

## ACCIÓN DE TUTELA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUEZ PENAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C. (REPARTO)  
E. S. D.

**SONIA PRIETO GARZÓN**, mayor de edad, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 51.717.300, expedida en la ciudad de Bogotá, domiciliado y residente en Bogotá, D. C., manifiesto a usted muy respetuosamente, que confiero PODER ESPECIAL amplio y suficiente en derecho, al doctor **JORGE ARMANDO CASTIBLANCO**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.095.299, expedida en la ciudad de Chiquinquirá, Abogado con Tarjeta Profesional número 71.723, otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura para que, en mi nombre y representación, instaure Acción de Tutela contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, representada por su Presidente MAURICIO LIÉVANO BERNAL o quien haga sus veces al momento de la notificación respectiva, y contra LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, representada por su rector JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO, o quien haga sus veces al momento de la notificación, con el Objetivo de obtener la protección inmediata y eficaz de mis derechos fundamentales, como quiera que requiero que las entidades accionadas realicen un estudio de las normas del concurso, para de conformidad con ellas hagan la corrección y publicación del verdadero puntaje que me corresponde en el concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 modalidad ingreso empleo Facilitador IV, por la violación flagrante de mi Derecho Fundamental al Debido Proceso consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional y de cantera el Derecho a la Igualdad Artículo 13 y el Derecho al Trabajo artículo 25, consecuencia de esto, mi apoderado queda facultado para formular la Acción de Tutela, tramitarla y llevarla hasta su terminación en primera instancia, impugnación en segunda instancia, e inclusive insistencia de revisión por ante la Sala de Revisión de la Honorable Corte Constitucional. Mi apoderado, además de las facultades expresamente consagradas en el artículo 77 del Código General del Proceso, está plenamente facultado para: Conciliar, recibir, firmar en mi nombre, transigir, sustituir, desistir, renunciar, reasumir, y en general, podrá realizar todos aquellos actos y diligencias absolutamente necesarios para el cumplimiento de su gestión.

Señor Juez: Sírvase reconocerle personería sustantiva a mi apoderado para, que ejerza sus funciones y cumpla fielmente con el presente mandato.

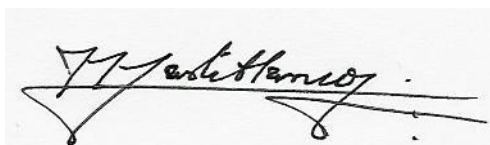
Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no he instaurado Tutela por los mismos hechos y bajo las mismas circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Cordialmente,



**SONIA PRIETO GARZÓN**  
C. C. N°51.717.300 de Bogotá

ACEPTO:



**JORGE ARMANDO CASTIBLANCO**  
C.C. N° 4095299 de Chiquinquirá  
T.P. N° 7173 C.S.J.

**ACCIÓN DE TUTELA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**JUEZ PENAL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C. (REPARTO)**  
E. S. D.

**REF:** ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTEGER EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO, EN CONEXIDAD A LA IGUALDAD Y AL DERECHO AL TRABAJO.

**ACCIONANTE:** SONIA PRIETO GARZÓN

**ACCIONADOS:** COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, representada por su presidente MAURICIO LIÉVANO BERNAL o quien haga sus veces al momento de la notificación respectiva y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, representada por su rector JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO, o quien haga sus veces al momento de la notificación.

**JORGE ARMANDO CASTIBLANCO**, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 4.095.299, expedida en la ciudad de Chiquinquirá, Abogado con Tarjeta Profesional número 71.723, otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura, actuando según el poder conferido, en nombre de la señora **SONIA PRIETO GARZÓN**, quien es mayor de edad, se identifica con la Cédula de Ciudadanía número 51.717.300, expedida en la ciudad de Bogotá, domiciliada y residente en Bogotá, D. C., invocando el Artículo 86 de la Constitución Política, instauró **ACCION DE TUTELA** contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC**, representada por su presidente **MAURICIO LIÉVANO BERNAL** o quien haga sus veces al momento de la notificación respectiva y contra **LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**, representada por su rector **JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO**, o quien haga sus veces al momento de la notificación, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales de mi poderdante que a continuación enuncio y los cuales se fundamentan en los siguientes hechos:

**HECHOS:**

**PRIMERO:** Mi poderdante se inscribió a la convocatoria del Concurso de Méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Proceso de Selección DIAN 2022 modalidad ingreso y se postuló al empleo asistencial facilitador IV

La convocatoria del Proceso de Selección DIAN 2022, es norma reguladora del concurso, la cual está basada en las funciones, los requisitos y el perfil de los empleos, que deben definirse de conformidad con el Artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 770 de 2021, en el *“Manual Específico de Requisitos y Funciones”*

**SEGUNDO:** En consecuencia, del hecho anterior, La Comisión Nacional del Servicio Civil a través del aplicativo SIMO, Publicó el Manual Específico de Requisitos y Funciones en el cual se describen el empleo Facilitador IV, que consta de la Identificación, Ubicación, Propósito Principal, Funciones esenciales, Requisitos, Programas académicos, Equivalencias, Competencia Básicas u organizacionales, Competencias funcionales y Competencias Conductuales o Interpersonales. El cual se anexa como prueba número 1 en el capítulo propio.

**TERCERO:** La convocatoria PS-DIAN 2022 consta de cinco (v) etapas; Corresponde en la etapa (III) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; de conformidad con el artículo 28 de decreto ley 71 de 2020.

Por consiguiente, mi poderdante el día 17 de septiembre de 2023 presentó pruebas escritas, las cuales tenían como fundamento legal el Acuerdo N° CNT2022AC000008 del 29 de

diciembre de 2022 con su respectivo anexo, y el Acuerdo Modificatorio No. 24 del 15 de febrero de 2023, por tanto, 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 Nacional -MERF.

**CUARTO:** La CNSC publica los resultados de las pruebas escritas, el día 26 de septiembre de 2023 en aplicativo SIMO. Mi poderdante dentro del término de reclamación solicitó acceso al material de las pruebas escritas, el cual le fue concedido el día 7 de octubre de 2023; en donde pudo examinar los siguientes documentos:

1. Cuadernillo original con las preguntas aplicadas para evaluar: Competencias Básicas u organizacionales, Competencias Funcionales para nivel asistencial y Prueba de Integridad, Competencias Conductuales o Interpersonales, *para nivel profesional*
2. Copia de la hoja de respuestas que diligenció durante la aplicación de las pruebas
3. Documento de apoyo, en el cual la Universidad informa las claves de respuestas correctas.

Las normas para acceder al material de pruebas escritas fueron publicadas en la “Guía de Orientación al Aspirante \_acceso a pruebas escritas” entre ellas estaba prohibido tomar fotografías, copiar las preguntas y/o las respuestas, so pena de la expulsión del concurso.

**QUINTO:** Luego de analizar el material antedicho, la accionante encontró las siguientes irregularidades: (1). Le aplicaron pruebas para el *Nivel Profesional* en las Competencias Conductuales o Interpersonales y prueba de Integridad (2) En la prueba de integridad se cambió en las reglas del concurso en cuanto al sistema de calificación. (3) Algunas respuestas dadas como correctas son contrarias a las normas de carácter legal que rigen la función pública.

**SEXTO:** Debido a las irregularidades antes descritas, la accionante dentro de los términos establecidos, amplió su reclamación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Fundación Universitaria del Área Andina. El día 23 de octubre de 2023, recibe respuesta negativa a su reclamación a través de la plataforma SIMO.

La respuesta de la Universidad fue genérica, no responde las solicitudes puntuales de mi poderdante y finaliza con que no procedía ningún recurso contra esa decisión. Además, en las *Competencias Funcionales* afirmaron que mi poderdante tenía doce (12) respuestas correctas, cuando en realidad son trece (13) respuestas correctas que corresponden a: 17 opción C, 18 opción A, 19 opción B, 20 opción A, 22 opción B, 24 opción A, 25 opción C, 30 opción A, 33 opción A, 34 opción B, 35 opción A, 37 opción A, 39 opción B.

La primera respuesta de la Universidad contenida en 11 páginas se anexa como prueba número 2 en el capítulo propio.

**SÉPTIMO:** Por el motivo del hecho anterior, la accionante se quejó ante la CNSC, la queja fue remitida a la Fundación Universitaria del Área Andina; por tal razón el día 22 de noviembre de 2023, la accionante recibe una segunda respuesta de la Universitaria, a través de su correo electrónico.

La respuesta de la Universidad a modo resumen dice: Las portadillas de las Pruebas de Integridad y *Competencias Conductuales e Interpersonales*, a las que titularon para nivel *profesional*, se debió a un error de edición, sin que ello afectara el contenido de las pruebas, porque el contenido de los ítems evaluados correspondía nivel asistencial, ya que obedecen a los *indicadores previamente publicados*.

La segunda respuesta de la Universidad contenida en 6 páginas se anexa como prueba número 3 en el capítulo propio

**OCTAVO:** Contrario a la afirmación de la Universidad, la prueba que presentó mi poderdante es para *nivel profesional*, al menos para la prueba de *Competencias Conductuales o Interpersonales*, ya que se le evaluó el **indicador *Comunicación efectiva*** que pertenece al nivel profesional de conformidad con el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015. “Competencias Comportamentales por nivel jerárquico”, el cual estipula en el ítem 3 que el indicador Comunicación efectiva, pertenece al nivel profesional y de igual forma en el artículo 2.2.4.8 Decreto 815 de 2018 “**Competencias Comportamentales por nivel jerárquico**”, el cual estipula en el ítem 3 que el indicador ***Comunicación efectiva, pertenece al nivel profesional***

**NOVENO:** la Universidad desconoció la sustentación del ordenamiento jurídico establecido en la convocatoria, ya que debía evaluar los **indicadores** determinados en el *Manual Especifico de Requisitos y Funciones*, de conformidad con la normativa establecida en los artículos: Numeral 3.2 del artículo 3 y el artículo 60 del decreto ley 71 de 2020.

- ✓ Para el caso que nos ocupa el empleo FACILITADOR IV código 104, grado 04, nivel jerárquico Asistencial, como lo puede constatar usted señor Juez en el MERF; los **indicadores** para las *Competencias Conductuales o Interpersonales* son: **Iniciativa, Solución de problemas e Innovación**. Sin embargo, omitiendo esta normativa la Universidad para las *Competencias Conductuales o Interpersonales*, que evaluaría los indicadores: *Comunicación efectiva* y trabajo en equipo. Como se menciona anteriormente por normativa el indicador *Comunicación efectiva*, pertenece al nivel profesional y el indicador *trabajo en equipo* si pertenece al nivel asistencial, pero no era un indicador para evaluar para empleo facilitador IV, de conformidad con el Manual Especifico de Requisitos y Funciones.

Los indicadores fueron publicados en el sitio web remitido por la “Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas”, la publicación no era descargable por esa razón se anexa copia del pantallazo como prueba número 4 en el capítulo propio

**DÉCIMO:** Como consecuencia de los hechos antedichos, se ha calificado de manera incorrecta la prueba de *Competencias Conductuales o Interpersonales* a mi poderdante cito como ejemplos:

La pregunta número 40: Hace referencia al caso de un empleado que no ha comprendido las instrucciones para ejercer sus funciones.

- ◆ La Universidad afirma que la respuesta correcta es la opción A, citando que: “al pedir verbalmente al funcionario que le brinde instrucciones precisas para lograr realizar la actividad que le solicitan” (...) “se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva”.
- ✓ Contrario a la afirmación de la Universidad la respuesta correcta es la dada por mi poderdante opción B, La cual plantea que la solución del caso es pedir un oficio con detalles del paso a paso. Porque el indicador normativo que se debe evaluar es *Solución de problemas* y el nivel de desarrollo fijado en el Manual Especifico de Requisitos y Funciones es el dos (2). Las conductas observables se encuentran determinadas en el Anexo de la Resolución 000059, del 11 de junio de 2020. (página 25). En consecuencia, en el documento paso a paso se identifican las conductas observables normativas que son: tomar decisiones basada en datos y evidencias, consultar diferentes fuentes de información y documentarse.

La pregunta número 52: Plantea la situación de un empleado que debe proyectar documentos por primera vez, para una dependencia que no conoce.

- ◆ La Universidad indica que la respuesta correcta es opción A, la cual propone que se debe pedir información a los compañeros, porque se evidencia que la persona cuenta con la competencia de *Comunicación efectiva*. Como menciono anteriormente la competencia de *Comunicación efectiva*, no es indicador para el nivel asistencial, sino para el nivel profesional, de conformidad con ARTÍCULO 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Contrario a la afirmación de la Universidad la respuesta correcta es la dada por mi poderdante opción C: En la que el empleado solicita capacitación, ya que el indicador que se debe evaluar es *Solución de Problemas* en concordancia con el Manual Especifico de Requisitos y Funciones con un nivel de desarrollo 2, Las conductas observables se encuentran determinadas en el Anexo de la Resolución 000059, del 11 de junio de 2020. (página 25). Entre las cuales se describe entre otras la conducta de hacer énfasis en el control de calidad. En efecto la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000, (página 29) indica que un Aspectos común al control de calidad es contar con un Plan de formación y/o capacitación y porque la normativa de la función pública establece que el primer paso cuando un funcionario llega a una dependencia donde no había laborado antes es realizar un entrenamiento en el puesto de trabajo (Ley 909 de 2004).

**DÉCIMO PRIMERO:** Para la prueba de Integridad, mi poderdante hace reclamo porque la Universidad modificó el sistema de calificación establecido previamente en la Guía de Orientación al aspirante en el que se describe:

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

Sin embargo en el documento soporte de claves de respuestas correctas, la accionante, encontró que algunas respuestas para la prueba de integridad se les dieron valores de CERO (0) y de CERO PUNTO CINCO (0.5), en consecuencia, para las respuestas a las preguntas 80 y 81 obtuvo un valor de CERO (0), y para la respuesta a la pregunta 77 obtuvo un valor de CERO PUNTO CINCO (0.5).

**DÉCIMO SEGUNDO:** La segunda respuesta de la Fundación Universitaria del Área Andina al hecho antedicho fue, en modo síntesis: La prueba de integridad incluye una escala de control, cuyo indicador es la “Deseabilidad social”, con el objetivo de corregir la calificación debida a una sobrevaloración del aspirante.

El único argumento que expone la Universidad para usar la escala de control fue que lo informo previamente en la “Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas”. Así las cosas, la Universidad parece desconocer que informar de un acto arbitrario, no lo hace legal, ya que:

- Contrario a la afirmación de la Universidad el indicador el indicador “Deseabilidad social”, no fue publicado, es de suponer que la razón de no publicarlo es porque dicho indicador no cuenta ningún respaldo normativo en la convocatoria proceso de selección DIAN 2022.

Los indicadores previamente publicados por la Universidad para la prueba de integridad son: honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, que coincide con el marco normativo de la ley 2016 de 2020, adoptada por la DIAN en el “Código de ética de los servidores públicos de la DIAN”

- La publicación a la que hacen referencia es la escala de control, sin embargo, no informaron que iban utilizar la escala de “(Enríquez y Domínguez, 2010)”. Se lo comunican tácitamente a mi poderdante en la segunda respuesta a la reclamación. Consultando en la web a “(Enríquez y Domínguez, 2010)” encuentro que es un estudio sobre “la Influencia de la Deseabilidad Social (DS) en Reportes de Capacitación.” Los autores del estudio concluyen que: “Considerar a la deseabilidad social (DS) como un estilo de respuesta” produce “errores en las mediciones” y en el “resultado serios problemas en la validez de los datos”.
- No es coherente decir que se debe corregir una auto sobrevaloración, porque el aspirante no elabora las preguntas de la prueba de Integridad, tampoco goza de plena autonomía para dar solución al caso planteado, ya que debe elegir entre las 3 opciones de respuesta dadas por la Universidad así no esté de acuerdo con ninguna de ellas

**DÉCIMO TERCERO:** La Fundación Universitaria del Área Andina en la segunda respuesta sobre la prueba de integridad explica: “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”

Como se mencionó en el hecho anterior usar el Indicador *deseabilidad Social* para corregir la “tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento” es una contravención a la norma de la convocatoria, Por tanto, La Señora Prieto ha recibido un calificado de CERO (0) para las preguntas 80 y 81, lo que traduce que las respuestas son correctas, así que el valor real obtenido de conformidad con la normatividad de la

convocatoria es de TRES (3) para cada una de las respuestas. Para la pregunta 77 le han dado una calificación de CERO PUNTO CINCO (0.5) lo que significa que la respuesta es parcialmente correcta, así que, de conformidad con el reglamento de la convocatoria, el valor real obtenido es de DOS (2) para la pregunta 77.

Como se restó 0.5 según el método de corrección que no es válido por la normativa convocatoria expuesta en el hecho anterior, y por los resultados técnicos derivados del estudio de "(Enríquez y Domínguez, 2010)". Se deberá sumar 0.5 al puntaje total de la prueba de Integridad de mi poderdante

**DÉCIMO CUARTO:** Mi poderdante presentó reclamación frente a los resultados obtenidos en la prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 31 de octubre de 2023, porque no se tuvieron en cuenta para la calificación de Educación informal los cursos de: "English Dot Works Beginner" y el "Curso para Empleados de Carrera Administrativa Sujetos al Sistema Tipo de Evaluación de la CNSC".

La respuesta que da la universidad, en modo resumen, referente conocimientos adquiridos en educación informal fue la siguiente:

- ◆ "El curso English Dot Works Beginner (...) el primero está enfocado en brindar las bases esenciales para que las personas adquieran habilidades en lectura, escritura, escucha y habla en inglés idioma y el Curso para Empleados de Carrera Administrativa (...) está enfocado en comprender (...) cumplir con los requisitos y expectativas establecidos por el sistema de evaluación, orientado a garantizar la idoneidad (...) del sector público en Colombia, y considerando que el empleo a proveer, está dirigido a compilar y registrar información, datos y códigos de programación, requeridos en la generación, implementación y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices impartidas; por lo anterior, no se evidencian relación o similitud entre los cursos aportados 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."

Contrario a las afirmaciones de la Universidad, se puede ver al leer el texto de las SIETE (7) funciones esenciales del empleo facilitador IV, que los cursos aportados se relacionan con dichas funciones, no obstante, la Universidad no puede ver la relación, porque en vez de leer las funciones del empleo, se confunde y lee el propósito del empleo, como lo puede constatar usted Señor Juez, con una simple lectura al MERF para el empleo facilitador IV contenido en una página.

El MERF para facilitador IV, dice en el aparte correspondiente funciones esenciales de los ÍTEM 4 y 5:

"4. Preparar y procesar la información y los datos, para el perfilamiento de riesgos, la selectividad aduanera y demás controles, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos"

- ✓ "5. Procesar los datos requeridos en los proyectos de investigación para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con los lineamientos definidos"

En consecuencia, el curso de English dot works beginner, se relaciona con las funciones del empleo. porque:

- ✓ Para programar se deben tener un conocimiento mínimo de inglés. Para preparar y procesar información aduanera se requiere tener un conocimiento mínimo de inglés, porque los documentos aduaneros normalmente están escritos en inglés, como son por ejemplo las facturas escritas en inglés.

El MERF para facilitador IV, en el aparte correspondiente funciones esenciales para el empleo, dice en la función esencial siete:

- ✓ "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.”*

El artículo 4 de La resolución 000060 de 11 de junio 2020 establece que las “**Funciones comunes a los empleos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.**” Son once, para efectos del presente caso encontramos la del ítem 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”

En consecuencia, CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE LA CNSC, se relaciona con las funciones comunes a los empleos de la DIAN. También de conformidad con la siguiente normativa.

Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

**DÉCIMO QUINTO:** Mi poderdante presentó reclamación frente a los resultados obtenidos en la prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 31 de octubre de 2023, porque no se tuvo en cuenta para la calificación de Educación formal el *Título* de Técnico Profesional, la respuesta de la universidad al respecto fue:

- ◆ *“En cuanto a la formación ofrecida por el SENA, es importante aclarar que únicamente, se pueden validar como Técnico Profesional los títulos que expresamente se encuentran definidos en el listado anexo de la Resolución 03263 del 11 de noviembre de 2009 del SENA, siempre que hayan iniciado estudios para los periodos comprendidos entre el 11 de noviembre de 2009 y el 19 de agosto de 2010; además, los que se encuentren en el listado anexo de la Resolución 2432 de 2010 igualmente expedida por el SENA, siempre que hayan iniciado estudios entre el 19 de agosto de 2010 y el 23 de junio de 2013”.*
- ◆ *“Teniendo en cuenta que el certificado aportado por usted no se encuentra dentro de los listados Anexos a las Resoluciones 03263 de 2009 y 2432 de 2010 del SENA, no es posible validarlo como un técnico profesional y, en consecuencia, NO otorga puntuación en el ítem de Educación Formal.”*

Contrario a las afirmaciones de la Universidad, La resolución en cuestión habla de los programas de formación integral de **nivel técnico**, que después de la resolución serán Titulados por el **SENA** como **Técnico Profesional**.

La interpretación absurda que le ha dado la Universidad a esta resolución no tiene explicación, salvo en la presunción de un acto de mala fe de la Universidad para manipular las normas del concurso a discrecionalidad, ya que dicen tácitamente que los Títulos Técnico profesional emanados por el SENA no son válidos, sino están en la anexo de la resolución, cual es un ilógico, porque fin de la resolución no es desconocer los Títulos de Técnico Profesional otorgados por el SENA, sino promover a las personas con formación integral de técnicos a Técnico profesional. Lo cual puede constatar usted señor juez con la simple lectura de las dos escasas página que contiene la resolución; anexada como prueba número 6.

Extrañamente la Universidad no puede validar un Títulos de Técnico Profesional emitido por el SENA que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 10 de Ley 115 de 1994, sin embargo para el caso de la educación informal si pudo validar los cursos realizados en el SENA he incluso conocer hasta el programa desarrollado en cada uno de ellos.

La Universidad continua con su respuesta indicando:

- ◆ *“Adicionalmente, el numeral 5.3 del Anexo técnico aclara que: (...) 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. (...)”*

En este punto la Universidad quizás intencionalmente olvida adicionar que en el artículo 5 del Acuerdo Modificatorio No. 24 del 15 de febrero de 2023, están las normas que rigen el proceso de selección entre ellas encontramos: el Artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 770 de 2021 y el Numeral 3.2 del artículo 3 del decreto ley 71 de 2020 en las cuales se establece que funciones, los requisitos y el perfil de los empleos deberá estar definidos en el “Manual Especifico de Requisitos y Funciones -MERF”.

Para el caso que nos ocupa empleo Facilitador IV, en el Artículo 2.2.2.8.8 del Decreto 1083 de 2015: *De las disciplinas académicas, determina en su “PARÁGRAFO. En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán las disciplinas académicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución”*

En el *manual específico de requisitos y funciones* para el empleo FACILITADOR IV en su aparte **Programas académicos**, dice que *No aplica*, en consecuencia, cualquier área del conocimiento debe ser tenida en cuenta.

Con todo, el título de Técnico Profesional en Cocina se debe tener en cuenta por la normativa del concurso antes mencionada y porque se relaciona con la función del empleo ítems 3 y 5:

“3. Preparar y articular la información y los datos para el análisis matemático y estadístico, como apoyo a la identificación de fenómenos y comportamientos de posibles infracciones e incumplimientos a la normativa tributaria, aduanera y cambiaria, conforme con las instrucciones impartidas”

“5. Procesar los datos requeridos en los proyectos de investigación para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con los lineamientos definidos”.

Ya que el sector de los restaurantes mantiene prácticas para evadir el impuesto del IVA, conocer el funcionamiento de un restaurante es esencial para “la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias”.

Una campaña que se lleva actualmente el gobierno es promover una alimentación saludable, en consecuencia, uno de los objetivos es desestimular el consumo de azúcar en la población colombiana a través de un impuesto que se cobrara dependiendo del contenido de azúcar, este ejemplo demuestra que los conocimientos básicos de un técnico en cocina como es saber hacer cálculos de ingredientes en los alimentos son útiles para valorar el impuesto a cobrar. Así mismo saber en qué consiste una alimentación saludable y que ingredientes en los alimentos podría ser susceptibles de impuestos.

La universidad finaliza su respuesta con: “*De acuerdo con lo anterior, el certificado en Técnico de Cocina aportado por usted NO genera puntuación en la etapa de Valoración de Antecedentes toda vez que, como se evidencia en el anexo para el Proceso de Selección DIAN 2022 NO se contempla la valoración de la Educación para el trabajo y Desarrollo Humano- ETDH*”

Contrario a la afirmación de la Universidad, mi poderdante apporto documentación con los criterios establecido en el artículo 10 de Ley 115 de 1994, para acreditar **EDUCACIÓN FORMAL** adicional a los requisitos mínimos, se hace referencia al **TÍTULO** como Técnico Profesional en cocina, sin embargo, la Universidad con su acostumbrada lectura amañada o/y errónea dice que la accionante apporto una certificación como Técnico Profesional en Cocina. Como lo puede constatar usted señor Juez con la simple lectura de una frase en el documento aportado por la accionante, en que se lee claramente **TÍTULO**, (anexado como prueba número 7)

Con todo la Universidad sin ningún fundamento normativo decide que el **Titulo es una certificación** que pertenece a “Educación para el trabajo y Desarrollo Humano- ETDH”.



Desconocer el *Título* de **Técnico Profesional** porque es en Cocina, no solo es una contravención a las normas de la convocatoria, sino que es una actitud discriminatoria en contra de la señora Prieto y por ende una vulneración a su derecho a la igualdad.

La respuesta a la reclamación de la prueba valoración de antecedentes contenida en 9 páginas de anexa como prueba número 5

#### **DERECHOS VULNERADOS:**

Estimo violados: Derecho Fundamental al Debido Proceso consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional en conexidad con el Derecho a la Igualdad Artículo 13 y el Derecho al Trabajo artículo 25 de la Constitución Política de Colombia

#### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS:**

DERECHO AL DEBIDO PROCESO: Consagrado en el artículo 29 de la Constitución Nacional, el cual todo colombiano tiene derecho, toda vez que la respuesta a la reclamación de la señora SONIA PRIETO GARZÓN por parte de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC Y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, no tuvieron en cuenta los argumentos de sus cuestionamientos y refutaciones puntuales, solo expusieron las razones que ellos creyeron correctas, sin ningún tipo de análisis ni verificación de las normas que desconocieron; para finalizar manifiestan que contra la presente decisión no procede recurso alguno.

El artículo 86 de la Constitución Nacional, establece la acción de tutela para acudir ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario con el fin de proteger los derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados, ya sea por acción u omisión, por activa o por pasiva de cualquier autoridad pública o particular, siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial como lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable.

En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que el tiempo es breve para salvaguardar los derechos. Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo: "La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo *al cumplimiento estricto de las reglas del concurso* y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen e/ carácter de fundamentales".

El art. 125 de la Constitución constituye uno de los pilares sobre los cuales se sustenta el sistema de la función pública. Define el concurso público, como el procedimiento complejo

previamente *reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas*, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

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

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

En conclusión, la negación por parte de COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA a realizar la corrección y publicación del verdadero puntaje que le corresponde a mi poderdante en el concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 modalidad ingreso empleo Facilitador IV, es una violación evidente al derecho del debido proceso, a la cual se llega por:

- Desconocer el pilar fundamental de las normas del concurso, como es entre otros el “Manual Especifico de Requisitos y Funciones -MERF”. En concreto en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales las entidades accionadas, no evaluaron los indicadores normativos establecidos en el MERF, en cambio evaluaron un indicador que correspondía al nivel profesional.
- Manipular la calificación en la prueba de Integridad, a través de la evaluación de un indicador que no tiene ningún sustento normativo, ni científico, ni técnico me refiero al indicador “Deseabilidad Social”.
- Hacer lecturas amañadas y/o erróneas del MERF, como es confundir los apartes del propósito del empleo con funciones del empleo, con el propósito de desconocer los cursos realizados por la señora Prieto en educación informal.  
Es importante aclarar que dicha confusión es selectiva ya que, Las entidades accionadas demuestran tácitamente que conocen la diferencia entre las funciones y propósito del empleo, me refiero a que realizaron una explosión detallada de las funciones del empleo en la misma respuesta a la reclamación, hago referencia en el aparte donde desconocen la educación formal realizada por la señora Prieto.
- Hacer lectura errónea y/o amañada: del MERF en su aparte de programas académicos, de una resolución del SENA y de un documento aportado para acreditar educación formal, con el fin adoptar posturas discriminatorias en contra de mi poderdante.

## PRUEBAS:

Con el fin de establecer la verdad de las afirmaciones de mi poderdante con el debido respeto solicitamos Ordenar a LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC Y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, el envío de los siguientes documentos:

PRIMERA: El material de las pruebas en el marco Proceso de Selección DIAN 2022 para verificar las inconsistencias, los errores y el sistema de calificaciones, todo lo cual está comprendido en: A) El Cuadernillo original con las preguntas aplicadas para evaluar, el cual contenía: Las Competencias Básicas u Organizacionales, las Competencias Funcionales para nivel asistencial, las Competencias Conductuales o Interpersonales y la prueba de Integridad para nivel profesional. B) Copia de la hoja de respuestas que diligencio durante la aplicación de las pruebas y el, C) Documento de apoyo, en el cual la Universidad informa las claves de respuestas correctas.

SEGUNDA: Ordenar a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA que manifieste que indicadores utilizó para calificar, las preguntas dadas por Universidad como erróneas, en la prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales, presentada por la señora Prieto.

TERCERO: Ordenar a LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA que explique la fórmula matemática que utilizó para calcular el puntaje definitivo en las pruebas escritas.

*La señora Sonia Prieto Garzón presenta las siguientes pruebas para ser tenidas en cuenta:*

- ✓ Primera: "Manual Especifico de Requisitos y Funciones -MERF". para empleo Facilitador IV
- ✓ Segunda: La respuesta primera que dio la Fundación Universitaria del Área Andina
- ✓ Tercera: La segunda respuesta de la Fundación Universitaria del Área Andina.
- ✓ Cuarto: Copia de los indicadores publicados en el sitio web remitido por la "Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas"
- ✓ Quinta: Respuesta de la Universidad a la reclamación de la Prueba de Valoración de Antecedentes
- ✓ Sexta: Resolución 03263 del 11 de noviembre de 2009 del SENA.
- ✓ Séptima: Acta de grado del Título Técnico Profesional en Cocina.

## PRETENSIONES

**PRIMERO:** Con fundamento en los hechos relacionados, solicito muy respetuosamente, lo siguiente: tutelar los derechos fundamentales al Debido Proceso consagrado en el Artículo 29 de la Constitución Nacional en conexidad con el Derecho a la Igualdad Artículo 13 y el Derecho al Trabajo artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y en consecuencia:

**SEGUNDO:** Ordenar en forma inmediata a LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC Y LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, se califique a la señora SONIA PRIETO GARZON, con su puntaje real, en el puesto que realmente le corresponde en el concurso Proceso de Selección DIAN 2022, modalidad ingreso, empleo FACILITADOR IV, código OPEC: 198256.

**TERCERA:** Nuestras pretensiones específicas recaen sobre los siguientes puntos:

- Para la prueba de Competencias Funcionales corregir el error numérico, de ahí otorgar la calificación real correspondiente a 13 respuestas correctas.

- Para la prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales valorar los indicadores normativos, por tal motivo otorgar la calificación de 21 respuestas correctas o la que realmente corresponda
- Para la Prueba de integridad, no aceptar el indicador *Deseabilidad Social*, porque contraviene la normatividad del concurso, en cambio solo tener en cuenta los indicadores en derecho, por esta razón otorgar el valor real obtenido de la sumatoria de las respuestas dadas con el puntaje correspondiente a 77
- Para la Prueba de Valoración de antecedentes calificar de conformidad con la normatividad, por lo tanto, aplicar los criterios descritos en el Merf, para así otorgar la calificación realmente obtenida por mi poderdante de 95

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

Fundamento esta acción en los artículos 13, 25, 29, y 86 de la Constitución Política de Colombia y todos sus artículos pertinentes donde consagran los derechos fundamentales, y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992.

Ley 909 de 2004.

Decreto Ley 71 de 2020.

Decreto 1083 de 2015, Decreto 1086 de 2015.

Decreto 815 de 2018

Decreto 770 de 2021

ley 2016 de 2020

Ley 115 de 1994

Acuerdo N° CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 con su respectivo anexo.

Acuerdo Modificatorio No. 24 del 15 de febrero de 2023

Manual Especifico de Requisitos y Funciones para los Empleo Facilitador IV de la Planta Permanente del Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional. MERF.

Resolución 000059 del 11 de junio de 2020

La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas de la OEA.

La Convención sobre los derechos de las personas, adoptada por la ONU.10 Código General del Proceso

#### **ANEXOS:**

- Poder para actuar
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

#### **CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO:**

La señora SONIA PRIETO GARZÓN, manifiesta como lo indico en el poder, bajo la gravedad del juramento, que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos y bajo las mismas circunstancias.

### NOTIFICACIONES:

Dirección para recibir comunicaciones, tanto de la accionante como de los accionados

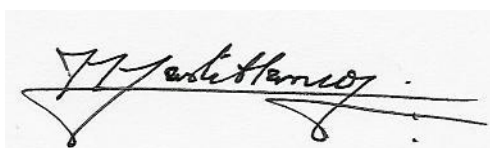
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, tienen su sede en la Carrera 16 N° 96-64, Piso 7 de Bogotá, D.C., Correo para notificaciones: [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co)

FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA Carrera 14 A N°70A-34 de Bogotá, D.C., Correo electrónico [comunicaciones@areandina.edu.co](mailto:comunicaciones@areandina.edu.co). Teléfono 601 7449191

Mi poderdante señora SONIA PRIETO GARZÓN, recibe notificaciones en el Correo electrónico [sonia2009.p@gmail.com](mailto:sonia2009.p@gmail.com)

El suscrito recibe notificaciones en la Avenida Jiménez #9.43 Oficina 314 de la ciudad de Bogotá, D.C. Correo electrónico [jorarcas@hotmail.com](mailto:jorarcas@hotmail.com) debidamente registrado ante el C.S.J. Celular 3005509777

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Armando Castiblanco', with a horizontal line drawn through it.

JORGE ARMANDO CASTIBLANCO  
C.C. N° 4095299 de Chiquinquirá  
T.P. N° 7173 C.S.J.



## DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO

Versión formato

4

**FT-TAH-1824**

|   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
|---|--|---------------------|--|---------|----------|--|---------------------------|-----------------------------|--------------------|-------|
| Año   | 2023   | Versión de la ficha | 0  | 1       | Vigencia | Desde.   | 27/01/2023                | Hasta.                      |                    |       |
| Identificación del empleo   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Denominación del empleo:  | Facilitador IV   | Cód                 | 104  | Grado   | 04       | Nivel Jerárquico:  | NIVEL ASISTENCIAL         |                             | Código de la Ficha |       |
| Tipo de Empleo  | Carrera Administrativa   |                     | Análisis e inteligencia de datos   |         |          |  |                           | TP-AD-1014                  |                    |       |
| Ubicación del empleo  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Proceso(s)  | Todos los procesos   |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Subproceso(s)   | Todos los subprocesos asociados al o los proceso(s)  |                     |  |         |          |  | Aplicación de la Ficha    | Niveles Central y Seccional |                    |       |
| Superior inmediato:   | Quien ejerza la supervisión directa  |                     |  |         |          | Dependencia:   | Donde se ubique el empleo |                             |                    |       |
| Propósito principal   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Compilar y registrar información, datos y códigos de programación, requeridos en la generación, implementación y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices impartidas. |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Funciones esenciales  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 1.  | Compilar y registrar la información y datos que soporten la generación de soluciones analíticas, de conformidad con los requerimientos e instrucciones impartidas.   |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 2.  | Escribir códigos de programación relacionados con los procesos de analítica de datos, de acuerdo con metodologías e instrucciones impartidas.  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 3.  | Preparar y articular la información y los datos para el análisis matemático y estadístico, como apoyo a la identificación de fenómenos y comportamientos de posibles infracciones e incumplimientos a la normativa tributaria, aduanera y cambiaria, conforme con las instrucciones impartidas.  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 4.  | Preparar y procesar la información y los datos, para el perfilamiento de riesgos, la selectividad aduanera y demás controles, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos.   |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 5.  | Procesar los datos requeridos en los proyectos de investigación para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con los lineamientos definidos. |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 6.  | Organizar información para la aplicación de soluciones de analítica que faciliten el cumplimiento de la gestión institucional, a través del aprovechamiento e interoperabilidad de la información, la ciencia de datos e inteligencia artificial, de conformidad con los procedimientos, metodologías y herramientas definidas.                |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 7.  | Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.   |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Requisitos del empleo.  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Estudios  | Título de bachiller  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| NBC   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Programas académicos.   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| No aplica   | No aplica  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Tipo de experiencia y tiempo requerido:   | Tres (3) años de experiencia laboral.  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Otros requisitos del empleo:  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Equivalencias   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| SI  | X  | NO                  | EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad. |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Competencias Básicas u Organizacionales   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 1   | Comportamiento Ético.  |                     |  |         | 2        | Comunicación Efectiva.   |                           |                             |                    |       |
| 3   | Trabajo en Equipo.   |                     |  |         | 4        | Adaptabilidad.   |                           |                             |                    |       |
| 5   | Orientación al Logro   |                     |  |         | 6        | Orientación al Usuario y al Ciudadano.   |                           |                             |                    |       |
| 7   | *Conceptos Evasión. Elusión y Contrabando<br>*Ley de transparencia.  |                     |  |         | 8        | Herramientas Informáticas.   |                           |                             |                    |       |
| 9   | Gestión Documental.  |                     |  |         | 10       | Modelo integrado de Planeación y Gestión.  |                           |                             |                    |       |
| 11  | Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.   |                     |  |         | 12       | PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-). |                           |                             |                    |       |
| 13  | SISTEMA PQRSF.   |                     |  |         | 14       | Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.  |                           |                             |                    |       |
| 15  | Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.   |                     |  |         | 16       |  |                           |                             |                    |       |
| Competencias Funcionales  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| 1   | Herramientas para análisis de datos  |                     |  |         | 2        | Estadística Descriptiva  |                           |                             |                    |       |
| 3   | Análisis y recolección de datos  |                     |  |         | 4        | Ética de los Datos   |                           |                             |                    |       |
| Competencias Conductuales o Interpersonales   |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Nombre  |  |                     |  |         | Nivel    |  | Nombre                    |                             |                    | Nivel |
| Comportamiento ético  |  |                     |  |         | 4        |  | Innovación                |                             |                    | 2     |
| Iniciativa  |  |                     |  |         | 3        |  | Solución de problemas     |                             |                    | 2     |
| CONTROL DE CAMBIOS  |  |                     |  |         |          |  |                           |                             |                    |       |
| Resolución No.  |  | Fecha               |  | Versión |          | Descripción del cambio   |                           |                             |                    |       |
| 0010  |  | 27/01/2023          |  | 1       |          | Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020   |                           |                             |                    |       |

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**SONIA PRIETO GARZON**  
**ID. 596416434**  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-01318**

**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- FUA A 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.**

***"Me dirijo a usted amablemente para solicitar acceso a la prueba, porque requiero hacer reclamación"***

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 detallada el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Teniendo en cuenta que, 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, 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, establece:

**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 ibídem, 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. 8**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO.**

| PRUEBAS   | CARÁCTER       | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA | PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL |
|---|----------------|-----------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales     | Eliminatoria   | 10%             | 70.00                             | 70.00                              |
| Prueba de Competencias Funcionales                    | Eliminatoria   | 40%             | 70.00                             |                                    |
| Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales | Clasificatoria | 30%             | No aplica                         |                                    |
| Valoración de Antecedentes                            | Clasificatoria | 10%             | No aplica                         |                                    |
| Prueba de Integridad                                  | Clasificatoria | 10%             | No aplica                         |                                    |
| <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.cns.gov.co](http://www.cns.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 este 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. Las pruebas **eliminadoras** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y *Competencias Funcionales* y las Pruebas Clasificadoras *Competencias Conductuales o Interpersonales* y *Prueba de Integridad* se evaluarán en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superen el puntaje mínimo aprobatorio de setenta **(70.00)** en la *Prueba sobre Competencias Básicas u organizacionales* y *Prueba de Competencias Funcionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificadorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales* y *la Prueba de Integridad*.

De este modo, los resultados obtenidos por los concursantes en las pruebas se ponderaron por el respectivo peso porcentual de cada una, de conformidad con la tabla No. 8 del Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022, anteriormente citada.

### III. DEL CASO EN CONCRETO.

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

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.

#### Pruebas escritas evaluadas

- **La Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.** Corresponden a aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).
- **La Prueba sobre Competencias 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).
- **La Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales** evalúa el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas

situaciones laborales y relacionamiento, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).

- **La Prueba de Integridad** evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.”

### **Sobre los indicadores evaluados en la Prueba Escrita**

Es pertinente aclarar que los indicadores a evaluar en las Pruebas Escritas se dispusieron en el link de la Guía de Orientación al Aspirante del presente proceso, en el cual podía consultarse con el número de inscripción los indicadores que se incluyeron en la prueba.

Los indicadores se seleccionaron en la fase de preparación a partir del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, los cuales han sido asociados a determinada OPEC y en conjunto, dichas competencias dan cuenta de las características necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público.

Ahora bien, vale mencionar que, en la etapa de planeación, **la DIAN delimitó y definió los indicadores de las pruebas asociados a las Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad**. La CNSC supervisó a la Fundación Universitaria del Área Andina en el proceso de agrupación de la información de las competencias establecidos en los MERF.

La Fundación Universitaria del Área Andina, luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la DIAN y la CNSC, realizó la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas.

Como consecuencia, la estructura de las pruebas elaboradas evalúa los aspectos relacionados con el cargo, es decir, tienen en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel, propósito y funciones del cargo; **respetándose los indicadores definidos por la DIAN y validados por la CNSC**.

### **Confiabilidad y validez de la Prueba Escrita**

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

Así las cosas, se debe la validez, la cual hace referencia al conjunto de evidencias que permite determinar que el instrumento mide realmente el atributo que tiene como objetivo medir, esto con el fin de garantizar que las inferencias o decisiones que se toman a partir del mismo son pertinentes y coherentes pues el instrumento permite conocer claramente el

grado en el que un individuo posee el atributo medido. En otras palabras, se garantiza que la prueba mide lo que realmente debe medir.

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

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

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

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

### **Respecto a la eliminación de ítems**

La eliminación de preguntas es una actividad que se realiza como parte del proceso de análisis psicométrico de las Pruebas Escritas y tiene el objetivo de ayudar a mejorar las bondades métricas y la confiabilidad de las pruebas. Este procedimiento se realiza atendiendo a los resultados de los indicadores psicométricos de las preguntas y de las pruebas, de forma que solo se dejan aquellos ítems que aportan a que las pruebas sean más confiables, **es decir, solo se toman en cuenta los ítems que permiten que se evalúe de forma más precisa y consistente a los aspirantes en el constructo medido.**

Así las cosas, todas aquellas preguntas que, aunque cuenten con la calidad requerida para ser aplicadas en las pruebas escritas y las evidencias de validez suficientes que permiten determinar que el ítem mide el constructo a evaluar, son eliminadas si su comportamiento psicométrico no demuestra ayudar a mejorar la medición.

Para todos los efectos, este procedimiento técnico permite mejorar la prueba y evaluar de mejor forma el desempeño de los aspirantes y las diferencias existentes en el nivel de

competencias de los mismos, esto por cuanto una vez realizada la eliminación, los ítems restantes cuentan con un mayor peso dentro de la prueba y, por tanto, los aciertos cuentan con un mayor valor para los aspirantes, evitando perjudicar las puntuaciones por incluir ítems que incumplen los aspectos anteriormente señalados.

Es importante aclarar que, la decisión de eliminar los ítems, es decir, no tenerlos en cuenta para la calificación de las pruebas, solo puede ser tomada una vez es aplicada la prueba puesto que el comportamiento psicométrico de los ítems depende de la población a la cual son aplicados. Lo anterior quiere decir que, **esta decisión se toma con base en los resultados de los ítems una vez son resultados por los aspirantes**, de forma que las decisiones tomadas sobre **la eliminación de preguntas responden a la evaluación del desempeño de los ítems para medir las competencias laborales de los aspirantes evaluados**.

### **Sobre la calificación de la Prueba Escrita**

La prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales y de competencias Funcionales son de carácter ELIMINATORIO y la prueba sobre competencias Conductuales y la Prueba de Integridad tienen un carácter CLASIFICATORIO dentro del presente Proceso de Selección de conformidad con el artículo 17 del Acuerdo Rector. Se calificaron 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.

En el proceso de calificación las preguntas fueron sometidas a un análisis psicométrico, en el que se determinó con procesos estadísticos y análisis cualitativo los criterios técnicos de calidad; se identificaron los ítems que no cumplan dichos criterios y fueron eliminados para proceder a la calificación final. Ahora, el tamaño de la muestra (número de aspirantes que presentan cada una de las pruebas) se analizó con el fin de elegir los estadísticos que permitan la toma de decisiones, en relación con el modelo de calificación. El escenario de calificación se selecciona con base en criterios técnicos y siempre salvaguardando los principios de igualdad y mérito. El proceso de calificación es establecido, supervisado y acompañado por el equipo de expertos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido, el puntaje final no es el resultado del conteo de respuestas correctas sino la transformación a una escala que ubica el desempeño de cada aspirante con relación a la población que se presentó a la misma OPEC.

Frente a la calificación obtenida, es importante indicar que, revisada nuevamente su hoja de respuesta, se evidenció que usted respondió **10** preguntas acertadamente de la prueba sobre **competencias Básicas u Organizacionales** y **12** preguntas correctas de la prueba sobre **competencias Funcionales**, y luego del proceso de calificación estadístico, su puntaje publicado fue de **82,85** y **72,72**, respectivamente en las Pruebas de carácter eliminatorio.

En cuanto a las pruebas de carácter clasificatorio usted respondió **19** preguntas acertadamente de la prueba sobre **competencias Conductuales o Interpersonales** y en la **Prueba de Integridad** el valor obtenido de la sumatoria de las respuestas dadas corresponde a **68,5** y luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de **79,31** y **85,66**, respectivamente en las Pruebas de carácter clasificatorio.

### **Ponderación de los resultados de la Prueba Escrita**

Sobre su inquietud respecto al carácter de las pruebas aplicadas y su peso porcentual, es necesario señalar que según el artículo 17 del Acuerdo Rector, la prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales tendrá un carácter ELIMINATORIO y su peso porcentual será de 10%, la Prueba sobre Competencias Funcionales tendrá un carácter ELIMINATORIO y su peso porcentual será de 40%, la prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales tendrá un carácter CLASIFICATORIO con un peso porcentual de 30% y la Prueba de Integridad tendrá un carácter CLASIFICATORIO con un peso porcentual de 10%, tal como se muestra en la Tabla 8.

### **Solicitud de copia del material de la Prueba Escrita**

Respecto a la solicitud de copia del material de la prueba es necesario indicar que el acceso impone límites y obligaciones a los aspirantes y a esta delegada como entidad responsable del Proceso de Selección, precisando 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”*; tal como se indicó en el numeral 4.4 del Anexo del presente Proceso de Selección”.

De igual manera, el artículo 17° del Acuerdo Rector en su inciso segundo establece que *“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).”*

En este sentido, la confidencialidad de las pruebas, y su revisión, se establece con base en los parámetros establecidos por la CNSC y la Universidad; para respaldar dicha confidencialidad, es necesario que el aspirante respete dichos parámetros evitando la copia textual de las preguntas por cuanto cada una de estas responde a la propiedad intelectual de la CNSC.

Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBÓ** las Pruebas Escritas 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 inicialmente publicada de **82,85** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.
3. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación inicialmente publicada de **72,72** en la Prueba de Competencias Funcionales.
4. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **79,31** en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales.
5. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **85,66** en la Prueba de Integridad.
6. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC [www.cns.gov.co](http://www.cns.gov.co), enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
7. 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 de 2022 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. Lucero.

Bogotá D.C. 22 de noviembre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**SONIA PRIETO GARZÓN**  
ID. 596416434  
Correo electrónico: [sonia2009p@gmail.com](mailto:sonia2009p@gmail.com)  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-01318-1**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Alcance a 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 - FUA 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 través del Sistema-SIMO el pasado 23 de octubre de 2023 la Fundación Universitaria del Área Andina emitió respuesta a la reclamación que usted interpuso frente a los resultados de las Pruebas Escritas pese a lo anterior es preciso complementar lo siguiente:

Respecto a la observación sobre las portadillas de la Prueba de Integridad y de la Prueba de Competencias Conductuales e Interpersonales de nivel **ASISTENCIAL** que usted presentó el pasado 17 de septiembre de 2023, es pertinente indicar que en dichas portadas se evidenció un error de edición, sin embargo la Fundación Universitaria del Área Andina pudo constatar que esta situación **no afectó el contenido de la prueba para el empleo y por consiguiente no tuvo impacto en la calificación**, dado que los ítems evaluados en la Prueba de Integridad y en la Prueba de Competencias Conductuales correspondían al empleo de nivel **ASISTENCIAL** al cual usted se inscribió, lo anterior fue ratificado en la auditoría realizada por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa – DACA de la CNSC.

Adicionalmente, tal como se les informó a los aspirantes en la jornada de aplicación, la edición de cada una de las portadillas de las pruebas aplicadas **NO** supedita el contenido de las mismas, dado que la construcción de los ítems obedece a los indicadores previamente publicados para cada uno de los empleos ofertados.

Ahora bien, con los fundamentos técnicos establecidos en el acuerdo y Anexo del Proceso de Selección se hace un análisis detallado frente a las preguntas señaladas por usted, así:

**Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales**

| ITEM | INDICADOR             | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN  |
|------|-----------------------|--------|--|
| 40   | Comunicación efectiva | A      | "esta respuesta es correcta porque, al pedir verbalmente al funcionario que le brinde instrucciones precisas para lograr realizar la actividad que le solicitan, pone de manifiesto que existe una comunicación en doble vía, dando argumentos y claridad utilizando comunicación verbal, lo cual permite formular preguntas, dudas e inquietudes que conlleven a obtener las respuestas oportunas minimizando el riesgo de cometer errores que afecten los procesos de la entidad por una errada comprensión de las instrucciones recibidas. Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la "capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." |
|      |                       | B      | "esta respuesta es incorrecta porque pedir que se expida un oficio con el detalle de cada orden que se imparte resulta un proceso engorroso y poco efectivo donde no se garantiza que se de la claridad requerida. En situaciones en las cuáles se solicita oportunidad en la entrega de las respuestas,   |

| ITEM | INDICADOR             | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN   |
|------|-----------------------|--------|---|
|      |                       |        | <p>la acción comunicativa más adecuada es la verbal la cual permite que el canal se desarrolle en doble vía y se puedan aclarar situaciones de manera inmediata para ejecutar las actividades que le son asignadas y así dar solución a lo mencionado en el caso. Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.”</p> |
| 52   | Comunicación efectiva | A      | <p>"Esta opción es correcta , porque con esta conducta el funcionario propicia y mantiene un dialogo respetuoso con sus superiores, colaboradores y pares, buscando retroalimentar su ejecución y cumpliendo los objetivos. Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.”</p>  |
|      |                       | C      | <p>"Esta opción es incorrecta porque con esta conducta el funcionario omite la posibilidad de</p>   |

| ITEM | INDICADOR | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN   |
|------|-----------|--------|---|
|      |           |        | retroalimentar con sus compañeros de tarea, solicitand al jefe de la dependencia una capacitación, lo cual puede retrasar la ejecución de la actividad prioritaria, decisión arbitraria y que poco optimiza la ejecución de las responsabilidades.Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." |

### **Prueba de Integridad.**

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.

**Indicador Deseabilidad Social**

| ITEM | OPCION VALOR DE AJUSTE CERO | INDICADOR           | JUSTIFICACIÓN  |
|------|-----------------------------|---------------------|--|
| 77   | C                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al indicar a su compañero la ubicación continuando con su trabajo, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo, al dar indicaciones al compañero para que este pueda atender al usuario sin que descuide sus labores. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).  |
| 80   | B                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar la situación con su carga laboral y aceptar las tareas que conoce para ejecutarlas, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al reconocer su desconocimiento de la tarea y aceptar con responsabilidad solo lo que puede manejar. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).                                       |
| 81   | C                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al mencionar las condiciones que han surgido por lo que le podría tomar más tiempo en recibirlos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al ser honesto con las dificultades que tiene y la carga de trabajo, por lo cual, no se compromete con lo que sabe que no puede cumplir. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010). |

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

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

Finalmente se indica que el resultado obtenido en la Prueba Escrita sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Funcionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad fue ratificado desde el pasado 23 de octubre de 2023 mediante respuesta **RECPE-DIAN2022-01318** la cual puede ser consultada a través del Sistema-SIMO ingresando con su usuario y contraseña.

Es importante precisar que el contenido de la respuesta de fecha 23-10-2023, salvo la precisión aquí efectuada, se mantiene incólume.

Cordialmente,



**JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ**

Cóordinador General

Proceso de Selección DIAN 2022

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Bogotá D.C., 21 de noviembre de 2023

Señor(a) aspirante:

**SONIA PRIETO GARZÓN**

**ID. 596416434**

Proceso de Selección DIAN 2022

**RECVA-DIAN2022-0790**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Respuesta a reclamación.

**ETAPA DEL PROCESO:** Prueba de valoración de antecedentes.

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, cuyo objeto es: “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. (...)”.

Asimismo, el numeral 5.6. del Anexo Técnico del presente proceso de selección del 29 de diciembre de 2022, establece:

**“5.6. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.**

*Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el 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 la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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 CPAÇA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.*

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este



*proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.*

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

**Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.”**  
(Negrilla fuera de texto original).

En atención a lo expuesto, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidades Ingreso y Ascenso, 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 01 de noviembre hasta las 23:59:59 del día 08 de noviembre del presente año (**5 días hábiles**), los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2023 no estuvo habilitado el SIMO, y se evidencia que usted presentó reclamación en la que manifiesta:

### **OBJETO DE LA PETICIÓN.**

*(...) “ASUNTO: Reclamación contra los resultados obtenidos en la prueba de valoración de antecedentes. En mi calidad de aspirante inscrita con el código 596416434, del proceso, mediante el presente escrito comunico a ustedes que interpongo reclamación frente al acto material de calificación, de la prueba del asunto, teniendo como fundamento los siguientes:*

#### **HECHOS**

- 1. La Universidad no ha puntuado El curso de English dot works beginner, porque dice que no se relaciona con las funciones del empleo (...)*
- 2. La Universidad no ha puntuado CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN (...)*
- 3. La Universidad no ha puntuado TÉCNICO PROFESIONAL EN COCINA (...)*

#### **PETICIÓN**

*Con fundamento en los hechos expuesto, solicito que se corrija el total de mi calificación En otorgando un puntaje de 95 puntos. (...)”*

Para efectos de atender su reclamación, es importante precisar lo siguiente:

### **I. NORMATIVA APLICABLE SOBRE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA 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.

En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las Equivalencias establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de Educación o de Experiencia, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.”

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos de la documentación aportada por el aspirante en la etapa de inscripción al presente Proceso de Selección se encuentran contenidas en el Anexo Técnico del 29 de diciembre de 2022 y serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes según el numeral 3.1. del mencionado Anexo.

## DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los Factores de Evaluación de esta prueba son los siguientes:

### 5.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y/o Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>RELACIONADA</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 50                      | 20                  | 25               | 5                  | 100   |

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>LABORAL</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 20                      | 50                  | 25               | 5                  | 100   |

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>RELACIONADA Y LABORAL</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 40                      | 30                  | 25               | 5                  | 100   |

## CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL.

Para la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes únicamente se valorará la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea **adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo.**

En la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y **puntajes** estipulados en el numeral 5.3. del anexo técnico relacionados a continuación:

- En el ítem de educación, los puntajes son acumulables hasta los máximos permitidos, conforme se indica el numeral 5.2. del Anexo Técnico.
- En el ítem de educación informal, sólo se valorarán las certificaciones de cursos, cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas.
- Sólo se valorarán las certificaciones de cursos realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, esto es, en la **modalidad Abierto (29 de marzo de 2023).**

| EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL |             |                    |         |
|---|-------------|--------------------|---------|
| Educación Formal                        |             | Educación Informal |         |
| Títulos (1)                             | Puntaje (2) | Horas certificadas | Puntaje |
| Tecnológica                             | 25          | 32                 | 1       |
| Técnica Profesional                     | 20          | 33 - 64            | 2       |
| Especialización Tecnológica             | 15          | 65 - 96            | 3       |
| Especialización Técnica Profesional     | 10          | 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 pènsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.  
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

## 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:

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Número de OPEC:</b>       | 198256  |
| <b>Nivel:</b>                | Asistencial   |
| <b>Propósito del empleo:</b> | tp-ad-1014 compilar y registrar información, datos y códigos de programación, requeridos en la generación, implementación y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices impartidas.  |
| <b>Funciones del empleo:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Organizar información para la aplicación de soluciones de analítica que faciliten el cumplimiento de la gestión institucional, a través del</li> </ul> |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>aprovechamiento e interoperabilidad de la información, la ciencia de datos e inteligencia artificial, de conformidad con los procedimientos, metodologías y herramientas definidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesar los datos requeridos en los proyectos de investigación para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con los lineamientos definidos.</li> <li>• Preparar y procesar la información y los datos, para el perfilamiento de riesgos, la selectividad aduanera y demás controles, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos.</li> <li>• Preparar y articular la información y los datos para el análisis matemático y estadístico, como apoyo a la identificación de fenómenos y comportamientos de posibles infracciones e incumplimientos a la normativa tributaria, aduanera y cambiaria, conforme con las instrucciones impartidas.</li> <li>• Escribir códigos de programación relacionados con los procesos de analítica de datos, de acuerdo con metodologías e instrucciones impartidas.</li> <li>• Compilar y registrar la información y datos que soporten la generación de soluciones analíticas, de conformidad con los requerimientos e instrucciones impartidas.</li> </ul> |
| <b>Requisitos de Estudio:</b>     | <b>Estudio:</b> Título de Bachillerato.   |
| <b>Requisitos de Experiencia:</b> | <b>Experiencia:</b> Treinta y seis (36) meses de experiencia laboral.   |
| <b>Equivalencia:</b>              | (SI). Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.   |

### III. SOLICITUD DE REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR EL ASPIRANTE.

Para efectos de la Prueba de Valoración de Antecedentes, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

#### EDUCACIÓN INFORMAL.

| No. Folio | Institución | Título / Nombre del Curso                                 | Horas | Observaciones  |
|-----------|-------------|---|-------|--|
| 2         | SENA        | Manejo básico de la herramienta de hojas de cálculo Excel | 40    | <b>Valido</b> 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. |

| No. Folio | Institución | Título / Nombre del Curso   | Horas | Observaciones   |
|-----------|-------------|---|-------|---|
| 3         | SENA        | English dot works beginner  | 60    | <b>No valido</b> 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 5.3. del Anexo del presente Proceso de Selección.  |
| 4         | SENA        | Curso para empleados de carrera administrativa sujetos al sistema tipo de evaluación de la CNSC | 40    | <b>No valido</b> 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 5.3. del Anexo del presente Proceso de Selección.  |
| 5         | SENA        | Técnico en Cocina   | 0.0   | <b>No valido</b> No se valida documento aportado correspondiente a Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, toda vez que, el Anexo Modificadorio del presente Proceso de Selección NO contempla este tipo de educación en los criterios valorativos para puntuar en la Prueba de Valoración de Antecedentes. |

| Observación   | Puntaje Máximo | Puntaje Total |
|---|----------------|---------------|
| Se otorgan máximo 5 puntos de acuerdo al número total de horas certificadas de los cursos de educación informal relacionados con las funciones del empleo al que concursa el aspirante. | 05.00          | 02.00         |

#### OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de **Educación**, y tomando en consideración su inconformidad relacionada con **Educación Informal y el Técnico en Cocina**, se hace preciso aclarar:

En cuanto a la formación ofrecida por el SENA, es importante aclarar que únicamente, se pueden validar como Técnico Profesional los títulos que expresamente se encuentran definidos en el listado anexo de la Resolución 03263 del 11 de noviembre de 2009 del SENA, siempre que hayan iniciado estudios para los periodos comprendidos entre el 11 de noviembre de 2009 y el 19 de agosto de 2010; además, los que se encuentren en el listado anexo de la Resolución 2432 de 2010 igualmente expedida por el SENA, siempre que hayan iniciado estudios entre el 19 de agosto de 2010 y el 23 de junio de 2013.

**OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA**

Teniendo en cuenta que el certificado aportado por usted no se encuentra dentro de los listados Anexos a las Resoluciones 03263 de 2009 y 2432 de 2010 del SENA, no es posible validarlo como un técnico profesional y, en consecuencia, NO otorga puntuación en el ítem de Educación Formal.

Adicionalmente, el numeral 5.3 del Anexo técnico aclara que: “(...) 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 (...)”

**EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL**

| <b>Educación Formal</b>             |                    | <b>Educación Informal</b> |                |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------------|----------------|
| <b>Títulos (1)</b>                  | <b>Puntaje (2)</b> | <b>Horas certificadas</b> | <b>Puntaje</b> |
| Tecnológica                         | 25                 | 32                        | 1              |
| Técnica Profesional                 | 20                 | 33 - 64                   | 2              |
| Especialización Tecnológica         | 15                 | 65 - 96                   | 3              |
| Especialización Técnica Profesional | 10                 | 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.

De acuerdo con lo anterior, el certificado en Técnico de Cocina aportado por usted, NO genera puntuaci3n en la etapa de Valoraci3n de Antecedentes toda vez que, como se evidencia en el anexo para el Proceso de Selecci3n DIAN 2022 NO se contempla la valoraci3n de la **Educaci3n para el trabajo y Desarrollo Humano- ETDH.**

Por otro lado, el literal b), numeral 3.1.2.1 del Anexo tècnico del presente Proceso de Selecci3n, dispone que la Educaci3n Informal:

*(...) se acreditará mediante la constancia de asistencia o participaci3n en eventos de formaci3n como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o instituci3n que la imparte. (...) en la Prueba de Valoraci3n de Antecedentes solamente se tendrá en cuenta la Educaci3n Informal relacionada con las funciones del respectivo empleo. (negrilla fuera del texto original)*

Ahora bien, se encuentra que el curso **english dot works beginner** y el **curso para empleados de carrera administrativa sujetos al sistema tipo de evaluaci3n de la CNSC** aportados por usted, el primero está enfocado en brindar las bases esenciales para que las personas adquieran habilidades en lectura, escritura, escucha y habla en inglés (idioma extranjero) y, el segundo está enfocado en comprender y cumplir con los requisitos y expectativas establecidos por el sistema de evaluaci3n, orientado a garantizar la idoneidad y el desempeño eficiente de los empleados del sector público en Colombia, y considerando que el empleo a proveer, está dirigido a compilar y registrar informaci3n, datos y c3digos de programaci3n, requeridos en la generaci3n, implementaci3n y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices

#### OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

impartidas; por lo anterior, no se evidencian relación o similitud entre los cursos aportados 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.

Es preciso aclarar que, con la inscripción el aspirante acepta todas las condiciones establecidas para este proceso de selección, en concordancia con las disposiciones contenidas en el artículo 7 del Acuerdo Rector el cual establece los Requisitos Generales de Participación, es decir que las personas inscritas aceptan los reglamentos allí descritos, y por ende están sujetos a las condiciones previstas.

En mérito de lo anteriormente expuesto, se concluye que, al no encontrarse motivos para modificar el puntaje inicialmente otorgado en la Prueba de Valoración de Antecedentes éste se ratifica.

#### IV. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

A continuación, se resumen los resultados obtenidos por usted en esta prueba:

| CRITERIO   | PUNTAJE             |
|--|---------------------|
| EDUCACIÓN FORMAL                                     | 00.00               |
| EDUCACIÓN INFORMAL                                   | 02.00               |
| EXPERIENCIA LABORAL                                  | 50.00               |
| EXPERIENCIA RELACIONADA                              | 20.00               |
| <b>PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:</b> | <b><u>72.00</u></b> |

#### V. DECISIÓN.

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

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **72.00** en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
3. Comunicar esta decisión a través de la página web 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.

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.

Cordialmente,



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

Proyectó: D. Serrano  
Revisó: M. Parada



Bogotá D.C. 22 de noviembre de 2023

Señor(a) aspirante:  
**SONIA PRIETO GARZÓN**  
ID. 596416434  
Correo electrónico: [sonia2009p@gmail.com](mailto:sonia2009p@gmail.com)  
Proceso de Selección DIAN 2022

**RECPE-DIAN2022-01318-1**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Alcance a 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 - FUA 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 través del Sistema-SIMO el pasado 23 de octubre de 2023 la Fundación Universitaria del Área Andina emitió respuesta a la reclamación que usted interpuso frente a los resultados de las Pruebas Escritas pese a lo anterior es preciso complementar lo siguiente:

Respecto a la observación sobre las portadillas de la Prueba de Integridad y de la Prueba de Competencias Conductuales e Interpersonales de nivel **ASISTENCIAL** que usted presentó el pasado 17 de septiembre de 2023, es pertinente indicar que en dichas portadas se evidenció un error de edición, sin embargo la Fundación Universitaria del Área Andina pudo constatar que esta situación **no afectó el contenido de la prueba para el empleo y por consiguiente no tuvo impacto en la calificación**, dado que los ítems evaluados en la Prueba de Integridad y en la Prueba de Competencias Conductuales correspondían al empleo de nivel **ASISTENCIAL** al cual usted se inscribió, lo anterior fue ratificado en la auditoría realizada por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa – DACA de la CNSC.

Adicionalmente, tal como se les informó a los aspirantes en la jornada de aplicación, la edición de cada una de las portadillas de las pruebas aplicadas **NO** supedita el contenido de las mismas, dado que la construcción de los ítems obedece a los indicadores previamente publicados para cada uno de los empleos ofertados.

Ahora bien, con los fundamentos técnicos establecidos en el acuerdo y Anexo del Proceso de Selección se hace un análisis detallado frente a las preguntas señaladas por usted, así:

**Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales**

| ITEM | INDICADOR             | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN  |
|------|-----------------------|--------|--|
| 40   | Comunicación efectiva | A      | "esta respuesta es correcta porque, al pedir verbalmente al funcionario que le brinde instrucciones precisas para lograr realizar la actividad que le solicitan, pone de manifiesto que existe una comunicación en doble vía, dando argumentos y claridad utilizando comunicación verbal, lo cual permite formular preguntas, dudas e inquietudes que conlleven a obtener las respuestas oportunas minimizando el riesgo de cometer errores que afecten los procesos de la entidad por una errada comprensión de las instrucciones recibidas. Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la "capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." |
|      |                       | B      | "esta respuesta es incorrecta porque pedir que se expida un oficio con el detalle de cada orden que se imparte resulta un proceso engorroso y poco efectivo donde no se garantiza que se de la claridad requerida. En situaciones en las cuáles se solicita oportunidad en la entrega de las respuestas,   |

| ITEM | INDICADOR             | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN  |
|------|-----------------------|--------|--|
|      |                       |        | la acción comunicativa más adecuada es la verbal la cual permite que el canal se desarrolle en doble vía y se puedan aclarar situaciones de manera inmediata para ejecutar las actividades que le son asignadas y así dar solución a lo mencionado en el caso. Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la "capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." |
| 52   | Comunicación efectiva | A      | "Esta opción es correcta , porque con esta conducta el funcionario propicia y mantiene un dialogo respetuoso con sus superiores, colaboradores y pares, buscando retroalimentar su ejecución y cumpliendo los objetivos. Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la "capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020."  |
|      |                       | C      | "Esta opción es incorrecta porque con esta conducta el funcionario omite la posibilidad de   |

| ITEM | INDICADOR | OPCIÓN | JUSTIFICACIÓN   |
|------|-----------|--------|---|
|      |           |        | retroalimentar con sus compañeros de tarea, solicitand al jefe de la dependencia una capacitación, lo cual puede retrasar la ejecución de la actividad prioritaria, decisión arbitraria y que poco optimiza la ejecución de las responsabilidades.Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020." |

### **Prueba de Integridad.**

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.

**Indicador Deseabilidad Social**

| ITEM | OPCION VALOR DE AJUSTE CERO | INDICADOR           | JUSTIFICACIÓN  |
|------|-----------------------------|---------------------|--|
| 77   | C                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al indicar a su compañero la ubicación continuando con su trabajo, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo, al dar indicaciones al compañero para que este pueda atender al usuario sin que descuide sus labores. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).  |
| 80   | B                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar la situación con su carga laboral y aceptar las tareas que conoce para ejecutarlas, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al reconocer su desconocimiento de la tarea y aceptar con responsabilidad solo lo que puede manejar. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).                                       |
| 81   | C                           | Deseabilidad social | Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al mencionar las condiciones que han surgido por lo que le podría tomar más tiempo en recibirlos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al ser honesto con las dificultades que tiene y la carga de trabajo, por lo cual, no se compromete con lo que sabe que no puede cumplir. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010). |

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

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

Finalmente se indica que el resultado obtenido en la Prueba Escrita sobre Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Funcionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad fue ratificado desde el pasado 23 de octubre de 2023 mediante respuesta **RECPE-DIAN2022-01318** la cual puede ser consultada a través del Sistema-SIMO ingresando con su usuario y contraseña.

Es importante precisar que el contenido de la respuesta de fecha 23-10-2023, salvo la precisión aquí efectuada, se mantiene incólume.

Cordialmente,



**JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ**

Cóordinador General

Proceso de Selección DIAN 2022

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA



## CONSULTA INDICADORES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

### Información del empleo: 198256

|                            |                    |                     |                       |
|----------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| <b>DOCUMENTO ASPIRANTE</b> | 51717300           | <b>INSCRIPCION</b>  |                       |
| <b>NIVEL DEL CARGO</b>     | <b>ASISTENCIAL</b> | <b>DENOMINACION</b> | <b>FACILITADOR IV</b> |

### LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR

|   |
|---|
| Herramientas informáticas                                     |
| Comunicación efectiva   |
| Trabajo en equipo   |
| Conceptos sobre herramientas de manejo y explotación de datos |
| Derecho aduanero y comercio exterior                          |
| Derecho tributario  |
| Compromiso  |
| Diligencia  |
| Honestidad  |
| Justicia  |
| Respeto   |

Bogotá D.C., 21 de noviembre de 2023

Señor(a) aspirante:

**SONIA PRIETO GARZÓN**

**ID. 596416434**

Proceso de Selección DIAN 2022

**RECVA-DIAN2022-0790**

**TIPO DE ACTUACIÓN:** Respuesta a reclamación.

**ETAPA DEL PROCESO:** Prueba de valoración de antecedentes.

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, cuyo objeto es: “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. (...)”.

Asimismo, el numeral 5.6. del Anexo Técnico del presente proceso de selección del 29 de diciembre de 2022, establece:

**“5.6. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.**

*Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el 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 la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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 CPAÇA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.*

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este



*proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.*

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

**Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.”**  
(Negrilla fuera de texto original).

En atención a lo expuesto, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidades Ingreso y Ascenso, 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 01 de noviembre hasta las 23:59:59 del día 08 de noviembre del presente año (**5 días hábiles**), los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2023 no estuvo habilitado el SIMO, y se evidencia que usted presentó reclamación en la que manifiesta:

### **OBJETO DE LA PETICIÓN.**

*(...) “ASUNTO: Reclamación contra los resultados obtenidos en la prueba de valoración de antecedentes. En mi calidad de aspirante inscrita con el código 596416434, del proceso, mediante el presente escrito comunico a ustedes que interpongo reclamación frente al acto material de calificación, de la prueba del asunto, teniendo como fundamento los siguientes:*

#### **HECHOS**

- 1. La Universidad no ha puntuado El curso de English dot works beginner, porque dice que no se relaciona con las funciones del empleo (...)*
- 2. La Universidad no ha puntuado CURSO PARA EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SUJETOS AL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN (...)*
- 3. La Universidad no ha puntuado TÉCNICO PROFESIONAL EN COCINA (...)*

#### **PETICIÓN**

*Con fundamento en los hechos expuesto, solicito que se corrija el total de mi calificación En otorgando un puntaje de 95 puntos. (...)*”

Para efectos de atender su reclamación, es importante precisar lo siguiente:

### **I. NORMATIVA APLICABLE SOBRE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA 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.

En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las Equivalencias establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de Educación o de Experiencia, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.”

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos de la documentación aportada por el aspirante en la etapa de inscripción al presente Proceso de Selección se encuentran contenidas en el Anexo Técnico del 29 de diciembre de 2022 y serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes según el numeral 3.1. del mencionado Anexo.

## DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los Factores de Evaluación de esta prueba son los siguientes:

### 5.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y/o Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>RELACIONADA</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 50                      | 20                  | 25               | 5                  | 100   |

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>LABORAL</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 20                      | 50                  | 25               | 5                  | 100   |

| FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS<br>CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA<br/>RELACIONADA Y LABORAL</u> | EXPERIENCIA             |                     | EDUCACIÓN        |                    | TOTAL |
|---|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|-------|
|   | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal |       |
| Puntaje Máximo  | 40                      | 30                  | 25               | 5                  | 100   |

## CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL.

Para la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes únicamente se valorará la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea **adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo**.

En la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y **puntajes** estipulados en el numeral 5.3. del anexo técnico relacionados a continuación:

- En el ítem de educación, los puntajes son acumulables hasta los máximos permitidos, conforme se indica el numeral 5.2. del Anexo Técnico.
- En el ítem de educación informal, sólo se valorarán las certificaciones de cursos, cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas.
- Sólo se valorarán las certificaciones de cursos realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, esto es, en la **modalidad Abierto (29 de marzo de 2023).**

| EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL |             |                    |         |
|---|-------------|--------------------|---------|
| Educación Formal                        |             | Educación Informal |         |
| Títulos (1)                             | Puntaje (2) | Horas certificadas | Puntaje |
| Tecnológica                             | 25          | 32                 | 1       |
| Técnica Profesional                     | 20          | 33 - 64            | 2       |
| Especialización Tecnológica             | 15          | 65 - 96            | 3       |
| Especialización Técnica Profesional     | 10          | 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 pènsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.  
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

## 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:

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Número de OPEC:</b>       | 198256  |
| <b>Nivel:</b>                | Asistencial   |
| <b>Propósito del empleo:</b> | tp-ad-1014 compilar y registrar información, datos y códigos de programación, requeridos en la generación, implementación y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices impartidas.  |
| <b>Funciones del empleo:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Organizar información para la aplicación de soluciones de analítica que faciliten el cumplimiento de la gestión institucional, a través del</li> </ul> |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <p>aprovechamiento e interoperabilidad de la información, la ciencia de datos e inteligencia artificial, de conformidad con los procedimientos, metodologías y herramientas definidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesar los datos requeridos en los proyectos de investigación para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con los lineamientos definidos.</li> <li>• Preparar y procesar la información y los datos, para el perfilamiento de riesgos, la selectividad aduanera y demás controles, de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos.</li> <li>• Preparar y articular la información y los datos para el análisis matemático y estadístico, como apoyo a la identificación de fenómenos y comportamientos de posibles infracciones e incumplimientos a la normativa tributaria, aduanera y cambiaria, conforme con las instrucciones impartidas.</li> <li>• Escribir códigos de programación relacionados con los procesos de analítica de datos, de acuerdo con metodologías e instrucciones impartidas.</li> <li>• Compilar y registrar la información y datos que soporten la generación de soluciones analíticas, de conformidad con los requerimientos e instrucciones impartidas.</li> </ul> |
| <b>Requisitos de Estudio:</b>     | <b>Estudio:</b> Título de Bachillerato.   |
| <b>Requisitos de Experiencia:</b> | <b>Experiencia:</b> Treinta y seis (36) meses de experiencia laboral.   |
| <b>Equivalencia:</b>              | (SI). Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.   |

### III. SOLICITUD DE REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR EL ASPIRANTE.

Para efectos de la Prueba de Valoración de Antecedentes, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

#### EDUCACIÓN INFORMAL.

| No. Folio | Institución | Título / Nombre del Curso                                 | Horas | Observaciones  |
|-----------|-------------|---|-------|--|
| 2         | SENA        | Manejo básico de la herramienta de hojas de cálculo Excel | 40    | <b>Valido</b> 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. |

| No. Folio | Institución | Título / Nombre del Curso   | Horas | Observaciones   |
|-----------|-------------|---|-------|---|
| 3         | SENA        | English dot works beginner  | 60    | <b>No valido</b> 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 5.3. del Anexo del presente Proceso de Selección.  |
| 4         | SENA        | Curso para empleados de carrera administrativa sujetos al sistema tipo de evaluación de la CNSC | 40    | <b>No valido</b> 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 5.3. del Anexo del presente Proceso de Selección.  |
| 5         | SENA        | Técnico en Cocina   | 0.0   | <b>No valido</b> No se valida documento aportado correspondiente a Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, toda vez que, el Anexo Modificadorio del presente Proceso de Selección NO contempla este tipo de educación en los criterios valorativos para puntuar en la Prueba de Valoración de Antecedentes. |

| Observación   | Puntaje Máximo | Puntaje Total |
|---|----------------|---------------|
| Se otorgan máximo 5 puntos de acuerdo al número total de horas certificadas de los cursos de educación informal relacionados con las funciones del empleo al que concursa el aspirante. | 05.00          | 02.00         |

#### OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

Frente a la valoración de la documentación aportada por el aspirante en el factor de **Educación**, y tomando en consideración su inconformidad relacionada con **Educación Informal y el Técnico en Cocina**, se hace preciso aclarar:

En cuanto a la formación ofrecida por el SENA, es importante aclarar que únicamente, se pueden validar como Técnico Profesional los títulos que expresamente se encuentran definidos en el listado anexo de la Resolución 03263 del 11 de noviembre de 2009 del SENA, siempre que hayan iniciado estudios para los periodos comprendidos entre el 11 de noviembre de 2009 y el 19 de agosto de 2010; además, los que se encuentren en el listado anexo de la Resolución 2432 de 2010 igualmente expedida por el SENA, siempre que hayan iniciado estudios entre el 19 de agosto de 2010 y el 23 de junio de 2013.

**OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA**

Teniendo en cuenta que el certificado aportado por usted no se encuentra dentro de los listados Anexos a las Resoluciones 03263 de 2009 y 2432 de 2010 del SENA, no es posible validarlo como un técnico profesional y, en consecuencia, NO otorga puntuación en el ítem de Educación Formal.

Adicionalmente, el numeral 5.3 del Anexo técnico aclara que: “(...) 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 (...)”

**EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL**

| <b>Educación Formal</b>             |                    | <b>Educación Informal</b> |                |
|-------------------------------------|--------------------|---------------------------|----------------|
| <b>Títulos (1)</b>                  | <b>Puntaje (2)</b> | <b>Horas certificadas</b> | <b>Puntaje</b> |
| Tecnológica                         | 25                 | 32                        | 1              |
| Técnica Profesional                 | 20                 | 33 - 64                   | 2              |
| Especialización Tecnológica         | 15                 | 65 - 96                   | 3              |
| Especialización Técnica Profesional | 10                 | 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 pènsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.  
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

De acuerdo con lo anterior, el certificado en Técnico de Cocina aportado por usted, NO genera puntuación en la etapa de Valoración de Antecedentes toda vez que, como se evidencia en el anexo para el Proceso de Selección DIAN 2022 NO se contempla la valoración de la **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano- ETDH.**

Por otro lado, 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)*

Ahora bien, se encuentra que el curso **english dot works beginner** y el **curso para empleados de carrera administrativa sujetos al sistema tipo de evaluación de la CNSC** aportados por usted, el primero está enfocado en brindar las bases esenciales para que las personas adquieran habilidades en lectura, escritura, escucha y habla en inglés (idioma extranjero) y, el segundo está enfocado en comprender y cumplir con los requisitos y expectativas establecidos por el sistema de evaluación, orientado a garantizar la idoneidad y el desempeño eficiente de los empleados del sector público en Colombia, y considerando que el empleo a proveer, está dirigido a compilar y registrar información, datos y códigos de programación, requeridos en la generación, implementación y procesamiento de soluciones analíticas, de conformidad con las directrices

#### OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

impartidas; por lo anterior, no se evidencian relación o similitud entre los cursos aportados 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.

Es preciso aclarar que, con la inscripción el aspirante acepta todas las condiciones establecidas para este proceso de selección, en concordancia con las disposiciones contenidas en el artículo 7 del Acuerdo Rector el cual establece los Requisitos Generales de Participación, es decir que las personas inscritas aceptan los reglamentos allí descritos, y por ende están sujetos a las condiciones previstas.

En mérito de lo anteriormente expuesto, se concluye que, al no encontrarse motivos para modificar el puntaje inicialmente otorgado en la Prueba de Valoración de Antecedentes éste se ratifica.

#### IV. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

A continuación, se resumen los resultados obtenidos por usted en esta prueba:

| CRITERIO   | PUNTAJE             |
|--|---------------------|
| EDUCACIÓN FORMAL                                     | 00.00               |
| EDUCACIÓN INFORMAL                                   | 02.00               |
| EXPERIENCIA LABORAL                                  | 50.00               |
| EXPERIENCIA RELACIONADA                              | 20.00               |
| <b>PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:</b> | <b><u>72.00</u></b> |

#### V. DECISIÓN.

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

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **72.00** en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
3. Comunicar esta decisión a través de la página web 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.

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.

Cordialmente,



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

Proyectó: D. Serrano  
Revisó: M. Parada





## RESOLUCION NUMERO 02432 DE 2010

### Por la cual se definen programas de formación profesional integral de nivel Técnico que pueden ser certificados como Técnicos Profesional

#### LA DIRECTORA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA -

En ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Resolución No. 00790 de 2009

#### CONSIDERANDO:

Que el Decreto 249 de 2004 "Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA", la asigna al Director General la función de: Revisar periódicamente y aprobar la oferta de los programas de formación profesional integral, según las necesidades detectadas en el sector externo y aprobar la modificación de los programas en sus contenidos, duración y tipo de certificación, conforme lo señala el artículo 4º numeral 12.

Que el 19 de julio de 2005 el Consejo Directivo Nacional del SENA expide el Acuerdo No. 000009, estableciendo el listado de oficios y ocupaciones para determinar la cuota de contratación de aprendices para los sectores productivos.

Que el 26 de marzo de 2009 el Director General mediante resolución No. 00790, delega en el Director de Formación Profesional del SENA, *"la facultad para expedir los actos administrativos de aprobación de la oferta de programas profesional integral, y revisarlos según las necesidades detectadas en el sector externo y aprobar la modificación de los mismos en sus contenidos, duración y tipo de certificación, conforme lo señala el artículo primero."*

Que el 29 de octubre de 2009 el Director General expide la resolución No. 03139 "Por la cual se adoptan los certificados y constancias que el SENA expide a los aprendices que culminan satisfactoriamente el proceso de formación profesional integral y a las personas que demuestran competencia laboral en el proceso de evaluación y certificación para el trabajo".

Que el artículo primero de la citada resolución establece los tipos de certificados que expiden los centros de formación profesional a las personas que culminen satisfactoriamente el proceso de formación profesional correspondiente a un programa de formación, con las características propias de su diseño curricular.

Que la resolución 03139 de 2009 prevé en el artículo primero que para que un programa de nivel técnico sea certificado como técnico profesional, se deben cumplir los siguientes criterios:

- ↓ Que den respuesta preferiblemente al nivel C y eventualmente al nivel B de la clasificación Nacional de Ocupaciones C.N.O
- ↓ Requisito mínimo certificación del aprendiz: noveno (9) grado de Educación Básica Secundaria

Que el párrafo del artículo primero de la citada resolución citada facultó a la Dirección de Formación Profesional para expedir las resoluciones en las cuales se definan los programas de nivel técnico que puedan ser certificados como técnicos profesionales

**RESOLUCION NUMERO 02432 DE 2010**

**Por la cual se definen programas de formación profesional integral de nivel Técnico que pueden ser certificados como Técnicos Profesional**

Que de acuerdo con los criterios expuestos, los siguientes programas de formación profesional integral pueden ser certificados como técnicos profesionales, cuando cumplan las dos condiciones anteriores.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto, este despacho.

**RESUELVE:**

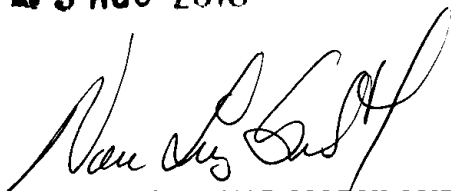
**ARTÍCULO PRIMERO.-** Definir los programas de formación profesional integral, que aparecen en el anexo de la presente resolución, de nivel técnico (TN) para ser certificados técnicos profesionales (TP).

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Comunicar y enviar copia de la presente resolución a los Directores Regionales y Subdirectores de Centros de Formación Profesional.

**ARTÍCULO TERCERO.-** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la resolución 3263 de 2009.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los **09 AGO 2010**

  
**NORA LUZ SALAZAR MARULANDA**

af

02432

RESOLUCIÓN No.

DE 2010

| DENOMINACIÓN   | DURACIÓN MÁXIMA EN MESES |
|--|--------------------------|
| DENOMINACION   | DURACION_MAXIMA          |
| ALMACENISTA DE OBRAS DE CONSTRUCCION   | 12                       |
| ASISTENCIA ADMINISTRATIVA  | 12                       |
| COMERCIO INTERNACIONAL   | 12                       |
| ADMINISTRACION EN SALUD  | 18                       |
| ANALISIS DE MUESTRAS QUIMICAS  | 12                       |
| PRODUCCION BIOTECNOLOGICA DE MATERIAL VEGETAL  | 12                       |
| LABORATORIO DE SUELOS  | 12                       |
| ELABORACION DE MUEBLES CONTEMPORANEOS Y MODULARES                                    | 12                       |
| CONSTRUCCION Y MONTAJE DE INSTALACIONES ELECTRICAS                                   | 12                       |
| DESARROLLO GRAFICO DE PROYECTOS DE CONSTRUCCION                                      | 12                       |
| SISTEMAS   | 12                       |
| MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO  | 12                       |
| INSTALACION DE REDES DE COMPUTADORES   | 12                       |
| TANATOPRAXIA   | 18                       |
| ENFERMERIA   | 18                       |
| MECANICA DENTAL  | 12                       |
| SALUD ORAL   | 18                       |
| ATENCION PRE HOSPITALARIA  | 18                       |
| SERVICIOS FARMACEUTICOS  | 18                       |
| DISEÑO DE JOYAS  | 12                       |
| JUZGAMIENTO DEPORTIVO  | 12                       |
| SUPERVISION EN PRODUCCION Y POSTCOSECHA DE FLORES Y FOLLAJES                         | 12                       |
| SUPERVISION DE ACTIVIDADES BANANERAS   | 12                       |
| TRAZADO, CORTE, CONFORMADO Y ARMADO DE PRODUCTOS METALICOS                           | 12                       |
| MANTENIMIENTO DEL CONJUNTO TRANSMISOR DE POTENCIA CONTROL Y SEGURIDAD DE AUTOMOTORES | 12                       |
| GESTION DE SISTEMAS DE MANEJO AMBIENTAL  | 12                       |
| VIGILANCIA Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO DEL CONSUMO Y DEL AMBIENTE            | 12                       |
| SALUD PÚBLICA  | 18                       |
| ATENCION DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS  | 18                       |
| ATENCIÓN INTEGRAL A LA PRIMERA INFANCIA  | 12                       |
| ORGANIZACIÓN DE EVENTOS RECREATIVOS Y TURISTICOS                                     | 12                       |
| PROGRAMACION DE SOFTWARE   | 12                       |
| ACUICULTURA  | 12                       |
| ELABORACION DE OBJETOS ARTESANALES   | 12                       |
| PATRONISTA ESCALADOR EN CONFECCION INDUSTRIAL  | 12                       |
| ANALISIS QUIMICO DE CARBONES Y MINERALES   | 12                       |
| MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE COMPUTO  | 12                       |
| AGROPECUARIO   | 15                       |



ACTA DE GRADO  
No. y FECHA DE REGISTRO SGC2008TP00057 29/04/2008

## EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

### CONSIDERANDO

Que: **SONIA PRIETO GARZÓN** identificada con la Cédula de Ciudadanía No.51.717.300

CUMPLIO SATISFACTORIAMENTE LOS REQUISITOS ACADEMICOS EXIGIDOS  
POR EL SENA RESUELVE OTORGARLE EL TÍTULO DE:

### **TÉCNICO PROFESIONAL EN COCINA**

REGISTRO No.SGC2008TP00057

En constancia de lo anterior se firma la presente en Bogota D. C. a los Veintinueve (29) días del mes de Abril de Dos Mil Ocho (2008)

**MARIA ISABEL CARRASCAL ENRIQUEZ**

SUBDIRECTORA (E)  
CENTRO CENTRO NACIONAL DE HOTELERÍA TURISMO Y ALIMENTOS