

Montería, 14 de diciembre de 2023

Señor(es)

RAMA JUDICIAL

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

ASUNTO: TUTELA POR NO RESPUESTA A RECLAMACIÓN Y POSTERIOR DERECHO DE PETICIÓN – RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – CONCURSO DE MÉRITOS COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

TUTELADOS:

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA (OPERADOR CONTRATADO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL)

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC (ENTIDAD ESTATAL ENCARGADA DE LAS CONVOCATORIAS PÚBLICAS DE EMPLEOS DE CARRERA POR MÉRITO)

Cordial Saludo.

En atención al asunto en mención me permito detallar que actualmente me encuentro participando en la Convocatoria Abierta de Méritos publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, llamada PROCESO DE SELECCION DIAN 2022, dentro de los cuales se han llevado a cabo varias fases (ya tuvieron presentación de tres pruebas de conocimiento – Básicas, Conductuales y de Integridad), valoración de antecedentes y reclamaciones, por lo que actualmente se encuentran en la fase de alistamiento para la posterior citación de las personas que continúan en dicho concurso, específicamente para realizar un curso de formación, el cual aplica para cargos misionales, asociado a la OPEC No. 198218 en la que me encuentro participando.

Sin embargo, la presente acción de tutela la presento debido a que el día 09 de octubre del presente año, presenté reclamación mediante la plataforma SIMO (la cual lleva la trazabilidad del proceso y es la autorizada a nivel nacional para todos los concursos realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil), de acuerdo con las fases del proceso, los tiempos correspondientes y teniendo en cuenta el Acuerdo de la convocatoria, una vez tuve acceso por parte de la entidad a la prueba.

Así pues, en esta reclamación solicité expresamente la recalificación de mi prueba y revisión de las preguntas no. 19, 53, 58 y 85 (correspondientes a la prueba conductual), dado que la respuesta a estas no era clara y concordante, teniendo en cuenta la ley general y la normativa de la DIA, por lo que presenté los argumentos respetivos de tal manera que se le diera transparencia al proceso, y en concordancia un aumento en mi puntaje, continuando a la siguiente fase.

Posteriormente, el día 23 de octubre del mismo año, la Fundación Área Andina carga por SIMO, la presunta respuesta a mi reclamación, pero la cual es muy somera y detalla las preguntas 97, 98, 101 y 123 (correspondientes la prueba de integridad), las cuales no son las solicitadas en mi reclamación, por lo que decido realizar un derecho de petición el día 25 de octubre a la Comisión Nacional del Servicio Civil como entidad encargada de su contratación y quien apertura y regula como ente público los concursos de méritos de carrera administrativa, teniendo a su vez la responsabilidad compartida de dicho proceso, de tal manera que le den

respuesta de fondo a mi petición con la explicación y recalificación de las preguntas con las que tengo inconformidad.

Ahora bien, el día 20 de noviembre la Comisión Nacional del Servicio Civil, da contestación a mi petición de la siguiente manera *“Sobre el particular, se informa que la Fundación Universitaria Del Área Andina, es la institución de educación superior contratada por la CNSC a través del contrato de prestación de servicios No. 379 de 2023 encargada entre otras acciones y obligaciones de la gestión logística de la fase de pruebas escritas”*, por lo que dan traslado de dicha solicitud a la entidad. Sin embargo, a la fecha después de ese traslado, han pasado más de 18 días hábiles y no he recibido contestación por parte de la Fundación Universitaria, ni tampoco ha habido actualización por parte de la CNSC del proceso, lo que evidencia no solo la vulneración al derecho de petición, sino al trabajo y al debido proceso, por ser un concurso de méritos en el cual continúo en concurso, pero considero que la calificación no es la adecuada dado que no están reconociendo esas cuatro preguntas (dan aclaración a otras preguntas no pedidas), y finalmente al principio de transparencia dado que su contestación errónea inicialmente y su silencio administrativo posterior, genera suspicacias sobre la meritocracia en el proceso a favor de terceros intervinientes en el proceso (las fases del proceso siguen avanzando y sigo sin una respuesta a mi reclamación de recalificación o aclaración de preguntas).

Finalmente, mediante la presente tutela solicito su amparo como ente judicial para que sean reconocidos mis derechos anteriormente detallados que se encuentran vulnerados, para lo cual presento los siguientes anexos que dan soporte a mi petición:

1. Reclamación realizada por mi persona el 09 de octubre de 2023 ante la Fundación Universitaria Área Andina.
2. Respuesta emitida el 23 de octubre de 2023 por parte de la Fundación Universitaria Área Andina.
3. Derecho de petición radicado por mi persona el 25 de octubre de 2023 ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Respuesta enviada el 20 de noviembre de 2023 por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
5. Remisión realizada el 20 de noviembre de 2023 por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil ante la Fundación Universitaria Área Andina.

Gracias por la atención prestada, quedo atenta a su oportuna respuesta.

Cordialmente.

Karen Sofía Espitia Barrera  
C.C. 1067951860 de Montería  
Correo: [karensofia.e2010@gmail.com](mailto:karensofia.e2010@gmail.com)

Montería, 09 de octubre de 2023

Señor(es)

Comisión Nacional del Servicio Civil

Fundación Universitaria del Área Andina

ASUNTO: RECLAMACIÓN – RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES

Cordial Saludo.

En atención a la calificación de los resultados preliminares de las competencias conductuales o interpersonales realizada al PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD, para la OPEC No. 198218, en la que me encuentro participando, cuya denominación es Gestor II, grado 2, código 302, me permito presentar la reclamación correspondiente al respecto en los tiempos adecuados para tal fin, dado que después de haber tenido acceso a las pruebas y sus correspondientes hojas de respuestas (tanto la mía como la de la entidad acreditada de realizar las pruebas), considero que la puntuación de 85,23% que me fue asignada debe ser revisada y recalificada como demostraré a continuación.

Inicialmente, en la pregunta no. 19 se presenta un caso situacional en la que hay retrasos debido a fallas en la dependencia, anteriores a mi llegada y me designan dicha revisión y monitoreo, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica reunirme con jefes y compañeros para consultar la decisión, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que se **debe presentar al jefe inmediato un informe que determine la ubicación y las causas de las fallas**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es el "*Trabajo en equipo*", cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Monitorear el cumplimiento de los objetivos del equipo y alertar sobre desviaciones con fundamento en los datos", lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al presentar un informe se está alertando sobre las fallas (desviaciones), y esto no sucede si actúo como ustedes indican en la que le consulto a mis compañeros el que hacer, lo cual considero corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En la pregunta no. 53 se presenta un caso situacional en la que me piden liderar un grupo de líderes con lo que se debe elegir parámetros para evaluar los procesos internos de la entidad, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica pedirle a mis compañeros que consulten los protocolos de la entidad y organizar un espacio para resolver dudas, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que se le **debe compartir los documentos a mis compañeros para definir con ellos el cronograma a seguir**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es la "*Comunicación efectiva*", cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Generar

intercambios de información veraz y efectiva que faciliten el logro de los objetivos institucionales”, lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Adicionalmente, se encuentra también la competencia de “Trabajo en equipo”, cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo “Orientar el trabajo del equipo, fomentar y reconocer la participación de todos, cuidando del bien ambiente de trabajo”, lo que también es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al compartir directamente la documentación a mis compañeros, estoy tanto promoviendo este intercambio efectivo de información, como orientando el trabajo en equipo, y así mismo al definir un cronograma con ellos se está proponiendo una acción directa para lograr los objetivos y estoy reconociendo su participación como compañeros, comportamientos que no suceden del todo si actúo como ustedes indican en la que les pido que consulten por su cuenta los protocolos y adicionalmente solo resuelvo dudas al respecto, más no se llega a materializar una acción que logre los objetivos, lo cual considero corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En la pregunta no. 58 se presenta un caso situacional en la que se está definiendo la imagen gráfica de la entidad, especificando que se debe decidir la gama de colores que la representa, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica hacer una lluvia de ideas en la que todos aportemos desde nuestra experiencia en la entidad, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que **deben participar los funcionarios que tienen conocimientos relacionados, garantizando un resultado adecuado**, esto de acuerdo al desarrollo del Mercadeo, la Publicidad, la Comunicación y la Psicología como áreas del conocimiento, en la que diferentes autores han detallado que existe una rama denominada psicología de color, que entre otras establece como la teoría del color (la gama y combinación de estos colores tienen incidencia en la percepción y concepción humana), lo cual también es apoyado por la Resolución 000083 del 04 de agosto de 2020 de la normatividad de la DIAN en la que se especifica “Que la Identidad visual institucional es un elemento fundamental de comunicación empresarial que define la forma como una entidad debe proyectarse para que sus clientes identifiquen los servicios que presta. Que para generar un cambio en la percepción que implica una evolución en la identidad gráfica, se hace necesario adoptar un nuevo logotipo”, por tanto, cada color y su combinación genera en la ciudadanía y el público en general sentimientos diferentes, que de acuerdo a la intencionalidad de la entidad deben ser elegidos por funcionarios que conozcan sobre el significado de cada gama, lo cual podría no suceder si se hace una lluvia de ideas en base la experiencia en la DIAN (propuesta hecha por ustedes), dado que nosotros como funcionarios si bien generamos participación, de acuerdo a la formación académica de cada uno puede que escojamos colores no acordes por ejemplo fluorescentes o en tonalidades que no vayan con la percepción psicológica ya demostrada científicamente que se desea transmitir, en la cual debe primar la misión de generar transparencia en la entidad y cercanía con el ciudadano, pero que si sucederá si se esta gama es elegida por los funcionarios cuya formación sea orientada a esto.

Finalmente, en la pregunta no. 85 se presenta un caso situacional en el que proponen que el Estado busca desarrollar campañas con iniciativas de educación y concientización para promover la cultura tributaria y evitar la evasión, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria para apoyar esto, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica fomentar la colaboración y valorar los aportes de los integrantes, dado que en la pregunta en sí no se especifica que se esté haciendo alguna actividad grupal o que incluya más de una persona, solo se menciona una estrategia estatal y mi actuar, por lo que no se puede asumir algo adicional, es por tanto que considero que la respuesta que escogí es la mejor, en la cual se especifica que **yo demuestro**

**respeto por el código de ética con mi actuar**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es el "Comportamiento ético", cuyo nivel de desarrollo es el 4, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Ser referente en la organización por mi comportamiento ético" y "Promover en los equipos de trabajo en los que se participa la práctica el código de ética en todas las esferas de actuación", lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al poner en práctica el código de ética se está promoviendo los valores internos, principios, comportamientos, conductas y en general el actuar correcto de un funcionario público de acuerdo al ordenamiento jurídico de la entidad, y esto no sucede si actúo como ustedes indican en la que fomento la colaboración y aportes, aparte que no estoy evitando la evasión, por tanto su respuesta considero que corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En conclusión, al realizar el correspondiente análisis, se hace necesario resaltar, que solicito la recalificación de mi prueba del componente conductual o interpersonal, de tal manera que las preguntas no. 19, 53, 58, y 85 cambien a ser correctas, teniendo en cuenta las razones expuestas previamente, lo que debería subir mi puntaje, y en general cambiar el resultado total de mi examen.

Gracias por la atención prestada, quedo atenta a su oportuna respuesta.

Cordialmente.

Karen Sofía Espitia Barrera  
C.C. 1067951860 de Montería  
Correo: karensofia.e2010@gmail.com

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**KAREN SOFIA ESPITIA BARRERA**  
**ID. 568886332**  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-17120**

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

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

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

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

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

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción*

*física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.*

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

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

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

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

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

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

## **OBJETO DE LA PETICIÓN.**

***"Deseo tener acceso a las pruebas, dado que tengo dudas respecto a la forma como se calificó el examen.***

***dado que después de haber tenido acceso a las pruebas y sus correspondientes hojas de respuestas (tanto la mía como la de la entidad acreditada de realizar las pruebas), considero que la puntuación de 87,00% que me fue asignada debe ser revisada y recalificada como demostraré a continuación."***

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

### **I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.**

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022,

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

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

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

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

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

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

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

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

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

## II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, indica:

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

*Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional*



de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

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

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

**TABLA No. 6**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.**

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

(...)

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

#### **4. PRUEBAS ESCRITAS.**

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

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

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

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

- Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.

#### **4.1 Citación a Pruebas Escritas.**

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

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

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

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

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

En este orden, para los empleos de **Ingreso** ofertados en el **Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN y que requieren experiencia en su requisito Mínimo**, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales, Valoración de Antecedentes y Prueba de Integridad en la Fase I. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la **Tabla No. 6** del Acuerdo Rector.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene entonces que, la Fase I que corresponde a la Prueba **eliminatória** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y las Pruebas **Clasificatorias** sobre *Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*, se evaluaron en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superaron el puntaje mínimo aprobatorio de setenta **(70.00)** puntos en la Prueba sobre *Competencias Básicas u Organizacionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificatorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad*.

Ahora bien, la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales, Prueba de Integridad y Valoración de Antecedentes*, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 6; no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100% y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, **lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatório.**

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

Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el

puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta (**70.00**) para aprobar dicha Fase.

Es importante resaltar que, los aspirantes que se presentaron a empleos de ingreso de Nivel Profesional de los Procesos Misionales que requieren experiencia, deben superar tanto los puntajes mínimos establecidos para las pruebas eliminatorias, como el Puntaje Mínimo Aprobatorio de la Fase I para continuar en el proceso, se aclara que, todos los aspirantes deben superar el Puntaje Mínimo Aprobatorio General para poder continuar en la siguiente etapa del Proceso de Selección.

### III. DEL CASO EN CONCRETO.

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

Previo a dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas, es importante señalar que, todas y cada una de las actividades llevadas a cabo en la fase de Pruebas Escritas van orientadas al cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialidad de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes, eficacia y eficiencia en cumplimiento estricto del artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

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

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

Estos cinco valores son:

- **Honestidad**: se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto**: reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso**: reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las

necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.

- **Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.

**Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

### Deseabilidad Social

ÍTEM	VALOR DE AJUSTE	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
97	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista
98	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista
101	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista.

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

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y **cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta**

cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
123	B	Respeto	Esta opción tiene un valor de tres (3) puntos, pues al profundizar en las objeciones expuestas buscando entender cada una de sus razones, reconoce el valor de conocer y atender las propuestas contrarias presentadas por su compañero. Ya que, emprende acciones alineadas con el valor de respeto al buscar un mejor entendimiento por medio del diálogo y detallar esta propuesta sobre su trabajo. Por lo anterior, se evidencia una tendencia a realizar la conducta esperada del componente de RESPETO definida en el Valores del Servicio Público. Código de Integridad como "Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición." Así como su conducta asociada de "Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro."

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

#### IV. DECISIÓN.

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

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se **NIEGAN** las solicitudes de su reclamación.
2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de **92,94** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.

3. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **85,23** en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales.
4. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **87,00** en la Prueba de Integridad.
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
6. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



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

Proyectó: D. Páez



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC



No. Radicado: 2023RE204049 10/25/2023 11:25:01 PM  
Cod. Verificación: 9662260 Anexos: 1  
Radicador: USUARIO EXTERNO PQRS

## INFORMACIÓN DEL RADICADO

**Número de radicado:** 2023RE204049  
**Fecha de radicado:** 10/25/2023 11:25 PM  
**Código de verificación:** 9662260  
**Canal:** Web  
**Registro:** En línea  
**Tipo de tramite:** PETICIÓN  
**Tipo de solicitud:** PETICIÓN  
**Tema:** SOLICITAR INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD EN ASUNTOS DE SU COMPETENCIA  
**Sub-Tema:** SOLICITAR INTERVENCIÓN DE LA ENTIDAD EN ASUNTOS DE SU COMPETENCIA

## INFORMACIÓN PETICIONARIO

**Anónimo:** NO **Tipo de remitente:** PERSONA NATURAL  
**Tipo DI:** CC **Numero DI:** 1067951860  
**NIT:** **Institución:**  
**Nombre(s) y Apellido(s):** KAREN SOFÍA ESPITIA BARRERA  
**Cargo:**  
**Responder a:** CORREO ELECTRÓNICO  
**Correo electrónico:** KARENSOFIA.E2010@GMAIL.COM  
**Dirección seleccionada:**  
**País:**  
**Departamento:**  
**Municipio:**



**PETICIÓN****Asunto:**

PETICIÓN POR NO RESPUESTA A RECLAMACIÓN–  
RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O  
INTERPERSONALES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

**Texto de la petición**

Solicito a ustedes como ente nacional garante de las convocatorias públicas, para este caso la del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022, invocando no solamente el derecho constitucional a la petición sino igualmente a la ejecución de la Ley de Transparencia y el Estatuto Anticorrupción, la respuesta pertinente a mi reclamación presentada en SIMO con número 732754092, en la cual solicitaba revisión de las preguntas no. 19, 53, 58 y 85, y cuya respuesta emitida por el operador contiene son las preguntas 97, 98, 101 y 123, lo cual no corresponde a lo expuesto, para lo cual anexo a esta solicitud mi reclamación presentada a través del aplicativo y la respuesta emitida por la Fundación Universitaria Área Andina, de tal manera que ustedes tengan el acervo probatorio correspondiente que sustenta mi petición.

**AVISOS LEGALES**

Manifiesto bajo mi responsabilidad que los datos aportados en esta solicitud son ciertos y que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la pretensión realizada.

**Datos Personales**

Los datos facilitados por usted en este formulario pasarán a formar parte de los archivos automatizados propiedad de la CNSC y podrán ser utilizados por el titular del archivo para el ejercicio de las funciones propias en el ámbito de sus competencias. De conformidad con la Ley 1581 del 17 de octubre de 2012, Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante instancia presentada.

Montería, 25 de octubre de 2023

Señor(es)

Comisión Nacional del Servicio Civil

ASUNTO: PETICIÓN POR NO RESPUESTA A RECLAMACIÓN – RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

Cordial Saludo.

En atención a la calificación de los resultados preliminares de las pruebas realizadas al PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022, para la OPEC No. 198218, en la que me encuentro participando, cuya denominación es Gestor II, grado 2, código 302, me permito solicitar y/o exigir la respuesta correspondiente a la reclamación que presenté con número 732754092 el día 09 de octubre del presente año, correspondiente a las competencias conductuales o interpersonales, en las cuales especifiqué el por qué consideraba que las preguntas no. 19, 53, 58 y 85 deberían ser revisadas y justifiqué mis respuestas asociadas a cada una de estas de acuerdo a la ley y al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020, correspondiente a la normatividad propia de la DIAN. Sin embargo, la respuesta dada por el operador (Fundación Universitaria del Área Andina), con número 747668857 cargada en el sistema SIMO el día 23 de octubre corresponde a la aclaración de las preguntas 97, 98, 101 y 123 (correspondientes la prueba de integridad), y las cuales no son las solicitadas en la reclamación arriba mencionada y cargada, y de la cual anexo las siguientes capturas:

The screenshot shows a web interface with a blue header. The header contains a search bar with the text "Escriba", a "Buscar empleo" button, and links for "Aviso", "Términos y condiciones de uso", and "Cerrar sesión". Below the header, the form is displayed with the following fields:

- Nº de solicitud:** 732754092
- Asunto:** RECLAMACIÓN - RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES
- Resumen:** Solicito la recalificación de mi prueba del componente conductual o interpersonal, de tal manera que las preguntas no. 19, 53, 58, y 85 (que tienen una opción de respuesta diferente a la mía) cambien a ser correctas, teniendo en cuenta las razones expuestas en el documento adjunto.
- Clase de solicitud:** Reclamacion

Respuesta

1 - 1 de 1 resultados

Digite el texto resumen de su respuesta (\*):

Apreciado aspirante. Adjunto encontrará la respuesta a la reclamación interpuesta sobre los resultados en la etapa de Pruebas Escritas dentro del Proceso de Selección DIAN 2022.

Anexos:

Anexos respuesta      Consultar documento

747668857

Acceso al documento      Consultar documento

1 - 1 de 1 resultados

Visor de documentos

8 / 10

AREANDINA

CNSC COMISIÓN NACIONAL DEL SERVIDO CIVIL

necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.

- Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.

**Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Deseabilidad Social**

ÍTEM	VALOR DE AJUSTE	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
97	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista.
98	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los entornos cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista.

1 - 1 de 1 resultados

Visor de documentos

9 / 10

AREANDINA

CNSC COMISIÓN NACIONAL DEL SERVIDO CIVIL

101	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista.
-----	---	---------------------	--

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

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta

1 - 1 de 1 resultados

Visor de documentos

condiciones de uso Cerrar sesión

1 - 1 de 1 resultados

9 / 10

AREANDINA  
Fundación Universitaria Área Andina

CNSC  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
123	B	Respeto	Esta opción tiene un valor de tres (3) puntos, pues al profundizar en las objeciones expuestas buscando entender cada una de sus razones, reconoce el valor de conocer y atender las propuestas contrarias presentadas por su compañero. Ya que, emprendiendo acciones alineadas con el valor de respeto al buscar un mayor entendimiento por medio del diálogo y debatir esta propuesta sobre su trabajo. Por lo anterior, se evidencia una tendencia a realizar la conducta esperada del componente de RESPETO definida en el Valores del Servicio Público. Código de Integridad como "Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición". Así como su conducta asociada de "Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro."

Acceso al documento Consultar documento

1 - 1 de 1 resultados

Es así que, aunque ante dicha respuesta suministrada a la reclamación no procede recurso alguno, es bien entendido que la ley establece que una respuesta a una pretensión para que sea plenamente valida no solo se contempla con requisitos de forma sino también de fondo, por tanto, es aquí cuando se constituye una violación a dicho derecho, dándose por entendido que, si bien hay un adjunto cargado en SIMO, el contenido expresado en este no corresponde a lo que en mi petición fue solicitado. Lo que además genera controversias y evidencias de una presunta mala fé, dado que mi puntaje permaneció con 85,23% (sin modificaciones), como si mis argumentos hubieran sido desestimados, pero lo que me da por entendido es que este se mantuvo porque ni siquiera se revisó la reclamación en sí.

De acuerdo a lo anterior, solicito a ustedes como ente nacional garante de dichas convocatorias públicas, invocando no solamente el derecho constitucional a la petición sino igualmente a la ejecución de la Ley de Transparencia y el Estatuto Anticorrupción, la respuesta pertinente a mi reclamación, para lo cual anexo a esta solicitud mi reclamación presentada a través del aplicativo y la respuesta emitida por la Fundación Universitaria Área Andina, de tal manera que ustedes tengan el acervo probatorio correspondiente que sustenta mi petición.

Gracias por la atención prestada, quedo atenta a su oportuna respuesta.

Cordialmente.

Karen Sofía Espitia Barrera  
C.C. 1067951860 de Montería  
Correo: [karensofia.e2010@gmail.com](mailto:karensofia.e2010@gmail.com)

**ANEXOS**

Montería, 09 de octubre de 2023

Señor(es)

Comisión Nacional del Servicio Civil

Fundación Universitaria del Área Andina

ASUNTO: RECLAMACIÓN – RESULTADOS COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES

Cordial Saludo.

En atención a la calificación de los resultados preliminares de las competencias conductuales o interpersonales realizada al PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD, para la OPEC No. 198218, en la que me encuentro participando, cuya denominación es Gestor II, grado 2, código 302, me permito presentar la reclamación correspondiente al respecto en los tiempos adecuados para tal fin, dado que después de haber tenido acceso a las pruebas y sus correspondientes hojas de respuestas (tanto la mía como la de la entidad acreditada de realizar las pruebas), considero que la puntuación de 85,23% que me fue asignada debe ser revisada y recalificada como demostraré a continuación.

Inicialmente, en la pregunta no. 19 se presenta un caso situacional en la que hay retrasos debido a fallas en la dependencia, anteriores a mi llegada y me designan dicha revisión y monitoreo, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica reunirme con jefes y compañeros para consultar la decisión, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que se **debe presentar al jefe inmediato un informe que determine la ubicación y las causas de las fallas**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es el "*Trabajo en equipo*", cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Monitorear el cumplimiento de los objetivos del equipo y alertar sobre desviaciones con fundamento en los datos", lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al presentar un informe se está alertando sobre las fallas (desviaciones), y esto no sucede si actúo como ustedes indican en la que le consulto a mis compañeros el que hacer, lo cual considero corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En la pregunta no. 53 se presenta un caso situacional en la que me piden liderar un grupo de líderes con lo que se debe elegir parámetros para evaluar los procesos internos de la entidad, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica pedirle a mis compañeros que consulten los protocolos de la entidad y organizar un espacio para resolver dudas, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que se le **debe compartir los documentos a mis compañeros para definir con ellos el cronograma a seguir**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es la "*Comunicación efectiva*", cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Generar

intercambios de información veraz y efectiva que faciliten el logro de los objetivos institucionales”, lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Adicionalmente, se encuentra también la competencia de “Trabajo en equipo”, cuyo nivel de desarrollo es el 3, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo “Orientar el trabajo del equipo, fomentar y reconocer la participación de todos, cuidando del bien ambiente de trabajo”, lo que también es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al compartir directamente la documentación a mis compañeros, estoy tanto promoviendo este intercambio efectivo de información, como orientando el trabajo en equipo, y así mismo al definir un cronograma con ellos se está proponiendo una acción directa para lograr los objetivos y estoy reconociendo su participación como compañeros, comportamientos que no suceden del todo si actúo como ustedes indican en la que les pido que consulten por su cuenta los protocolos y adicionalmente solo resuelvo dudas al respecto, más no se llega a materializar una acción que logre los objetivos, lo cual considero corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En la pregunta no. 58 se presenta un caso situacional en la que se está definiendo la imagen gráfica de la entidad, especificando que se debe decidir la gama de colores que la representa, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica hacer una lluvia de ideas en la que todos aportemos desde nuestra experiencia en la entidad, sino la que yo escogí, en la cual se especifica que **deben participar los funcionarios que tienen conocimientos relacionados, garantizando un resultado adecuado**, esto de acuerdo al desarrollo del Mercadeo, la Publicidad, la Comunicación y la Psicología como áreas del conocimiento, en la que diferentes autores han detallado que existe una rama denominada psicología de color, que entre otras establece como la teoría del color (la gama y combinación de estos colores tienen incidencia en la percepción y concepción humana), lo cual también es apoyado por la Resolución 000083 del 04 de agosto de 2020 de la normatividad de la DIAN en la que se especifica “Que la Identidad visual institucional es un elemento fundamental de comunicación empresarial que define la forma como una entidad debe proyectarse para que sus clientes identifiquen los servicios que presta. Que para generar un cambio en la percepción que implica una evolución en la identidad gráfica, se hace necesario adoptar un nuevo logotipo”, por tanto, cada color y su combinación genera en la ciudadanía y el público en general sentimientos diferentes, que de acuerdo a la intencionalidad de la entidad deben ser elegidos por funcionarios que conozcan sobre el significado de cada gama, lo cual podría no suceder si se hace una lluvia de ideas en base la experiencia en la DIAN (propuesta hecha por ustedes), dado que nosotros como funcionarios si bien generamos participación, de acuerdo a la formación académica de cada uno puede que escojamos colores no acordes por ejemplo fluorescentes o en tonalidades que no vayan con la percepción psicológica ya demostrada científicamente que se desea transmitir, en la cual debe primar la misión de generar transparencia en la entidad y cercanía con el ciudadano, pero que si sucederá si se esta gama es elegida por los funcionarios cuya formación sea orientada a esto.

Finalmente, en la pregunta no. 85 se presenta un caso situacional en el que proponen que el Estado busca desarrollar campañas con iniciativas de educación y concientización para promover la cultura tributaria y evitar la evasión, por lo que se me pregunta por mi actuar como funcionaria para apoyar esto, a lo que considero que la respuesta correcta no es la presentada por ustedes en la rúbrica, que implica fomentar la colaboración y valorar los aportes de los integrantes, dado que en la pregunta en sí no se especifica que se esté haciendo alguna actividad grupal o que incluya más de una persona, solo se menciona una estrategia estatal y mi actuar, por lo que no se puede asumir algo adicional, es por tanto que considero que la respuesta que escogí es la mejor, en la cual se especifica que **yo demuestro**

**respeto por el código de ética con mi actuar**, esto de acuerdo a que dentro del manual de funciones asociado a la opec a la que aspiro, una de las competencias conductuales es el "Comportamiento ético", cuyo nivel de desarrollo es el 4, y que dentro de sus conductas observables acorde al Anexo 1 de la Resolución 000059 del 2020 de la normatividad de la DIAN se especifica que debo "Ser referente en la organización por mi comportamiento ético" y "Promover en los equipos de trabajo en los que se participa la práctica el código de ética en todas las esferas de actuación", lo que es acorde a la respuesta que yo presento. Es así que, al poner en práctica el código de ética se está promoviendo los valores internos, principios, comportamientos, conductas y en general el actuar correcto de un funcionario público de acuerdo al ordenamiento jurídico de la entidad, y esto no sucede si actúo como ustedes indican en la que fomento la colaboración y aportes, aparte que no estoy evitando la evasión, por tanto su respuesta considero que corresponde a un nivel menor de desarrollo de estas competencias, más no el correspondiente a mi manual de funciones.

En conclusión, al realizar el correspondiente análisis, se hace necesario resaltar, que solicito la recalificación de mi prueba del componente conductual o interpersonal, de tal manera que las preguntas no. 19, 53, 58, y 85 cambien a ser correctas, teniendo en cuenta las razones expuestas previamente, lo que debería subir mi puntaje, y en general cambiar el resultado total de mi examen.

Gracias por la atención prestada, quedo atenta a su oportuna respuesta.

Cordialmente.

Karen Sofía Espitia Barrera  
C.C. 1067951860 de Montería  
Correo: karensofia.e2010@gmail.com



Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**KAREN SOFIA ESPITIA BARRERA**  
**ID. 568886332**  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-17120**

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

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

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

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

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

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción*

*física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.*

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

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

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

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

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

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

## **OBJETO DE LA PETICIÓN.**

***"Deseo tener acceso a las pruebas, dado que tengo dudas respecto a la forma como se calificó el examen.***

***dado que después de haber tenido acceso a las pruebas y sus correspondientes hojas de respuestas (tanto la mía como la de la entidad acreditada de realizar las pruebas), considero que la puntuación de 87,00% que me fue asignada debe ser revisada y recalificada como demostraré a continuación."***

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

### **I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.**

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022,

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

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

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

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

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

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

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

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

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

## II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, indica:

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

*Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional*

de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

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

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

**TABLA No. 6**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.**

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

(...)

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

#### **4. PRUEBAS ESCRITAS.**

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

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

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

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

- Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.

#### **4.1 Citación a Pruebas Escritas.**

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

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

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

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

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

En este orden, para los empleos de **Ingreso** ofertados en el **Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN y que requieren experiencia en su requisito Mínimo**, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales, Valoración de Antecedentes y Prueba de Integridad en la Fase I. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la **Tabla No. 6** del Acuerdo Rector.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene entonces que, la Fase I que corresponde a la Prueba **eliminatória** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y las Pruebas **Clasificatorias** sobre *Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*, se evaluaron en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superaron el puntaje mínimo aprobatorio de setenta **(70.00)** puntos en la Prueba sobre *Competencias Básicas u Organizacionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificatorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad*.

Ahora bien, la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales, Prueba de Integridad y Valoración de Antecedentes*, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 6; no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100% y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, **lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatório.**

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

Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el

puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta (**70.00**) para aprobar dicha Fase.

Es importante resaltar que, los aspirantes que se presentaron a empleos de ingreso de Nivel Profesional de los Procesos Misionales que requieren experiencia, deben superar tanto los puntajes mínimos establecidos para las pruebas eliminatorias, como el Puntaje Mínimo Aprobatorio de la Fase I para continuar en el proceso, se aclara que, todos los aspirantes deben superar el Puntaje Mínimo Aprobatorio General para poder continuar en la siguiente etapa del Proceso de Selección.

### III. DEL CASO EN CONCRETO.

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

Previo a dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas, es importante señalar que, todas y cada una de las actividades llevadas a cabo en la fase de Pruebas Escritas van orientadas al cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialidad de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes, eficacia y eficiencia en cumplimiento estricto del artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

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

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

Estos cinco valores son:

- **Honestidad**: se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto**: reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso**: reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las

necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.

- **Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.

**Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

#### Deseabilidad Social

ÍTEM	VALOR DE AJUSTE	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
97	B	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista
98	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista
101	C	Deseabilidad Social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista.

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

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y **cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta**



cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR 3	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
123	B	Respeto	Esta opción tiene un valor de tres (3) puntos, pues al profundizar en las objeciones expuestas buscando entender cada una de sus razones, reconoce el valor de conocer y atender las propuestas contrarias presentadas por su compañero. Ya que, emprende acciones alineadas con el valor de respeto al buscar un mejor entendimiento por medio del diálogo y detallar esta propuesta sobre su trabajo. Por lo anterior, se evidencia una tendencia a realizar la conducta esperada del componente de RESPETO definida en el Valores del Servicio Público. Código de Integridad como "Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición." Así como su conducta asociada de "Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro."

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

#### IV. DECISIÓN.

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

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se **NIEGAN** las solicitudes de su reclamación.
2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de **92,94** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.

3. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **85,23** en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales.
4. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **87,00** en la Prueba de Integridad.
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
6. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



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

Proyectó: D. Páez



Al contestar cite este número  
2023RS151588

Bogotá D.C., 20 de noviembre del 2023

Señora:  
KAREN SOFÍA ESPITIA BARRERA  
KARENSOFIA.E2010@GMAIL.COM

Asunto: SOLICITUD DE INFORMACIÓN – PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022.  
Respetada Aspirante,

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, recibió la petición del asunto, mediante la cual usted presenta una reclamación con ocasión de la presentación de las Pruebas Escritas para evaluar las Competencias Funcionales, en el marco del Proceso de Selección DIAN 2022.

Sobre el particular, se informa que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, es la institución de educación superior contratada por la CNSC a través del contrato de prestación de servicios No. 379 de 2023 encargada entre otras acciones y obligaciones de la gestión logística de la fase de pruebas escritas.

Por tanto, esta Comisión Nacional dio traslado de su solicitud a la Fundación Universitaria del Área Andina, en virtud de lo consagrado en el artículo 21 de la Ley 1755 del 30 de junio de 2015 “*Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*”, para que se brinde la respuesta correspondiente.

De esta manera, damos respuesta a susolicitud.

Atentamente,



**RICHARD FRANCISCO ROSERO  
BURBANO**  
ASESOR DESPACHO DE COMISIONADO  
DESPACHO DE COMISIONADA SIXTA  
DILIA ZUÑIGA LINDAO  
**Comisión Nacional Del Servicio Civil**

Revisó: María Virginia Gómez – Abogada Contratista  
Proyectó: Natalia Geraldine Monroy Cuevas – Abogado Contratista

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado.





Al contestar cite este número  
2023RS151585

Bogotá D.C., 20 de noviembre del 2023

Señor:  
JUAN CARLOS MARIÑO  
COORDINACION.GENERAL@AREANDINA.EDU.CO

Asunto: TRASLADO RADICADO CNSC NO. 2023RE204049 DEL 25 DE OCTUBRE DE 2023  
Respetado señor Mariño.

En la Comisión Nacional del Servicio Civil se recibió la petición del asunto, mediante la cual la señora **KAREN SOFÍA ESPITIA BARRERA** manifiesta entre otras cosas:

*(...) PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - Denominación: analista v grado: 5 código: 205 número Opec: 198345 el cual participo, Presente reclamación por prueba funcionales y básica. la universidad Areandina no dio respuesta a mi reclamación de preguntas funcionales las cuales anexe documento complementando dicha reclamación en los tiempos pertinentes en el aplicativo. Estos el día de hoy, publicaron un documento de respuesta que obedece a la reclamación de pruebas básicas en la reclamación de pruebas funcionales omitiendo mi solicitud a la tengo derecho a una respuesta. Vulnerando de esta forma mis derechos.*

*Agradezco su intervención se me de respuesta a las 4 preguntas funcionales de las cuales complemente mi reclamación de forma correcta a cual fue omitida .*

*Adjunto evidencia de pantallazos del aplicativo Simo y envié adjunto mi documento de reclamación e cual no tuvo respuesta y documento de respuesta de parte de Areandina el día de hoy. (...) (Sic.)*

De conformidad con lo anterior, teniendo en cuenta que la Fundación Universitaria del Área Andina, funge como operador del proceso de selección DIAN 2022 en virtud del contrato 379 de 2023, y en virtud de lo consagrado en el artículo 21 de la Ley 1755 del 30 de junio de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, se da traslado de la mencionada solicitud para que se brinde la respuesta correspondiente. Finalmente se solicita, remitir copia de la respuesta brindada al correo [convocatoria\\_dian@cns.gov.co](mailto:convocatoria_dian@cns.gov.co).

Atentamente,



**RICHARD FRANCISCO ROSERO  
BURBANO**  
ASESOR DESPACHO DE COMISIONADO  
DESPACHO DE COMISIONADA SIXTA DILIA  
ZUÑIGA LINDAO  
**Comisión Nacional Del Servicio Civil**

Copia: KAREN SOFÍA ESPITIA BARRERA -[karensofia.e2010@gmail.com](mailto:karensofia.e2010@gmail.com)  
Anexos: Petición con radicado CNSC No. 2023RE204049 del 25 de octubre de 2023 y anexos  
Revisó: María Virginia Gómez – Abogada Contratista  
Proyectó: Natalia Geraldine Monroy Cuevas – Abogado Contratista

