesional aportada, es similar o guarda relación con al menos una de las funciones del cargo por el cual se concursó, se considera experiencia profesional relacionada.

En tal sentido, retomando la tabla de experiencia desarrollada en la página anterior, la siguiente experiencia es profesional y relacionada:

- **Experiencia en ASCOLSA como profesional Analista de Talento Humano, por 3,47 meses:**

Tanto el cargo como las funciones desarrolladas guardan total relación con todas las funciones del cargo **OPEC 200675**, Código: 302, Denominación: 3641 - **GESTOR II**.

- **Experiencia en SENA como instructor de formación para el trabajo entre los años 2013 y 2021, por un total de 79.39 meses:**

Las actividades contractuales desarrolladas en el SENA durante estos años guardan relación y afinidad con 5 funciones del cargo, de la siguiente manera:



<p>Actividades contractuales realizadas en la experiencia SENA que tienen similitud, relación y afinidad con funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II</p>	<p>Funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II Con las cuales se guarda relación, similitud y afinidad desde la experiencia aportada en el SENA (Acorde a manual de funciones)</p>
<p>(Se resaltan los aspectos claves)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seleccionar estrategias de enseñanza - aprendizaje-evaluación según el programa de formación profesional y el enfoque metodológico adoptado. • Orientar los procesos de aprendizaje según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación metodologías de aprendizaje y programas curriculares vigentes. • Programar las actividades de enseñanza-aprendizaje evaluación, de conformidad con los proyectos formativos y el calendario de formación institucional. • Participar en la programación y ejecución del proceso de inducción de aprendizajes de formación titulada y el reconocimiento de aprendizajes previos. • Apoyar la programación y seguimiento de la formación por proyectos o conjunto de proyectos por redes de conocimiento que garanticen la integralidad en la ejecución del proceso de aprendizaje. • Elaborar y entregar guías de aprendizaje de los proyectos formativos asociados al contratista, cuando estas sean requeridas por el equipo asesor de desarrollo curricular. • Participar activamente en los equipos de desarrollo curricular, con el fin de garantizar la unidad técnica en la ejecución de la formación de acuerdo a los lineamientos y políticas establecidas desde la coordinación de formación nacional: Formulación de proyectos formativos, diseño de actividades de aprendizaje, elaboración de talleres, estrategias pedagógicas a implementar en la formación, elaboración de pruebas entre otras. • Entregar al coordinador académico la información que le sea solicitada en relación al proceso de ejecución de la formación: proyecto formativo, guías de aprendizaje, planeación pedagógica del proyecto formativo, verificación de condiciones ambiente externo de aprendizaje, planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva y en general los informes que la formación por competencias exija. • Orientar la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico, de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para el desarrollo humano y la convivencia social, que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en los contextos productivos y sociales, la interiorización de valores éticos, la utilización de las cuatro fuentes de conocimiento. • Entregar al coordinador académico la información que le sea solicitada en relación al procedimiento de la gestión de la formación profesional integral. • Gestionar la formación profesional integral, a través del aplicativo de Sofia Plus y LMS de acuerdo a los lineamientos institucionales. 	<p>(Se resaltan los aspectos claves)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales. • Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos. • Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos. • Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos.

<p>Actividades contractuales realizadas en la experiencia SENA que tienen similitud, relación y afinidad con funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II</p>	<p>Funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II Con las cuales se guarda relación, similitud y afinidad desde la experiencia aportada en el SENA (Acorde a manual de funciones)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar apoyo en formación complementaria (en forma presencial y/o virtual y en el proceso de gestión para las cualificaciones (ECCL) cuando la necesidad del servicio lo requiera. • Participar en la generación y desarrollo de diseño curricular, proyectos de investigación aplicada, innovación pedagógica y desarrollo tecnológico de interés institucional. • Participar en las actividades indicadas por el centro para el mejoramiento de la calidad de los procesos. • Brindar apoyo técnico a las supervisiones de contratos de bienes y servicios de acuerdo a las necesidades del centro de formación. • Orientar la formación profesional integral a través de proyectos para el área de conocimiento designado. • Las actividades del curso o de la formación que se oriente, deben evidenciar el uso de técnicas didácticas activas y relacionar los contenidos de la formación con su trabajo y experiencia; además diseñar actividades complementarias individuales o grupales de refuerzo a los estudiantes, el objetivo de estas actividades es motivar el avance en el curso, más allá de los temas propuestos con la idea de aumentar la exigencia de los aprendices que tienen conocimientos previos. En caso de ser necesario, el tutor debe plantear una actividad de refuerzo adicional por cada unidad del curso • Documentar las evidencias del proceso formativo usando en todo momento las herramientas de la Plataforma de Formación Virtual adecuadas, tales como los Foros de Discusión, Libro de Calificaciones, Calendario, Mensajes, entre otros. • Hacer seguimiento y control al proceso de formación de cada estudiante, evaluando su desempeño a través de las herramientas disponibles en el LMS (evaluaciones estándar del curso, participación en foros y chats, trabajos en grupo y actividades complementarias). • Elaborar y mantener actualizado un registro de actividades de tutor(a) que incluya: Actas de de deserción, dificultades, logros, estadísticas y recomendaciones que permitan el mejoramiento permanente del proceso de enseñanza –aprendizaje. • Recopilar información y materiales educativos relacionados con los temas del programa de formación y diseñar estrategias que permitan el aprovechamiento de estos por parte de los aprendices, realizar el diseño, actualización y fortalecimiento del banco de actividades de los programas de formación. • Participar en las actividades indicadas por el Centro para el mejoramiento de los procesos establecidos en la Red de Procesos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad. 	<p>(Se resaltan los aspectos claves)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales. • Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos. • Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos. • Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos

Como se puede observar en la tabla anterior, toda la **experiencia aportada en las certificaciones desde el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA**, entre los años 2013 y 2021, guarda **amplia relación, afinidad y similitud**, especialmente con la siguiente función específica del cargo 200675,- Gestor II el cual pertenece al área de Gestión del talento humano:

“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”.

La función anterior, la cual se encuentra descrita en el manual de funciones del cargo, tiene como tema central la **Gestión del plan Institucional de Capacitación**. Acorde a ello, es necesario precisar la normatividad y regulación al respecto por las entidades competentes frente al tema:

- El “**Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado**”, en su ARTÍCULO 4 establece:

“ARTICULO 4 Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

- También el decreto en su artículo 5 establece los objetivos de la capacitación:

“ARTÍCULO 5. Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.
a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa”.

- Así mismo, el decreto 1567 de 1998 en su artículo 7 establece:

“ARTÍCULO 7. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual

y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

- a) Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.
 - b) Programas de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.
- El mismo decreto en su artículo 8 establece:

“ARTÍCULO 8. Currículo Básico de los Programas de Inducción y de Reinducción La Escuela Superior de Administración Pública diseñará el contenido curricular de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

PARÁGRAFO . Mientras la Escuela Superior de Administración Pública expide le currículo básico de los programas de inducción y de reinducción, las entidades diseñarán sus propios programas siguiendo las orientaciones generales contenidas en el presente Decreto - Ley y en todo caso deben estar dirigidos a lograr todos los objetivos aquí señalados”.

- El mismo decreto en su artículo 11 establece:

“ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:

a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;

d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;

e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;

h. **Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;**

i. *Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.*

j. *Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.*

k. **Diseñar los programas de inducción y de reinducción a los cuales se refiere este Decreto - Ley e impartirlos a sus empleados, siguiendo a las orientaciones curriculares que imparta la Escuela Superior de Administración Pública bajo la orientación del Departamento Administrativo de la Función Pública.**

- Sumado a lo anterior, el **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el **Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**, en su Título 9, ARTÍCULO 2.2.9.1, establece:

ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. *Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

- El decreto 1083 de 2015 también establece en su artículo 2.2.9.6:

ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. *El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.*

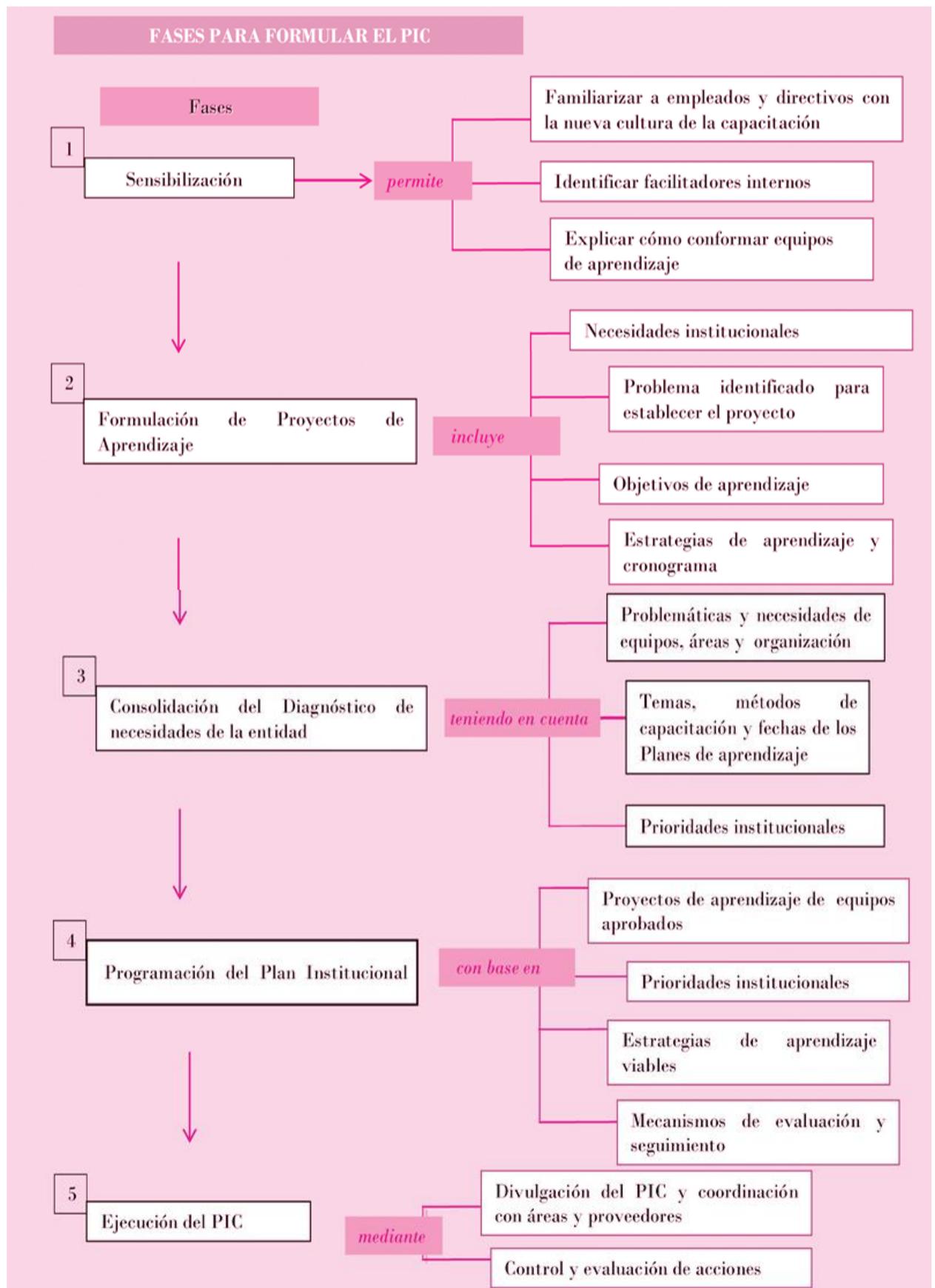
- Complementario a lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, define el Plan Institucional de Capacitación como:

“PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”. (https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/-sabe-usted-que-es-el-plan-institucional-de-capacitacion-/28585938)

- De igual manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, desde su cartilla: **“GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo”**, en su numeral 3.2 establece Fases para la Formulación del PIC, de la siguiente manera:

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional. En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

Las fases en la formulación del PIC son cinco, a saber:



(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo)

- La **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo**, en su página 39 también define como elaborar el plan de aprendizaje en equipo:

El plan de aprendizaje es una guía que elaboran los miembros del equipo, en donde se programan todas las acciones necesarias para el logro de los objetivos que fueron definidos. Es el momento de la planificación en el que el equipo piensa qué (contenidos) y cómo (metodología) aprender para lograr los objetivos que se propuso. Debe responder a las siguientes preguntas para la solución al problema:

Cómo, cuándo, dónde, con qué, quiénes, en cuánto tiempo

En especial deben responderse los siguientes interrogantes para organizar el plan de aprendizaje:

- ¿Cuál debe ser el contenido, los temas de estudio para los objetivos de aprendizaje definidos?
- ¿Cuál es la forma más adecuada para desarrollar un tema: es decir, las estrategias o métodos de aprendizaje más pertinentes para resolver el objetivo?, identificar cuáles de ellas se realizarán en forma individual y cuáles en grupo. La pregunta es ¿cómo aprender a partir del problema?
- ¿Qué recursos son necesarios para ello (humanos, materiales, económicos)?
- ¿Qué información debe buscarse, en qué lugar (fuentes de información. ejemplo: libros, web, expertos, otros) y quiénes son los responsables?
- ¿En cuánto tiempo y en qué momentos se deben realizar las actividades de capacitación (plazos y horas estimadas)?
- ¿Qué actividades se van a realizar para aplicar el nuevo conocimiento en el trabajo diario y contribuir a la solución del problema institucional identificado?
- ¿A través de qué instrumentos se evaluará el aprendizaje, quiénes y en qué momento lo harán?

3. PLAN DE APRENDIZAJE							
OBJETIVOS DE COLECTIVO DE SOLUCIÓN DE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL							
Definir las pruebas psicotécnicas y su esquema de aplicación y evaluación, que aseguren un proceso de selección meritocrático para los diferentes empleos del nivel directivo vacantes en el hospital municipal con criterios de equidad y conforme a las exigencias de desempeño de los mismos							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	Temática	Estrategias o Métodos de capacitación planeados				Recursos necesarios	
		Métodos o estrategia de capacitación	Nº horas	Fechas previstas	Evaluación del aprendizaje (qué evaluar y con qué instrumento)	Materiales de aprendizaje (documentos, materiales, video, etc.)	Presupuesto institucional (SOLO PARA TALENTO HUMANO)
Identificar las características de las pruebas psicométricas (SABER)	¿Qué son pruebas psicométricas y su clasificación?	- Lectura dirigida	12	9 junio (4h) 24 junio (4h) 15 julio (4h)	Lista de chequeo con clasificación de pruebas	Lecturas seleccionadas	
	Características de las pruebas: confiabilidad y validez	- Exposición facilitador y, - Estudio de caso	6 12	21 de julio 25 julio (4h) 27 julio (4h) 10 agt (4h)	Desarrollo de la guía de análisis de casos sobre características de las pruebas	Video Beam o papelógrafo. Caso documentado	

(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo)

En primer lugar se identifican los temas a través de los cuales se puede lograr el objetivo de aprendizaje. Algunos de estos temas se pueden clasificar con base en la “guía temática” establecida en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.

(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo)

Luego se identifican las estrategias o métodos de aprendizaje que el grupo utilizará para su desarrollo. Existen múltiples estrategias que ayudan al aprendizaje de los equipos. Hay estrategias internas y estrategias externas.

Algunas de las **estrategias internas** pueden ser (entre otras):

- Charlas para compartir conocimientos y experiencias
- Análisis de casos
- Rotación de puestos
- Juegos de roles
- Análisis de documentos
- Discusión sobre películas
- Consulta por Internet
- Foros de discusión
- El Wiki
- Los blogs o bitácora¹⁹
- Chat de texto

Estrategias Externas

- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc.

En este caso debe notificarse a las instancias de la organización que gestionan el PIC (Plan Institucional de Capacitación) para que proporcione soporte, ya sea con aportes de otros equipos o con oferta educativa externa.

Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo)

- La **GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo**”, en su página 41 también define como evaluar el aprendizaje:

g. Evaluar el aprendizaje La valoración del aprendizaje será un proceso en el cual participen el facilitador, los compañeros de equipo, el jefe inmediato y el empleado a través de una autoevaluación. En esta evaluación es importante tanto el proceso de aprendizaje experimentado como el resultado (qué se aprendió y aplicó).

El propósito de estas evaluaciones es proveer a cada uno de los integrantes del equipo información específica de sus fortalezas y debilidades, de tal modo que pueda aprovechar posibilidades y subsanar las deficiencias identificadas. Esta evaluación debe ser permanente durante el proceso de aprendizaje y no solo al final del proyecto.

Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del

hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo.

Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje. Al elaborar el plan de aprendizaje, los integrantes del equipo deben acordar la forma como será evaluado el aprendizaje: ¿QUÉ EVALUAR? y ¿CÓMO EVALUAR?, es decir, a través de qué instrumentos o evidencias se comprobará el aprendizaje logrado.

A continuación, se presenta una clasificación de técnicas de Evaluación que se aplica en el proceso de Aprendizaje basado en Problemas21, de la cual el equipo puede escoger las más convenientes:

Examen escrito.	Puede ser aplicado permitiendo la consulta de libros o textos abiertos. Las preguntas deben ser diseñadas para garantizar la transferencia de habilidades, saberes relacionados a problemas o temas similares. La aplica el facilitador.
Examen práctico.	Son utilizados para determinar si los participantes son capaces de aplicar habilidades aprendidas durante el proyecto.
Mapas conceptuales.	Los participantes representan su conocimiento y aprendizajes a través de la creación de relaciones lógicas entre los conceptos y su representación gráfica.
Evaluación del compañero.	Se le proporciona al participante una guía de categorías de evaluación que le ayudan en el proceso de evaluación del compañero, en la que se incluye qué tanta cooperación tuvo en el equipo.
Autoevaluación.	Permite al participante pensar cuidadosamente acerca de lo que sabe, de lo que no sabe y de lo que necesita saber para cumplir determinadas tareas.
Presentación oral.	Es la oportunidad para practicar las habilidades de comunicación y transmitir lo aprendido.
Reporte escrito.	Permiten a los participantes presentar resúmenes o ensayos mediante los cuales se registra lo investigado o se realizan análisis sobre la información recogida.

Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo)

- Por su parte, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece:

“Define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado)”.

Teniendo en cuenta toda la anterior revisión normativa, conceptual y procedimental se reitera nuevamente que todo el tiempo de **experiencia en el SENA Tiene relación con la función específica de:**

“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”.

Lo anterior teniendo en cuenta que las actividades contractuales que se enunciaron en la tabla de análisis de experiencia tuvieron relación directa con todas las etapas de un proceso de capacitación como son el diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.

Estas actividades contractuales desempeñadas implicaron en gran medida acciones propias del **ejercicio del proceso de capacitación**, destacando las siguientes:

- Planeación de la formación
- Selección de estrategias de enseñanza - aprendizaje-evaluación.
- Orientación de procesos de aprendizaje.
- Programación de actividades de enseñanza-aprendizaje evaluación.
- Programación y ejecución de procesos de inducción.
- Programación y seguimiento de la formación por proyectos
- Elaboración y entrega guías de aprendizaje de los proyectos formativos.
- Formulación de proyectos formativos, diseño de actividades de aprendizaje, elaboración de talleres, estrategias pedagógicas a implementar en la formación, elaboración de pruebas.
- Desarrollo de proyectos formativos, guías de aprendizaje, planeación pedagógica del proyecto formativo.
- Orientación de la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico, de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para el desarrollo humano y la convivencia social.
- Formación complementaria (en forma presencial y/o virtual)
- Generación y desarrollo de diseño curricular, proyectos de investigación aplicada, innovación pedagógica.
- Documentación de las evidencias del proceso formativo.
- Hacer seguimiento y control al proceso de formación.
- Recopilar información y materiales educativos.

En la siguiente tabla se analiza con mayor detalle la relación de cada función presentada en las certificaciones desde el punto de vista normativo, conceptual y procedimental:

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Seleccionar estrategias de enseñanza - aprendizaje-evaluación según el programa de formación profesional y el enfoque metodológico adoptado.</p>	<p>La política Nacional de Formación y Capacitación adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.</p> <p>Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos. • Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes. <p><i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)</i></p> <p>Adicionalmente, la selección de estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación, hacen parte de la etapa de programación de un plan de capacitación.</p> <p>Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunas de las estrategias internas pueden ser (entre otras):- Charlas para compartir conocimientos y experiencias- Análisis de casos- Rotación de puestos- Juegos de roles- Análisis de documentos-

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
	<p>Discusión sobre películas - Consulta por Internet- Foros de discusión - El Wiki - Los blogs o bitácora19- Chat de texto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias Externas- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc. <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39)</i> <p>La función también tiene que ver con la etapa de evaluación de un plan de capacitación de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo. • Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje. Al elaborar el plan de aprendizaje, los integrantes del equipo deben acordar la forma como será evaluado el aprendizaje: ¿QUÉ EVALUAR? y ¿CÓMO EVALUAR?, es decir, a través de qué instrumentos o evidencias se comprobará el aprendizaje logrado. • Algunos ejemplos de evaluación: Examen escrito, Examen práctico, Mapas conceptuales, Evaluación del compañero, Autoevaluación, Presentación oral, Reporte escrito. <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</i>
<p>Orientar los procesos de aprendizaje según las necesidades detectadas en los procesos de evaluación metodologías de aprendizaje y programas curriculares vigentes.</p>	<p>Esta actividad está asociada con el proceso de capacitación desde la etapa de diagnóstico de necesidades de capacitación y la etapa de programación de la capacitación.</p> <p>“ARTÍCULO 11 del decreto 1567 de 1998: Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades:</p> <p>a. Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;</p> <hr/> <p>“La fase de Formulación de Proyectos de Aprendizaje consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de aprendizaje. En esta fase, el área de Recursos Humanos debe orientar al equipo directivo para que establezca las necesidades institucionales y asesorar permanentemente en la formulación de proyectos de aprendizaje a las dependencias, oficinas o áreas de la entidad y a los equipos de aprendizaje para que respondan a problemas o retos institucionales priorizados.” <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39)</i></p>

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Programar las actividades de enseñanza-aprendizaje evaluación, de conformidad con los proyectos formativos y el calendario de formación institucional.</p>	<p>La política Nacional de Formación y Capacitación adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.</p> <p>Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos. • Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes. <p>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)</p> <p>Adicionalmente, la selección de estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación, hacen parte de la etapa de programación de un plan de capacitación.</p> <p>Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunas de las estrategias internas pueden ser (entre otras):- Charlas para compartir conocimientos y experiencias- Análisis de casos- Rotación de puestos- Juegos de roles- Análisis de documentos- Discusión sobre películas - Consulta por Internet- Foros de discusión - El Wiki - Los blogs o bitácora19- Chat de texto. • Estrategias Externas- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo, cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc. <p>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39)</p> <p>La función también tiene que ver con la etapa de evaluación de un plan de capacitación de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo. • Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje. Al elaborar el plan de aprendizaje, los integrantes del equipo deben acordar la forma como será evaluado el aprendizaje: ¿QUÉ EVALUAR? y ¿CÓMO EVALUAR?, es decir, a través de qué instrumentos o evidencias se comprobará el aprendizaje logrado. • Algunos ejemplos de evaluación: Examen escrito, Examen práctico, Mapas conceptuales, Evaluación del compañero, Autoevaluación, Presentación oral, Reporte escrito. <p>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</p>

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Participar en la programación y ejecución del proceso de inducción de aprendices de formación titulada y el reconocimiento de aprendizajes previos.</p>	<p>“ARTÍCULO 7 del decreto 1567 de 1998. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:</p> <p>c) <i>Programa de Inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.</i></p>
<p>Apoyar la programación y seguimiento de la formación por proyectos o conjunto de proyectos por redes de conocimiento que garanticen la integralidad en la ejecución del proceso de aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “ARTÍCULO 11 del decreto 1567 de 1998. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: <ul style="list-style-type: none"> b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas. f. <i>Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;</i> g. <i>Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;</i> • El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.9.6: ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. • El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional. En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados. <p style="text-align: center;">(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</p>

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Elaborar y entregar guías de aprendizaje de los proyectos formativos asociados al contratista, cuando estas sean requeridas por el equipo asesor de desarrollo curricular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.9.6: ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. • Luego de identificar los temas a estudiar con base en los objetivos de aprendizaje, y según los métodos o estrategias de enseñanza-aprendizaje acordados, el equipo debe decidir cuáles de estos serán abordados por todo el grupo y cuáles se estudiarán de manera individual; se deben acordar las funciones y tareas para conseguir y procesar información, señalando las necesidades de apoyo, en donde se considere importante la participación de expertos. El equipo debe analizar posibles fuentes de información: expertos, libros, sitios web, etc. y asignar y programar tareas de investigación y búsqueda de información, estableciendo los plazos e intensidad horaria, así como la presentación de resultados y los mecanismos de evaluación. El material de aprendizaje es seleccionado y generado por los miembros del equipo. Del desarrollo del proyecto y los aportes de sus miembros deben existir registros y realizarse seguimiento de los resultados. (Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)
<p>Participar activamente en los equipos de desarrollo curricular, con el fin de garantizar la unidad técnica en la ejecución de la formación de acuerdo a los lineamientos y políticas establecidas desde la coordinación de formación nacional: Formulación de proyectos formativos, diseño de actividades de aprendizaje, elaboración de talleres, estrategias pedagógicas a implementar en la formación, elaboración de pruebas entre otras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.9.6: ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. • “ARTÍCULO 8 decreto 1567 de 1998. Currículo Básico de los Programas de Inducción y de Reinducción La Escuela Superior de Administración Pública diseñará el contenido curricular de los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. • Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política Nacional de Formación y Capacitación, la política contempla: • La educación basada en problemas • La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje • El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos • Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes. (Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)
<p>Entregar al coordinador académico la información que le sea solicitada en relación al proceso de ejecución de la</p>	<p>Esta función abarca las 4 etapas de un proceso de capacitación: <i>diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.9.6: ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>formación: proyecto formativo, guías de aprendizaje, planeación pedagógica del proyecto formativo, verificación de condiciones ambiente externo de aprendizaje, planeación, seguimiento y evaluación de la etapa productiva y en general los informes que la formación por competencias exija.</p>	<p>y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “ARTÍCULO 11 del decreto 1567 de 1998. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: <ul style="list-style-type: none"> b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional; e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas. f. <i>Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;</i> g. <i>Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;</i> • Por su parte, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 establece: <p><i>“Define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional. Visto desde una perspectiva más amplia, esta definición hace referencia a las competencias laborales, pues se establece que el individuo debe poseer y desarrollar unas capacidades (conocimientos, habilidades y actitudes) que pueda poner en práctica (desempeño individual y colectivo) en un contexto determinado (el ámbito institucional de la entidad para la cual se encuentra vinculado)”.</i></p>
<p>Orientar la formación profesional integral como un proceso educativo teórico-práctico, de carácter integral orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos, de actitudes y valores para el desarrollo humano y la convivencia social, que le permitan a la persona actuar crítica y creativamente en</p>	<p>Esta actividad tiene que ver con la etapa de ejecución de un plan de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El “Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, en su ARTÍCULO 4 establece: <p>“ARTICULO 4 Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por</p>

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>los contextos productivos y sociales, la interiorización de valores éticos, la utilización de las cuatro fuentes de conocimiento.</p>	<p>objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.</p>
<p>Entregar al coordinador académico la información que le sea solicitada en relación al procedimiento de la gestión de la formación profesional integral.</p>	<p>Esta función abarca las 4 etapas de un proceso de capacitación: <i>diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, define el Plan Institucional de Capacitación como: <p>“PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.</p>
<p>Gestionar la formación profesional integral, a través del aplicativo de Sofia Plus y LMS de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p>	<p>Esta función abarca las 4 etapas de un proceso de capacitación: <i>diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, define el Plan Institucional de Capacitación como: <p>“PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.</p>
<p>Brindar apoyo en formación complementaria (en forma presencial y/o virtual y en el proceso de gestión para las cualificaciones (ECCL) cuando la necesidad del servicio lo requiera.</p>	<p>Esta función abarca las 4 etapas de un proceso de capacitación: <i>diagnóstico, programación, ejecución y evaluación.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, define el Plan Institucional de Capacitación como: <p>“PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.</p>
<p>Participar en la generación y desarrollo de diseño curricular, proyectos de investigación aplicada, innovación pedagógica y desarrollo tecnológico de interés institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “ARTÍCULO 11 del decreto 1567 de 1998. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: <ul style="list-style-type: none"> e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas. f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Orientar la formación profesional integral a través de proyectos para el área de conocimiento designado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.9.6: ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. • Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política Nacional de Formación y Capacitación, la política contempla: <ul style="list-style-type: none"> • La educación basada en problemas • La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje • El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos • Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes. <p style="text-align: center;">(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)</p> • El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional. En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados. <p style="text-align: center;">(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</p>
<p>Las actividades del curso o de la formación que se oriente, deben evidenciar el uso de técnicas didácticas activas y relacionar los contenidos de la formación con su trabajo y experiencia; además diseñar actividades complementarias individuales o grupales de refuerzo a los estudiantes, el objetivo de estas actividades es motivar el avance en el curso, más allá de los temas propuestos con la idea de aumentar</p>	<p>La política Nacional de Formación y Capacitación adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.</p> <p>Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos. • Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes. <p style="text-align: center;">(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)</p> <p>Adicionalmente, la selección de estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación, hacen parte de la etapa de programación de un plan de capacitación.</p> <p>Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunas de las estrategias internas pueden ser (entre otras):- Charlas para compartir conocimientos y experiencias- Análisis de casos- Rotación de puestos- Juegos de roles- Análisis de documentos- Discusión sobre películas - Consulta por Internet- Foros de discusión - El Wiki - Los blogs o bitácora19- Chat de texto.

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>la exigencia de los aprendices que tienen conocimientos previos. En caso de ser necesario, el tutor debe plantear una actividad de refuerzo adicional por cada unidad del curso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias Externas- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc. <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39)</i> <p>La función también tiene que ver con la etapa de evaluación de un plan de capacitación de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo. • Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje. Al elaborar el plan de aprendizaje, los integrantes del equipo deben acordar la forma como será evaluado el aprendizaje: ¿QUÉ EVALUAR? y ¿CÓMO EVALUAR?, es decir, a través de qué instrumentos o evidencias se comprobará el aprendizaje logrado. • Algunos ejemplos de evaluación: Examen escrito, Examen práctico, Mapas conceptuales, Evaluación del compañero, Autoevaluación, Presentación oral, Reporte escrito. <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</i>
<p>Documentar las evidencias del proceso formativo usando en todo momento las herramientas de la Plataforma de Formación Virtual adecuadas, tales como los Foros de Discusión, Libro de Calificaciones, Calendario, Mensajes, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Luego de identificar los temas a estudiar con base en los objetivos de aprendizaje, y según los métodos o estrategias de enseñanza-aprendizaje acordados, el equipo debe decidir cuáles de estos serán abordados por todo el grupo y cuáles se estudiarán de manera individual; se deben acordar las funciones y tareas para conseguir y procesar información, señalando las necesidades de apoyo, en donde se considere importante la participación de expertos. El equipo debe analizar posibles fuentes de información: expertos, libros, sitios web, etc. y asignar y programar tareas de investigación y búsqueda de información, estableciendo los plazos e intensidad horaria, así como la presentación de resultados y los mecanismos de evaluación. El material de aprendizaje es seleccionado y generado por los miembros del equipo. Del desarrollo del proyecto y los aportes de sus miembros deben existir registros y realizarse seguimiento de los resultados. <i>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)</i>
<p>Hacer seguimiento y control al proceso de formación de cada estudiante, evaluando su desempeño a través de las herramientas disponibles en el LMS (evaluaciones estándar del curso, participación en foros y chats, trabajos en grupo y actividades complementarias).</p>	<p>Esta función abarca las etapas de un proceso de capacitación como son: <i>ejecución y evaluación.</i></p>

FUNCIÓN DESEMPEÑADA EN EL SENA	RELACIÓN CON LA FUNCIÓN: “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
<p>Elaborar y mantener actualizado un registro de actividades de tutor(a) que incluya: Actas de de deserción, dificultades, logros, estadísticas y recomendaciones que permitan el mejoramiento permanente del proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>Esta función abarca las etapas de un proceso de capacitación como son: <i>ejecución y evaluación</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> Luego de identificar los temas a estudiar con base en los objetivos de aprendizaje, y según los métodos o estrategias de enseñanza-aprendizaje acordados, el equipo debe decidir cuáles de estos serán abordados por todo el grupo y cuáles se estudiarán de manera individual; se deben acordar las funciones y tareas para conseguir y procesar información, señalando las necesidades de apoyo, en donde se considere importante la participación de expertos. El equipo debe analizar posibles fuentes de información: expertos, libros, sitios web, etc. y asignar y programar tareas de investigación y búsqueda de información, estableciendo los plazos e intensidad horaria, así como la presentación de resultados y los mecanismos de evaluación. El material de aprendizaje es seleccionado y generado por los miembros del equipo. Del desarrollo del proyecto y los aportes de sus miembros deben existir registros y realizarse seguimiento de los resultados. <p>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42</p>
<p>Recopilar información y materiales educativos relacionados con los temas del programa de formación y diseñar estrategias que permitan el aprovechamiento de estos por parte de los aprendices, realizar el diseño, actualización y fortalecimiento del banco de actividades de los programas de formación.</p>	<p>Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.</p> <ul style="list-style-type: none"> Algunas de las estrategias internas pueden ser (entre otras):- Charlas para compartir conocimientos y experiencias- Análisis de casos- Rotación de puestos- Juegos de roles- Análisis de documentos- Discusión sobre películas - Consulta por Internet- Foros de discusión - El Wiki - Los blogs o bitácora19- Chat de texto. Estrategias Externas- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc. <p>(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39</p>

Adicional a la relación que tiene toda la experiencia SENA con la función del cargo **OPEC 200675,- GESTOR II “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”**, también dicha experiencia tiene alta relación con la función número 6: “(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”, específicamente en la siguiente:

Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

• **Experiencia en ALCALDÍA DE BELLO como Profesional Universitario, por un total de 13,87 Meses:**

Las funciones desarrolladas durante este tiempo en Alcaldía de Bello guardan relación y afinidad con las funciones del cargo, de la siguiente manera:

<p>Funciones realizadas en la experiencia Alcaldía de Bello que tienen similitud, relación y afinidad con funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II</p>	<p>Funciones del cargo OPEC 200675,- Gestor II Con las cuales se guarda relación, similitud y afinidad desde la experiencia aportada en Alcaldía de Bello (Acorde a manual de funciones)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a la formulación y desarrollo de las políticas, planes, programas, proyectos y procesos requeridos para dar cumplimiento a las metas y objetivos de la Dependencia, así como a los deberes señalados por la normatividad vigente. • Participar en la gestión, planeación, coordinación, ejecución y supervisión de actividades y proyectos que de acuerdo con su nivel y formación le sean asignados, procurando la correcta aplicación de las normas y de los procedimientos vigentes. • Prestar asesoría, orientación y asistencia interna o externa en el ámbito de competencia de la Dependencia y su profesión • Contribuir desde sus conocimientos profesionales a la realización de contratos y convenios que sean requeridos en la gestión de la Dependencia. • Planear, coordinar y controlar la adecuada ejecución de actividades del equipo de trabajo a su cargo y el uso de espacios, recursos y los materiales que le sean encomendados; cuando se le asigne esta responsabilidad. • Proyectar respuestas técnicas y actos administrativos que le sean solicitados por el jefe inmediato. • Atender a los usuarios de la Dependencia en temas de su competencia y dar respuesta a las PQRSD que le sean asignadas. • Hacer seguimiento, medición y control a los programas y proyectos que tiene bajo su responsabilidad. • Contribuir en la verificación y toma de acciones correctivas y de mejora que permitan eliminar las deficiencias detectadas en los procesos y procedimientos que la Dependencia gestiona para lograr mayor eficiencia y efectividad. • Ejercer supervisión que se designe sobre convenios y/o contratos relacionados con las funciones del cargo, aplicando la normatividad y procedimientos vigentes y velando por el cumplimiento del objeto contractual. • Participar activamente en los procesos del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las directrices establecidas para garantizar su implementación y sostenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las acciones requeridas tendientes a la implementación, mantenimiento y mejora de los sistemas de gestión de la Entidad, de acuerdo con la normativa y lineamientos establecidos. • Adelantar las acciones requeridas en la formulación, seguimiento, evaluación y ajuste de planes, programas y/o proyectos del proceso o subproceso de desempeño, incluyendo los indicadores de gestión, de acuerdo con el Plan Estratégico Institucional y los procedimientos establecidos. • Participar en la elaboración y desarrollo de estrategias, propuestas de auditorías, metodologías y mejores prácticas dirigidas a la detección y mitigación de riesgos, según el proceso o subproceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos. • Adelantar actividades relacionadas con la supervisión y control de ejecución de convenios, acuerdos y contratos de bienes y servicios derivados de los procesos o subprocesos de selección requeridos en las dependencias, de acuerdo con la competencia asignada, la normativa vigente, los programas, planes, proyectos y procedimientos establecidos. • Atender las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias que le sean asignadas, de acuerdo con el proceso o subproceso de desempeño y según la normativa y procedimientos vigentes. • Proyectar actos administrativos, documentos e informes que atienden asuntos rutinarios o habituales del proceso o subproceso de desempeño, de acuerdo con la normativa, procedimientos y lineamientos institucionales.

Teniendo en cuenta todo lo anteriormente expuesto se le solicitó a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA Se me asignarán los **20 puntos correspondientes por EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA** dado que cuento con los 36 meses de experiencia profesional relacionada.

13.2. **EN EL COMPONENTE DE EDUCACIÓN INFORMAL:**

En este apartado es importante tener en cuenta las definiciones que brinda el anexo del acuerdo regulatorio por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección DIAN 2022 en su numeral "3.1.1. Definiciones para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes" donde se establece:

“Educación Informal: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación)”.

Tal como se especificó en la reclamación interpuesta a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, se solicitó se me asignaran los 5 puntos totales a que se tiene derecho en el componente, puesto que se aportaron más de 128 horas en cursos relacionados con funciones del cargo, y que cumplen con el criterio de estar vigentes hasta 5 años antes de la inscripción al concurso, (29/03/2023) tal como se especifica a continuación:

NOMBRE DEL CURSO	ENTIDAD	FECHA	DURACIÓN	FUNCIÓN LA QUE SE RELACIONA.
Implementación de procesos pedagógicos y didácticos de la sesión formativa	SENA	23/10/2021	96 HORAS	Realizar las actividades necesarias para la <u>gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de</u>
Acompañamiento pedagógico como estrategia para el mejoramiento de la calidad de la formación profesional integral	SENA	13/08/2020	140 HORAS	<u>estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos,</u> revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
Planeación pedagógica de la formación profesional	SENA	13/12/2019	60 HORAS	Actuar como <u>docentes o conferencistas en</u>
Implementación de acciones de formación profesional	SENA	29/10/2019	60 HORAS	<u>actividades de capacitación y/o formación</u> que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.
Orientación de la formación profesional	SENA	21/09/2018	80 HORAS	

Como se puede observar en la tabla anterior, los cursos entregados tienen alta relación con la función “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”. Pues para el desarrollo de las etapas de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación de un plan de capacitación se requieren conocimientos en pedagogía, didáctica, estrategias de aprendizaje y evaluación de la formación. Lo anterior puede evidenciarse en la normatividad citada anteriormente sobre planes de capacitación, y lo establecido en la guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública:

“La política Nacional de Formación y Capacitación adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

Dentro de los lineamientos pedagógicos de la política se encuentran:

- *El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.*
- *Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes.*
(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 10)

Las estrategias de enseñanza y aprendizaje son procedimientos o actividades que se eligen para poder lograr en forma adecuada el aprendizaje esperado.

- *Algunas de las estrategias internas pueden ser (entre otras):- Charlas para compartir conocimientos y experiencias- Análisis de casos- Rotación de puestos- Juegos de roles- Análisis de documentos- Discusión sobre películas - Consulta por Internet- Foros de discusión - El Wiki - Los blogs o bitácora 19- Chat de texto.*

- *Estrategias Externas- Cuando los miembros del equipo no conozcan o tengan habilidades en un aspecto crucial para el desarrollo del proyecto, se planean y desarrollan estrategias externas. Por ejemplo, cursos, seminarios, diplomados, talleres, conferencias, las aulas virtuales, etc.*

(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 39)

- Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo.
- Para todo el proceso evaluativo, se requiere mantener evidencias, es decir, registros y archivos que demuestren las aplicaciones y avances en el aprendizaje. Al elaborar el plan de aprendizaje, los integrantes del equipo deben acordar la forma como será evaluado el aprendizaje: ¿QUÉ EVALUAR? y ¿CÓMO EVALUAR?, es decir, a través de qué instrumentos o evidencias se comprobará el aprendizaje logrado.
- Algunos ejemplos de evaluación: Examen escrito, Examen práctico, Mapas conceptuales, Evaluación del compañero, Autoevaluación, Presentación oral, Reporte escrito.

(Tomado de GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, Página 41 y 42)

Adicionalmente, si dentro de los requisitos mínimos para aplicar al cargo se encontraban los programas del **núcleo Básico de Conocimiento- NBC de educación**, pues se deben tener presentes los conocimientos en pedagogía y educación que son el eje central de este NBC.

Para concluir, en la valoración de antecedentes solo me valoraron el diplomado en Gestión de la seguridad y salud laboral por 108 horas, otorgándome 4 puntos, pero con todos los demás cursos relacionados que aporté y justifiqué anteriormente, tenía **derechos a los 5 puntos totales.**

14. El día el 22 noviembre 2023, fueron publicadas por parte de la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, las **respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de la prueba de Valoración de Antecedentes** del Proceso de Selección DIAN 2022. Modalidades Ingreso y Ascenso.

Procedí a ingresar al aplicativo SIMO para consultar la respuesta a la reclamación, encontrando en el anexo de la respuesta que la **decisión de la Fundación Universitaria del Área Andina frente a reclamación** fue:

<p>V. DECISIÓN.</p> <p>Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina, se permite decidir lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación. 2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 73.44 en la Prueba de Valoración de Antecedentes. 3. Comunicar esta decisión a través de la página web 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. 4. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el numeral 5.6. 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.
--

Pantallazo tomado de respuesta a reclamación.

15. Procedí a **revisar y analizar a detalle la respuesta brindada** y las justificaciones por parte de Fundación Universitaria del Área Andina frente a las pretensiones referidas en la reclamación, encontrando una respuesta de tipo genérico (Tipo copie y pegue), con errores de contenido, que carece de criterio técnico y que desvirtúa el análisis y justificaciones detalladas y técnicas que presenté en la reclamación.

La anterior apreciación la realizó a partir de los siguientes criterios observados en la respuesta:

- Como se observa en la página 5 y 6 de la respuesta a la reclamación por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina, se observa que para dar respuesta a mis pretensiones hicieron un análisis del caso con funciones que no corresponden al cargo para el cual concurso con OPEC 200675,- GESTOR II. **Las funciones que relacionan en la respuesta no son las del cargo**, tal parece que solo hicieron un copie y pegue, por lo cual de entrada las justificaciones de su respuesta ya tienen incoherencias e incongruencias. Pongo a continuación pantallazo de lo observado:

II. REQUISITOS MÍNIMOS, FUNCIONES DEL EMPLEO PARA LA OPEC.	
La Valoración de Antecedentes se realiza a partir de los requisitos mínimos previstos en el empleo al cual usted se postuló, así:	
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:	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar técnica y o jurídicamente, en el marco de su competencia y jurisdicción, los expedientes y asuntos asignados propios del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y las directrices institucionales. • Realizar investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices institucionales y los procedimientos establecidos. • Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos. • Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos institucionales.

	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales. • Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos institucionales y procedimientos establecidos. • 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. • Hacer la prescritica y clasificación de los insumos recibidos, estableciendo la pertinencia del inicio de una investigación, de acuerdo con los procedimientos y lineamientos institucionales. • Hacer el análisis preliminar de las denuncias de fiscalización recibidas, estableciendo la pertinencia del inicio de una acción de fiscalización, de acuerdo con la normativa vigente, procedimientos y lineamientos institucionales. • elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.
Requisitos de Estudio:	Título de profesional en NBC: administración ,o, NBC: ciencia política, relaciones internacionales ,o, NBC: contaduría pública ,o, NBC: derecho y afines ,o, NBC: economía ,o, NBC: ingeniería administrativa y afines ,o, NBC: ingeniería de sistemas, telemática y afines ,o, NBC: ingeniería industrial y afines ,o, NBC: ingeniería química y afines ,o, NBC: matemáticas, estadística y afines.
Requisitos de Experiencia:	Doce(12) meses de experiencia profesional

Pantallazo tomado de respuesta a reclamación.

Como puede observarse en el pantallazo anterior, **ninguna de las funciones corresponde al cargo** por el cual concurso, por lo cual de entrada no hay coherencia en la respuesta brindada.

- Reitera también la Fundación del Universitaria del Área Andina que en cuanto a la educación informal *“No se validan los cursos aportados toda vez que, excede los cinco (5) años de vigencia anteriores a la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones 29 de marzo de 2023”*. *“No Válido: El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección”*.
- Manifiesta también la Fundación del Universitaria del Área Andina:

Como se segunda instancia se aclara que, en lo que se refiere a validar los cursos aportados se indica que, en el literal b), numeral 3.1.2.1 del Anexo técnico del presente Proceso de Selección, dispone que la Educación Informal:

(...) se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte. (...) en la Prueba de Valoración de Antecedentes solamente se tendrá en cuenta la Educación Informal relacionada con las funciones del respectivo empleo. (negrilla fuera del texto original)

Por lo tanto, se encuentran que los cursos adjuntados en la siguiente tabla NO se encuentran enfocados tal y como se menciona, de esta manera se aclara que el empleo a proveer, está dirigido 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..”; por lo anterior, no se evidencian relación o similitud entre el curso aportado y las funciones descritas en la OPEC y establecidas en la MERF por la DIAN, así pues, NO otorga puntuación en el ítem de Educación Informal.

Teniendo en cuenta el pantallazo anterior, están haciendo el análisis de la educación informal pero frente al propósito general de cargo y no frente a las funciones del cargo que son las que permiten determinar la relación con los cursos y los conocimientos que se obtienen de estos para el desarrollo de actividades,

Adicionalmente, tales afirmaciones siguen siendo incorrectas, primero porque **me están haciendo la validación con funciones que no son las del cargo al cual me presente**, y segundo porque no se revisó técnicamente la justificación que presente y que se amplió en la presente acción de tutela, página 34:

NOMBRE DEL CURSO	ENTIDAD	FECHA	DURACIÓN	FUNCIÓN LA QUE SE RELACIONA.
Implementación de procesos pedagógicos y didácticos de la sesión formativa	SENA	23/10/2021	96 HORAS	Realizar las actividades necesarias para la <u>gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos</u> , revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales. Actuar como <u>docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación</u> que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.
Acompañamiento pedagógico como estrategia para el mejoramiento de la calidad de la formación profesional integral	SENA	13/08/2020	140 HORAS	
Planeación pedagógica de la formación profesional	SENA	13/12/2019	60 HORAS	
Implementación de acciones de formación profesional	SENA	29/10/2019	60 HORAS	
Orientación de la formación profesional	SENA	21/09/2018	80 HORAS	

Por tanto, todos los cursos anteriores tienen relación con la función enfocada a la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, y se encuentran con vigencia dentro de los 5 años anteriores a la inscripción del concurso (29 de marzo de 2023).

- En el componente de experiencia profesional relacionada, La Fundación Universitaria del Área Andina manifiesta lo siguiente:

Por otro lado, frente al ítem de experiencia, con lo establecido en el Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección DIAN 2022 menciona en el numeral 3.1.1., literal j), según el cual la Experiencia Profesional Relacionada es "(...) la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer"; y teniendo en cuenta el caso en concreto, se encuentran que las actividades llevadas a cabo por el aspirante como **INSTRUCTOR DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO-TALENTO HUMANO y DOCENTE (FOLIO 8-7)** en SENA y UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, no guardan similitud o relación alguna con las funciones del empleo a proveer toda vez que se trata de un cargo orientado a "1. Desarrollar actividades de acuerdo con los planes que se desarrollen previamente y de conformidad con el modelo pedagógico y estrategias manejadas por el SENA. 2 Generar una formación educativa orientado a ATENCION Y ORIENTACION DEL USUARIO EN LOS SERVICIOS DE SALUD." y, en su defecto, el certificado allegado especifica ÚNICAMENTE funciones dirigidas a la "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.". Por lo anterior, dicha experiencia no puede ser valorada como experiencia profesional relacionada en la presente Prueba de Valoración de Antecedentes.

La afirmación anterior es totalmente incoherente:

- **Primero**, porque la valoración de experiencia relacionada se hace frente a las funciones del cargo y no frente al propósito general, tal como lo especifica numeral "3.1.1. Definiciones para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes" donde se establece:

“Experiencia Profesional Relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de las entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional”

- **Segundo**, porque como se especificó anteriormente, **me están haciendo la validación con funciones que no son las del cargo al cual me presenté.**

- **Tercero**, porque frente a la experiencia aportada del SENA, la afirmación: “*no guardan similitud o relación alguna con las funciones del empleo a proveer toda vez que se trata de un cargo orientado a “ Desarrollar actividades de acuerdo con los planes que se desarrollen previamente y de conformidad con el modelo pedagógico y estrategias manejadas por el SENA”*”, es totalmente incorrecta, pues eso no está escrito en las actividades contractuales que se desarrollaron en el SENA, es meramente una interpretación ligera que le dan a las certificaciones contractuales, sin tener en cuenta al análisis técnico y normativo que se presentó en la justificación.

- **Cuarto**, porque se les entregó una descripción amplia y completa, año a año, de cada una de las actividades contractuales del SENA que tienen ver con funciones del empleo, teniendo en cuenta la normatividad y conceptos técnicos de las entidades competentes. Pero lo que se observa en la respuesta es falta de análisis técnico, falta de congruencia y una respuesta más de tipo genérico.

- **Quinto**, Toda la experiencia aportada en el SENA si es Profesional relacionada, puesto como se ha especificado a partir de la revisión de la norma, los manuales y los conceptos técnicos de las entidades competentes, guarda alta relación y similitud con las siguientes funciones (página 13 a 33 de la presente acción de tutela):

- (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.

- (6) Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Pero vale la pena cuestionarse **¿Cómo van a poder dar una respuesta coherente y técnica si de entrada están analizando mi reclamación con funciones que no son las del cargo al cual me presenté?**

Las anteriores actuaciones suscitan las siguientes

II. PRETENSIONES

1. Proteger mi derecho Fundamental al Debido Proceso, al derecho de petición, la igualdad, el trabajo, buena fe, el acceso a la carrera administrativa y el mérito, dentro del proceso de Valoración de Antecedentes en el marco del **Proceso de Selección DIAN 2022**, que tiene como fin de proveer empleos en vacancia definitiva, en la modalidad de ingreso de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN; ofertado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y desarrollado por la Fundación Universitaria del Área Andina. (OPEC 200675,- GESTOR II)

2. Ordenar a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que corrija la calificación asignada en la prueba de valoración de antecedentes (OPEC 200675,- GESTOR II), en el componente de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, otorgándome los 20 puntos totales, al contar con mas de 36 meses de experiencia profesional relacionada, adicional al requisito mínimo. Lo anterior en virtud de que la experiencia aportada desde el SENA guarda alta relación con las siguientes funciones del cargo (acorde a lo expuesto en las páginas 13 a 33 de la presente acción de tutela):

- (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.
- (6) Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

3. Ordenar a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que corrija la calificación asignada en la prueba de valoración de antecedentes (OPEC 200675,- GESTOR II), en el componente de EDUCACIÓN INFORMAL, otorgándome los 5 puntos totales, al contar con más de 128 horas en cursos relacionados con funciones del cargo, y que cumplen con el criterio de estar vigentes hasta 5 años antes de la inscripción al concurso, (29/03/2023) (tal como se especifica en las páginas 34 y 35 de la presente acción e tutela). Lo anterior en virtud de que los cursos desarrollados guardan alta relación con las siguientes funciones del cargo:

- (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.
- (6) Actuar como docentes o conferencistas en actividades de capacitación y/o formación que se requieran, de acuerdo con las necesidades institucionales.

4. Ordenar a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Consolidar la puntuación de valoración de antecedentes (OPEC 200675,- GESTOR II) en 85 puntos (con una ponderación de 10% que equivale a 8.5, tal como se indica en la siguiente tabla:

Distribución	Puntaje máximo	Puntaje obtenido
Experiencia profesional	50	50
Experiencia profesional relacionada	20	20
Educación formal	25	10
Educación informal	5	5
TOTAL	100	85

III. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

Lo anterior lo fundamento en el artículo 29 de la Constitución Política que trata sobre el derecho fundamental al debido proceso y del que se desprenden el principio de seguridad jurídica y de legalidad de los procedimientos administrativos; así mismo demás normas concordantes y complementarias al caso materia de estudio para los demás derechos fundamentales.

ACERCA DE LA AUSENCIA DE OTRO MEDIO JUDICIAL IDÓNEO PARA LA SALVAGUARDA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN LOS CONCURSOS DE MÉRITO.

La Constitución Política en su artículo 86 consagró una acción judicial especial para facilitar la garantía inmediata de los derechos fundamentales, la cual está dotada de un procedimiento breve y sumario que tiene como rasgos esenciales la subsidiariedad y la residualidad, porque sólo procede si no existe otro mecanismo judicial ordinario de defensa de los derechos que se consideran amenazados o conculcados.

No obstante, esta causal de improcedencia se excepciona, a las voces del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, cuando el reclamo de protección se propuso como mecanismo transitorio con el fin de evitar un perjuicio irremediable que será valorado por el juez constitucional según las circunstancias en las que se encuentra el actor a fin de establecer que el medio judicial ordinario no resulta idóneo para evitarlo o remediarlo.

En relación con el tema de la procedencia de la tutela en los concursos de méritos, el Consejo de Estado ha dicho que, en la medida en que las decisiones que se dictan a lo largo del concurso son actos de trámite y que contra dichos actos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni las acciones contencioso administrativas, los demandantes carecen de otros medios de defensa judicial para lograr la reincorporación al concurso.

Así mismo, también se ha dicho que, de aceptarse, en gracia de discusión, que contra esos “actos de trámite” procede la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, es lo cierto que el citado mecanismo judicial no resulta eficaz ni idóneo para la protección de los derechos fundamentales que normalmente se invocan en esa clase de demandas.

Por consiguiente, es evidente que ese mecanismo no es idóneo y eficaz, si lo que pretende la parte demandante, como en el presente caso, es que se **ordene la rectificación del puntaje otorgado en la prueba de valoración de antecedentes y, por consiguiente, que se corrija el puntaje definitivo**. Esta es la pretensión que el actor cree que de ser atendida por el juez de tutela salvaría la amenaza o la vulneración que afrontan sus derechos fundamentales, lo que evidencia que la tutela, como mecanismo ágil de solución de este tipo de conflictos, es el medio adecuado para resolver de forma eficaz y útil lo planteado.

En este orden de ideas, es lo cierto que únicamente a través de la acción de tutela es posible obtener definición oportuna sobre, por ejemplo, la pretensión de seguir participando en el concurso de méritos en condiciones de igualdad, toda vez que esperar a la culminación del respectivo proceso contencioso administrativo va en contravía del derecho fundamental de participación en el acceso a los cargos públicos por vía del concurso de méritos.

Esta situación, se presenta en el caso objeto de estudio, pues, como se dijo, lo que pretende el accionante es cuestionar la decisión de la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, que dispuso en la valoración de la prueba de valoración de antecedentes, no tener en cuenta toda la experiencia aportada desde el SENA como experiencia profesional relacionada a pesar de justificar en la reclamación de manera

técnica y normativa la relación existente con las funciones del cargo, así mismo, el no haber tenido en cuenta también los cursos de formación aportados en el componente de educación informal, a pesar de justificar técnica y normativamente la relación funciones del cargo; cuestionamiento que tiene como finalidad que, como primera medida, se ordene la rectificación del puntaje otorgado en la prueba de valoración de antecedentes y que, por consiguiente, se corrija el puntaje definitivo para que el accionante sea ubicada en el lugar que le corresponde según esos resultados en la lista de elegibles.

Así, de acuerdo con lo dicho en este acápite, el juzgado deberá estudiar de fondo los argumentos planteados en la tutela radicada por el suscrito con el propósito de establecer si efectivamente existe vulneración o no de los derechos fundamentales invocados en la demanda.

Igualmente, **La Corte Constitucional, en su sentencia de unificación SU-913 de 2009**, estableció que era viable la procedencia de la acción de tutela contra actos administrativos que regulan o ejecutan un proceso de concurso de méritos, como un mecanismo de protección de los derechos de quienes participan en dichos concursos, así lo manifestó: '(..) la doctrina constitucional ha reiterado que al estar en juego la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la igualdad y el debido proceso de quienes participaron en un concurso de méritos y fueron debidamente seleccionados, la Corte Constitucional asume competencia plena y directa, aun existiendo otro mecanismo de defensa judicial, al considerar que la tutela puede "desplazar la respectiva instancia ordinaria para convertirse en la "vía" principal de trámite del asunto, en aquellas casos en que el mecanismo alterno no es lo suficientemente idóneo y eficaz para la protección de estos derechos.

Considera la corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de protección inmediata. Esta corte ha expresado, que, "para excluir a la tutela en los casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular".

Con posterioridad a la citada SU **se expidió la ley 1437 de 2011 o CPACA**, el cual amplió un catálogo de medidas cautelares que pueden ser solicitadas dentro del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho para buscar la suspensión de los efectos del acto administrativo demandado, lo que en principio reduciría la procedencia de la tutela frente a estos actos administrativos de trámite (que por regla general no tienen control judicial); sin embargo, pese a ese mecanismo jurídico existente y aplicable a la fecha, la jurisprudencia actual aún sigue abriendo la viabilidad de la procedencia del estudio de tutela frente a actos administrativos de trámite expedidos durante la ejecución del proceso del concurso de mérito, siempre y cuando se cumplan algunas excepciones. Bajo este panorama procedo a relacionar y citar apartes relevantes de las sentencias de las altas cortes relacionadas con este tópico.

En el **año 2013 en sentencia T -798, la Corte Constitucional** señaló que existen al menos dos excepciones que la tornan procedente, a saber: 1) cuando pese a la existencia de un mecanismo judicial idóneo, esto es, adecuado para resolver las implicaciones constitucionales del caso, el mismo no goza de suficiente efectividad para la protección de los derechos fundamentales invocados como amenazados a la luz del caso concreto; o 2) cuando se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, que implica una situación de amenaza de vulneración de un derecho fundamental susceptible de concretarse y que pueda generar un daño irreversible.

En otra **sentencia de tutela, la T- 090 del 26 de febrero de 2013**, se enfatizó en dos subreglas para habilitar de manera excepcional la procedencia del estudio de la acción de tutela contra actos administrativos que regulan o ejecutan el proceso de concurso de méritos para proteger derechos fundamentales que resulten amenazados o vulnerados, que son a saber: a) cuando el accionante la ejerce como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; y, b) cuando el medio de defensa existe, pero en la práctica es ineficaz para amparar el derecho fundamental cuya protección se invoca, y que en caso de no ser garantizado se traduce en un claro perjuicio para el actor. Luego de establecidas esas dos subreglas, las altas cortes marcaron su postura bajo esas dos excepciones y siguieron profiriendo decisiones en ese sentido, que vale la pena citar y copiar los apuntes relevantes de las mismas.

El 30 de enero de 2014, el Consejo de Estado, corporación de cierre y especializado en el tópico del control de legalidad de los actos administrativos, también se ha pronunciado sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela en temas relacionados con concursos de méritos, expresándose de la siguiente manera. "La acción procede cuando el interesado no dispone de otro medio de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En todo caso, el otro mecanismo debe ser idóneo para proteger el derecho fundamental vulnerado o amenazado, pues, de lo contrario, el juez de tutela deberá examinar si existe perjuicio irremediable y, de existir, debe examinar de fondo los argumentos que proponga el demandante. Ahora bien, para el caso de las tutelas interpuestas en el trámite de los concursos de méritos, convocados para acceder a cargos públicos, esta Corporación ha sostenido que, por regla general, las decisiones dictadas en los concursos de méritos son actos administrativos de trámite, expedidos justamente para impulsar y dar continuidad de la convocatoria. Contra los actos de trámite no proceden los recursos de la vía gubernativa ni las acciones contencioso administrativas y, por lo tanto, la tutela se ve como el remedio judicial idóneo y eficaz para la protección los derechos fundamentales de los concursantes".

Posteriormente, **el 24 de febrero de 2014, ese mismo órgano de Cierre en su Sección Segunda, Subsección "A", Magistrado Ponente: Luis Rafael Vergara Quintero**, expresó: "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. 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 a quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamadas "

En **sentencia de tutela, T - 030 de 2015, la Corte Constitucional** ha señalado la obligación de los jueces constitucionales de realizar un análisis minucioso del carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, más aún cuando se controvierten decisiones adoptadas por intermedio de actos administrativos y el accionante infiere que acude a este mecanismo con el objeto de que no se le ocasione un perjuicio irremediable, al respecto, dijo: «(...) el carácter supletorio del mecanismo de tutela conduce a que solo tenga lugar cuando dentro de los diversos medios que pueda tener el actor no existe alguno que sea idóneo para proteger objetivamente el derecho que se alegue vulnerado

o amenazado. Esta consideración se morigera con la opción de que, a pesar de disponer de otro medio de defensa judicial idóneo para proteger su derecho, el peticionario puede acudir a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. De no hacerse así, esto es, actuando en desconocimiento del principio de subsidiariedad se procedería en contravía de la articulación del sistema jurídico, ya que la protección de los derechos fundamentales está en cabeza en primer lugar del juez ordinario. En este sentido, la Corte ha expuesto que conforme al carácter residual de la tutela, no es, en principio, este mecanismo el medio adecuado para controvertir las actuaciones administrativas, puesto que para ello están previstas las acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En ese escenario, la acción de tutela cabría como mecanismo transitorio de protección de los derechos fundamentales cuando quiera que esperar a la respuesta de la jurisdicción contenciosa administrativa pudiese dar lugar a un perjuicio irremediable. Al respecto se ha establecido: "

La **Corte Constitucional en sentencia T- 748 del 7 de diciembre de 2015**, manifestó que pese a la existencia de un medio de defensa para proteger el derecho que se indica vulnerado, como consecuencia de un acto administrativo proferido al interior de un concurso de méritos, los medios de control de la jurisdicción contencioso administrativa no son los mecanismos idóneos y eficaces, en razón del prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener, frente al relativo corto tiempo que normalmente dura un concurso, así manifestó: "(,..) si bien puede llegarse a considerar, en principio, que el asunto, como consecuencia de la aplicación del principio de la subsidiariedad, debe declararse improcedente, lo cierto es que acudir al mecanismo ordinario de defensa judicial, cual es, en este caso, la jurisdicción contencioso administrativa, bien sea a través de la acción electoral, de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o de la acción de reparación directa, puede resultar excesivo y desproporcionado, atendiendo para ello al prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener (...). En similar sentido la sentencia T-509 de 2011 M.P. Palacio Palacio observó: respecto de la procedencia específica de la acción de tutela en los concursos de méritos es claro, en principio, que quienes se vean afectados por una decisión de este tipo podrían valerse de las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo para lograr la restauración de sus derechos. Sin embargo, la Corte ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para reponer dicha vulneración. Es así como la jurisprudencia reiterada de este Tribunal Constitucional ha señalado que en estos casos las acciones contencioso administrativas no alcanzan una protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas que, habiendo adelantado los trámites necesarios para su vinculación a través de un sistema de selección de méritos, ven truncada su posibilidad de acceder al cargo por aspectos ajenos a la esencia del concurso".

La **Corte Constitucional en sentencia en la T - 438 de 2018**, indicó que la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo judicial al que debe acudirse para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un concurso de méritos, y que en este campo su procedencia es excepcional cuando la persona afectada no tiene otro medio judicial o teniéndolo el mismo no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable, y así lo explicó: "Lo anterior, en virtud de la naturaleza subsidiaria y residual de la acción de tutela, por lo que, quien pretenda controvertir en sede judicial un acto administrativo deberá acudir a las acciones que para tales fines existen ante la jurisdicción contenciosa administrativa. No obstante, esta Corporación también ha indicado que hay, al menos, dos excepciones a la regla antes descrita, a saber: (1) cuando la persona afectada no cuente con un mecanismo judicial distinto a la acción de tutela, que sea adecuado para resolver las implicaciones constitucionales del caso, y que goce con suficiente efectividad para la protección de sus derechos fundamentales; y, (2) cuando se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. (...). En efecto, este Tribunal ha reconocido que se configura una excepción a la improcedencia de la tutela

por incumplimiento del requisito de subsidiariedad, cuando los mecanismos ordinarios existentes no son idóneos ni eficaces para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Si bien el accionante tiene la vía gubernativa y el contencioso administrativo como remedios judiciales, estos no son los conducentes para proteger de manera efectiva los derechos del peticionario, pues, como ha sido establecido de manera reiterada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, "la vía contencioso-administrativa no es el mecanismo idóneo para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en concursos de méritos".

MATERIALIZACIÓN DE LAS EXCEPCIONES DE PROCEDENCIA DE ESTUDIO DE LA ACCIÓN DE TUTELA APLICABLE A MI CASO.

Leída y analizada la jurisprudencia se desprenden y materializan varias excepciones para la procedencia del estudio de acción de tutela en mi caso, que son:

No cuento con un mecanismo judicial distinto a la acción de tutela, que sea adecuado para resolver las implicaciones constitucionales del caso, y que goce con suficiente efectividad para la protección de mis derechos fundamentales, toda vez que el acto administrativo que notificó la respuesta a mi reclamación sobre los resultados de la prueba de valoración de antecedentes es de trámite, contra el cual no procede recurso alguno, ni puede ser objeto de control judicial. Al respecto, se debe indicar que los actos administrativos definitivos, según el artículo 43 de la Ley 1437 de 2011, son aquellos que deciden directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar con la actuación. O como lo ha indicado la doctrina, son los que crean, modifican o extinguen una situación jurídica. Por su parte, los actos administrativos de trámite son aquellos que dan celeridad y movimiento a la actuación administrativa e impulsan el trámite propio de la decisión que ha de tomarse, sin que produzca efectos directos e indirectos. En este caso, la comunicación de la respuesta a mi reclamación sobre los resultados de la prueba de valoración de antecedentes mediante la plataforma SIMO.

Bajo este escenario, tenemos que la notificación de la respuesta a mi reclamación sobre los resultados de la prueba de valoración de antecedentes es un acto administrativo de trámite, el cual no tiene control judicial y por ende no se pueda atacar mediante el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho por los siguientes argumentos jurídicos.

El artículo 75 de la Ley 1437 de 2011 prescribe que "no habrá recurso contra los actos de carácter general, ni contra los de trámite, preparatorios, o de ejecución excepto en los casos previstos en norma expresa"; y por su parte el artículo 43 ibídem define que los actos administrativos definitivos son aquellos que "...decidan directa o indirectamente el fondo del asunto o hagan imposible continuar la actuación". En consecuencia, los actos administrativos de trámite no son susceptibles de recursos en vía administrativa y tampoco son objeto de control judicial mediante el mecanismo ordinario de nulidad y restablecimiento del derecho, donde solo se discute la legalidad de los actos administrativos definitivos por crear, modificar o extinguir una situación jurídica.

En este momento el Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022., para el cargo al cual concurso se encuentra en la fase de llamado a exámenes médicos, por lo que no existe un acto administrativo en firme.

CONCLUSIÓN

Así las cosas, tengo que concluir que en el presente caso es procedente el estudio de fondo de la acción de tutela contra el acto administrativo de trámite que me comunicó la respuesta a mi reclamación sobre los resultados de la prueba de valoración de antecedentes Proceso de Selección DIAN 2022, organizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil y administrado por la Fundación universitaria del Área Andina, para el empleo denominado OPEC 200675,- GESTOR II, al cumplirse por lo menos los dos (2) excepciones o subreglas jurisprudenciales que a saber son: a) NO cuento con un mecanismo judicial distinto a la acción de tutela, que sea adecuado para resolver las implicaciones constitucionales del caso, toda vez que el acto administrativo que notificó la respuesta a mi reclamación sobre los resultados de la prueba de valoración de antecedentes es de trámite, contra el cual no procede recurso alguno ni puede ser objeto de control judicial. b) El mecanismo judicial existente no es idóneo, en razón a que en la práctica resultaría ineficaz, pues el prolongado término de duración del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho acompañada de la medida cautelar ocasionaría un perjuicio irremediable luego que la lista de elegibles quedara en firme.

DERECHOS VULNERADOS

Derechos vulnerados por la falta de análisis para la valoración de antecedentes en experiencia profesional relacionada.

Estimo vulnerados mis derechos fundamentales al trabajo, al acceso a un cargo público:

I) El artículo 25 de la Constitución Nacional prevé que el trabajo es un derecho y una obligación social, frente al cual toda persona tiene derecho a que sea en condiciones dignas y justas. En el caso de concursos de méritos este derecho aparece lesionado cuando una persona es privada del acceso a un empleo y a una responsabilidad pública a pesar de que el orden jurídico le aseguraba que, si cumplía ciertas condiciones, sería escogida para el efecto.

II) El artículo 40 de la Constitución señala que todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: [...] acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse. La tutela es un mecanismo idóneo para proteger el derecho al acceso a cargos públicos en el marco de un concurso de méritos: "En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado (...)"

III) Los derechos a la igualdad y al debido proceso toda vez que la valoración de los antecedentes en experiencia profesional relacionada no se realizó conforme lo dispone el anexo de la convocatoria, pues no se valoró en debida forma la experiencia aportada desde el SENA, la cual es profesional relacionada, y de la que se allegó certificación de manera oportuna al proceso de selección, la cual es clara y no permite ambigüedades en el uso del lenguaje.

En el caso concreto, la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz para el resguardo de los derechos fundamentales transgredidos, e incluso de las medidas cautelares dispuestas en la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Por ello la solicito como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En Sentencia C-980/10 M. p. Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MAE, la corte constitucional sobre el derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, precisó:

“las autoridades estatales no podrán actuar en forma omnímoda, sino dentro del marco jurídico definido democráticamente, respetando las formas propias de cada juicio y asegurando la efectividad de aquellos mandatos que garantizan a las personas el ejercicio pleno de sus derechos. Según lo ha destacado este Tribunal, el derecho al debido proceso tiene como propósito específico “la defensa y preservación del valor material de la justicia, a través del logro de los fines esenciales del Estado, como la preservación de la convivencia social y la protección de todas las personas residentes en Colombia en su vida, honra, bienes y demás derechos y libertades públicas (preámbulo y artículos 1° y 2° de la C.P).”

En el presente caso, donde se presenta una valoración inapropiada de la certificación laboral mencionada, se puede concluir que se ha dejado al proceso de selección a la suerte del capricho de las autoridades competentes, lo que constituye una flagrante violación a mis derechos fundamentales, pues no se cuenta con unos criterios razonables dentro del proceso de selección.

En su jurisprudencia, la Corte Constitucional en sentencia C049 de 2006 se refirió nuevamente a la importancia de los concursos públicos abiertos en la materialización del mérito y de las garantías al ciudadano:

(...) Por consiguiente, es el Concurso Público o Abierto, el mecanismo idóneo para proveer un empleo público, salvaguardando que la propia Constitución o la ley indiquen expresamente otro mecanismo. Es precisamente el mecanismo ya referido, el que permite garantizar y hacer efectivo uno de los principios y valores que hacen parte de la identidad de nuestro Estado: El derecho de Igualdad. En este orden de ideas, el Concurso Abierto permite a todos aquellos ciudadanos que reúnan los requisitos para ocupar un cargo en la administración, participar en los procesos de selección para proveer el mismo.

De forma similar, en reciente jurisprudencia C-673 de 2015 la Corte ha definido la carrera administrativa como un elemento esencial y definitorio del Estado Democrático y del orden jurídico y constitucional:

“según ha interpretado y reiterado de forma sistemática esta Corporación, la carrera administrativa es un eje definitorio del ordenamiento constitucional porque provee el método que mejor protege los principios del mérito, la transparencia, la eficacia y la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos del Estado. Por esa razón, el sistema de carrera tiene un carácter general y preferente para la provisión de los servidores estatales, en tanto garantiza la selección objetiva del personal más idóneo y calificado para brindar eficacia y eficiencia a la administración pública.”

Así vemos que los concursos de méritos generan oportunidades para que todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos constitucionales y legales, podamos acceder a los cargos de que dispone el Estado.

IV. COMPETENCIA

Es usted, señor Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 333 de 2021:

ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2.2.3.1.2.1. DEL DECRETO 1069 DE 2015. Modifícase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2.2.3.1.2.1. REPARTO DE LA ACCIÓN DE TUTELA. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:
(...)

2. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría."

V. JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento, que no he instaurado acción similar ante otra autoridad judicial por los mismos hechos y derechos.

VI. ANEXOS

- 1) Copia cédula de ciudadanía.
- 2) Reporte de inscripción al cargo OPEC 200675,- GESTOR II
- 3) Manual de funciones del OPEC 200675,- GESTOR II
- 4) Resolución 060 DEL 11/06/2020 Por la cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN
- 5) Reclamación por prueba de valoración de antecedentes realizada ante la Fundación Universitaria del Área Andina y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 6) Respuesta a reclamación de prueba de valoración de antecedentes por parte de la Fundación Universitaria del Área Andina y la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- 7) Certificaciones laborales expedidas por el SENA y aportadas en el concurso.

VII. NOTIFICACIONES

- Autorizo como accionante recibir notificaciones en el correo electrónico januario789@gmail.com
- A la Fundación Universitaria del Área Andina en el correo: notificacionjudicial@areandina.edu.co
- A la Comisión Nacional del Servicio Civil en el correo notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Atentamente,



JANUARIO HUMBERTO DURAN ADARVE

C.C. 1.001.166.406 de Bello-Antioquia.