

Señoras(es):

Juzgado del Circuito de Ibagué (REPARTO).

E. S. D.

Proceso.	ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD Y AL TRABAJO A TRAVES DEL MERITO.
Accionante	MARIA DEL PILAR OLIVEROS AMADOR
Accionados	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC Y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA - FUA.
Vinculado	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS

Maria del Pilar Oliveros Amador, identificado con cedula de ciudadanía 65.778.614, actuando en causa propia, acudo ante usted señor juez para promover **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se conceda la protección inmediata de mis derechos constitucionales fundamentales al **DEBIDO PROCESO, IGUALDAD Y TRABAJO A TRAVES DEL MERITO** vulnerados por la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC Y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA - FUA**, de conformidad con los siguientes:

I. HECHOS.

Primero. El 24 de Agosto de 2022 me inscribí en el **PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022 MODALIDAD INGRESO** del **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL** para aspirar al cargo de Profesional del nivel jerárquico Especializado código 2028 grado 14 con OPEC. 181363.

Segundo. Como obra en la constancia de inscripción al proceso referido aporte en debida forma a la plataforma SIMO los siguientes documentos para acreditar los requisitos de educación y/o experiencia.

Institución	Programa	Consultar documento
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CURSO ÉTICA DE LO PÚBLICO	🔗
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	🔗
Ministerio de Comercio República Popular China	Seminario Comercio Electrónico Transbordero	🔗
SENA	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST	🔗
UNIVERSIDAD GRAN COLOMBIA	Comunicación Oral: Motivación y Presentaciones	🔗
SIMA CORPORATION SAS	AUDITOR INTERNO ISO 9001:2015	🔗
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA INVESTIGADORA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE PROYECTOS	🔗
BANCOLOMBIA	Programa Gestión Financiera en Comercio Exterior	🔗
Colegio de la Presentación Itaque Tolima	Bachiller Académico	🔗
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	COMERCIO INTERNACIONAL	🔗

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Consultar documento
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2018-02-05		🔗
DIANA ERNESTINA TORRES	AUXILIAR DE CONTABLE	2015-04-01	2016-01-31	🔗

Tercero. De conformidad con el ACUERDO No 59 del 10 de marzo del 2022 que expidió las reglas del concurso de meritos, se estableció las siguientes pruebas a aplicar en el proceso de selección para el empleo postulado:

**TABLA No. 4
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
---------	----------	-----------------	----------------------------

X

Continuación Acuerdo 2022ACD-210.300.24-015887 Página 13 de 16

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

Cuarto. El día 24 de octubre de 2023 se publicaron los resultados de la Prueba Escrita del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022, en la que obtuve el siguiente puntaje en las Pruebas Funcionales: 74.87.

Quinto. De conformidad con lo establecido en el Anexo Técnico del Proceso en referencia, presente en debida oportunidad escrito de reclamación contra los resultados de la prueba escrita. Se anexa la reclamación con sus soportes.

Donde manifesté mi inconformidad dado que en las funciones que se detallan como conocimientos básicos o esenciales del cargo en el manual de funciones de Prosperidad Social (Resolución 02873 de 7/12/2021) no se requiere el dominio del lenguaje SQL a nivel de desarrollador o de administrador de base de datos, arquitectura de datos, manejo de llaves, y tipos de sistemas de información, como se reflejó en las preguntas del examen, por consecuencia este nivel de especialización tampoco se encuentra en las funciones cargadas en Simo, ni hace parte de los indicadores determinados por la FUA A en el cual se solicita conocimiento en bases de datos. De hecho, teniendo en cuenta que hago parte del equipo que actualmente desempeña estas labores en la regional Tolima en la modalidad de Encargo, la herramienta que es utilizada por la entidad es Excel nivel básico o intermedio con uso de fórmulas básicas como BUSCARV y el manejo de filtros, tablas dinámicas y formatos condicionales, entre otros integrados a dicha herramienta.

Revisando el manual de funciones Resolución 02873 de 7/12/2021, en los conocimientos básicos lo que se requiere es estadística básica, e informática básica, materias que se ven en la mayoría de las carreras que se solicitan en requisitos de estudios, Sin embargo conocimientos objeto de cerca de 11 preguntas del examen respecto a lenguajes, arquitectura de datos y demás se relacionan a los Pensum de carreras como Ingeniería de sistemas siendo esta carrera excluida de los requisitos de estudio para el cargo en mención. Todo esto igualmente está siendo ignorado en la respuesta de la reclamación.

VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional clasificado en los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC:	Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.

149



RESOLUCIÓN No. 02873 DE 7 DICIEMBRE 2021

Continuación de la Resolución. *"Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social"*

Administración, Economía, Ingeniería Industrial y Afines, Derecho y Afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Sociología, Trabajo Social y Afines; Ingeniería Administrativa y Afines.	
Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	
Matrícula o Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	

La reclamación fue resuelta el día 18 de Diciembre de 2023 confirmando los resultados obtenidos y no teniendo en cuenta los argumentos de mi reclamación. Se anexa la respuesta a la reclamación.

Sexto. La negación de la CNSC y la FUAA de validar mis argumentos en contra de las preguntas formuladas erróneamente en la prueba escrita, desconociendo el manual de funciones del cargo al que apliqué vulnera gravemente mis derechos fundamentales alegados, en la medida que establecen una calificación equivocada que afecta mi posición en un eventual listado de elegibles con base en el mérito, desconociendo incluso el Acuerdo No. 59 del 10 de Marzo de 2022.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

II. FUNDAMENTOS JURIDICOS.

- **Planteamiento del problema jurídico.**

En la presente acción de tutela se debe determinar si la negación de validar mis argumentos en contra de las preguntas erróneamente formuladas en el examen de las pruebas escritas, vulnera mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo, derecho al trabajo y acceso a cargos públicos.

Para determinar la vulneración se hará el siguiente análisis de procedibilidad para el caso en concreto.

- **Procedibilidad de la Acción de Tutela.**

La acción de tutela se erige como un mecanismo de rango constitucional, instituido para amparar los derechos fundamentales de las personas cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. Este procedimiento tiene un carácter residual o subsidiario, y, por tanto, sólo procede cuando la persona afectada en sus derechos fundamentales no dispone de otro medio de defensa judicial para que se restablezca el derecho vulnerado o para que desaparezca la amenaza a que está sometido, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Teniendo en cuenta los antecedentes jurisprudenciales, toda acción de tutela procede cuando se cumplen unos requisitos generales de procedibilidad, en resumen, cuando:

1. No existen otros recursos o medios de defensa judiciales, con lo cual actúa como mecanismo definitivo; o
2. Existen recursos o mecanismos de defensa judiciales, pero se requiere como mecanismo transitorio:
 - a. Para evitar un perjuicio irremediable.

- b. Los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces para la defensa del derecho constitucional alegado.

3. Se cumple la inmediatez y la acción es instaurada de forma oportuna.

En el caso concreto, con respecto a la acción de tutela en concurso de méritos, la Corte Constitucional ha establecido su procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, este no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable. En términos de la Corte, mediante sentencia T- 682 de 2016 ha manifestado que:

“En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, en principio, la acción de tutela debe declararse improcedente. No obstante lo anterior, el precedente de la Corte ha señalado que los medios de control de la jurisdicción contencioso-administrativa, bien sea a través de la acción electoral, de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o de la acción de reparación directa, no son los mecanismos idóneos y eficaces, en razón del prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener.”

En relación a este precedente es preciso establecer que contra la calificación de la prueba de escrita, así como la respuesta a dicha reclamación son actos administrativos sujetos a control de legalidad por la vía jurisdiccional de lo contencioso – administrativo; sin embargo a la luz de lo dicho por la Corte Constitucional y las normas que reglamentan la acción de tutela **se puede predicar que estos mecanismos judiciales no son idóneos y eficaces para proteger los derechos fundamentales alegados.**

Por una parte, debe tenerse en cuenta que en el amplio término de duración de estos procesos contenciosos, el proceso de selección puede continuar y seguramente en el momento en el que el juez contencioso administrativo profiera sentencia judicial de fondo, el Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022 ya haya acabado en todas sus fases, consumando la vulneración de mis derechos fundamentales alegados.

Por otra parte, **la acción de tutela es procedente puesto que de ninguna forma se busca atacar la legalidad de dichos actos sino lo que se busca es la protección de mis derechos fundamentales** al debido proceso administrativo en materia de concurso de méritos, así como el derecho al trabajo y el acceso a cargos públicos del Estado, por cuanto si no se interviene oportunamente en el proceso se estaría ocasionando un perjuicio irremediable ya que las etapas del concurso siguen.

Así las cosas, es procedente la presente acción de tutela por cuanto se busca la protección inmediata de mis derechos fundamentales invocados para prevenir el acaecimiento de un perjuicio irremediable, teniendo en cuenta que los demás

mecanismos judiciales no son idóneos ni eficaces para la protección de estos derechos.

- **Derecho fundamental al Debido Proceso en materia de concursos.**

De manera general, el derecho al debido proceso se establece, de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política como una garantía fundamental que “*debe aplicarse a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas*”, lo cual supone la obligación tanto de los jueces como de las autoridades administrativas de actuar con sujeción y respecto a esa prerrogativa, especialmente en la producción de decisiones que creen cargas, derechos, beneficios, sanciones, obligaciones y, en general, alteren posiciones jurídicas de particulares.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el debido proceso ha de entenderse como:

“la regulación jurídica que de manera previa limita los poderes del Estado y establece las garantías de protección a los derechos de los individuos, de modo que ninguna de las actuaciones de las autoridades públicas dependa de su propio arbitrio, sino que se encuentren sujetas a los procedimientos señalados en la ley ... exige de las autoridades públicas la sujeción de sus actuaciones a los procedimientos previamente establecidos, ajenos a su propio arbitrio y destinados a preservar las garantías sustanciales y procedimentales previstas en la Constitución y en la ley” SENTENCIA C-641 DE 2002. Subrayado para enfatizar.

En materia del debido proceso en las actuaciones administrativas, se debe garantizar principios como el de **legalidad**, contradicción y defensa, así como el previo conocimiento de las actuaciones administración, de cuya aplicación se derivan importantes consecuencias para las partes involucradas en el respectivo proceso administrativo.

En palabras de la Corte Constitucional, mediante la sentencia C-331 de 2012 se exponen los siguientes aspectos derivados del debido proceso administrativo:

“(i) el acceso a procesos justos y adecuados; (ii) el principio de legalidad y las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción e imparcialidad; y (iv) los derechos fundamentales de los asociados. Todas estas garantías se encuentran encaminadas a garantizar el correcto y adecuado ejercicio de la función pública administrativa, de conformidad con los preceptos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes y los derechos de los ciudadanos, con el fin de evitar posibles actuaciones abusivas o arbitrarias por parte de la administración a través de la expedición de actos administrativos que resulten lesivos de derechos o contrarios a los principios del Estado de Derecho. Igualmente, esta

Corporación ha sostenido que estas garantías inherentes al debido proceso administrativo constituyen un contrapeso al poder del Estado en las actuaciones que desarrolle frente a los particulares”.

En lo relativo al presente caso, el concurso de méritos es el mecanismo considerado idóneo para que el Estado, con base en criterios de objetividad e imparcialidad, determine el mérito, las capacidades, la preparación, la experiencia y las aptitudes de los aspirantes a un cargo, con el único fin de escoger al mejor, apartándose de toda consideración subjetiva o de influencia de naturaleza política o económica.

Sobre el particular la Corte Constitucional, en sentencia SU-133 de 1998 explicó lo siguiente:

“La finalidad del concurso estriba en últimas en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado.

Así concebida la carrera, preserva los derechos al trabajo (arts. 25 y 53 C.P.), a la igualdad (art. 13 C.P.) y al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40, numeral 7, C.P.), realiza el principio de la buena fe en las relaciones entre las personas y el Estado y sustrae la actividad estatal a los mezquinos intereses de partidos políticos y grupos de presión que antaño dominaban y repartían entre sí los cargos oficiales a manera de botín burocrático.”

Con relación al debido proceso en el concurso de méritos el Consejo de Estado se ha pronunciado en los siguientes términos:

“El concurso de méritos ha sido considerado el instrumento más idóneo y eficaz, para determinar las aptitudes de los aspirantes a un cargo. Además de los principios que lo inspiran, entre ellos, el mérito, la igualdad en el ingreso, la publicidad y la transparencia, la ejecución de sus reglas debe someterse al estricto cumplimiento del debido proceso y respetar todas y cada una de las garantías que rodean el proceso de selección.

(...)

Ahora bien, es posible que en el marco de un concurso de méritos para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, la Administración lesione ciertas garantías y se aparte del debido proceso administrativo, en razón a que, por ejemplo, no efectúa las publicaciones que ordena la ley, no tiene en cuenta el estricto orden de méritos, los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos no gozan de confiabilidad y validez, o no aplica las normas de carrera administrativa, para una situación jurídica concreta.” Consejo de Estado, Sección Primera.

Sentencia de 17 de febrero de 2011. M.P. Dra. María Elizabeth García González. Ref.: 2010-03113-01. Subrayado propio

En palabras de la Corte Constitucional, mediante sentencia C-136 de 2016 se ha indicado que:

“Ahora bien, el concurso de méritos al ser un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir responsabilidades, se convierte en una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso constitucional (artículo 29 Superior).

*Para cumplir tal deber, **la entidad encargada de administrar el concurso de méritos elabora una resolución de convocatoria, la cual contiene no sólo los requisitos que deben reunir los aspirantes a los cargos para los cuales se efectúa el concurso, sino que también debe contener los parámetros según los cuales la misma entidad administrativa debe someterse para realizar las etapas propias del concurso, así como la evaluación y la toma de la decisión que concluye con la elaboración de la lista de elegibles.***

Hacer caso omiso a las normas que ella misma, como ente administrador expida, o sustraerse al cumplimiento de éstas, atenta contra el principio de legalidad al cual debe encontrarse siempre sometida la administración, así como también contra los derechos de los aspirantes que se vean afectados con tal situación”.

En conclusión, el debido proceso es aplicable en los procedimientos de selección de concursos de méritos, estando obligada la autoridad competente a respetar los términos de su convocatoria sin alterar de ninguna forma las reglas de juego para los aspirantes, so pena de estar vulnerando el principio de legalidad y en consecuencia el debido proceso.

- **Derecho al Trabajo.**

El derecho al trabajo es entendido como la facultad de todas las personas de ejercer libremente la actividad a la cual deseen dedicarse, pero en condiciones dignidad y justas bajo la protección del estado.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia señala el Derecho al Trabajo en los siguientes términos:

ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Sobre su relevancia constitucional, en sentencia C-200 del 2019, la Corte Constitucional aborda este derecho a partir de:

“... tres dimensiones. Primero, es valor fundante del Estado Social de Derecho porque orienta las políticas públicas y las medidas legislativas. En segundo lugar, es un derecho que goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que, por una parte, le otorga el carácter de fundamental y, de otra, le concede contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. Por último, es un principio rector que limita la libertad de configuración normativa del Legislador, pues impone un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias, de hecho, conforme a lo establecido en la Sentencia C-479 de 1992, configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre”

Así las cosas, el no tener en cuenta los argumentos presentados en contra de las preguntas que fueron formuladas erróneamente y desconocen el manual de funciones del cargo al que me postulé dentro del proceso de selección perjudica mi posición en la lista de elegibles pudiendo quedar por fuera del número de vacantes a proveerse.

Así las cosas, lo anterior derivaría en la imposibilidad de acceder al empleo al que me presenté en periodo de prueba, privándome del ingreso económico al desempeñar el empleo al que aspiro y obstaculizando mi realización laboral para la que estudié y me preparé adquiriendo experiencia, lo cual fue debidamente soportado al momento de la inscripción al cargo en cuestión.

- **Derecho al acceso a cargos públicos del Estado.**

Este derecho se encuentra instituido en el numeral 7 del artículo 40 de la constitución Política de Colombia al establecer que *“todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.*

Asimismo, la Corte Constitucional en Sentencia C-386 de 2022 precisó que *“El derecho fundamental a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, como derecho político, es una expresión concreta del principio de participación en el ejercicio y control del poder público. Por esta razón, la Corte ha precisado que “(...) el ejercicio de cargos y funciones públicas merece protección, a la luz de la Constitución Colombiana, no únicamente por lo que significa en sí mismo sino por lo que representa, al tenor del artículo 40, como medio encaminado a lograr la efectividad de otro derecho -genérico- cual es el de participar en la conformación,*

ejercicio y control del poder político, a objeto de realizar la vigencia material de la democracia participativa.”.

Así las cosas, se evidencia que el derecho de acceder a cargos públicos está ligado a la posibilidad que tiene cualquier ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria. Por su parte, el derecho al trabajo, en las situaciones de acceso a cargos públicos se materializa cuando se crea en el titular el nacimiento del derecho subjetivo, es decir, cuando en virtud del mérito y la capacidad del aspirante obtiene el mejor puntaje, de lo cual se sigue o deviene su nombramiento y posesión.

En suma, al no realizar en debida forma la evaluación de los argumentos presentados en la reclamación radicada en contra del examen escrito, observando el procedimiento establecido por los acuerdos y anexos técnicos emitidos por la CNSC, se está vulnerando de forma flagrante mi derecho fundamental a acceder a cargos públicos a pesar de haber cumplido con todos los requisitos previstos para ello y aportando los documentos que acreditan mi experiencia y/o formación adicional, en su momento oportuno.

- **Normativa aplicable al Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022.**

ACUERDO NO 59 del 10 de marzo del 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas de Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes a/ Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL — Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022”

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

.

(...)

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ANEXO TECNICO POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022”, EN LAS MODALIDADES DE

ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SUS PLANTAS DE PERSONAL

4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN

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 todos los admitidos Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y, además, una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos), que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

a) La Prueba sobre Competencias Funcionales mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.

b) La Prueba de Ejecución evalúa competencias específicas del aspirante mediante la observación de la ejecución que debe hacer de una serie de tareas propias del empleo por el cual se encuentra concursando, que en este proceso de selección corresponde a los empleos anteriormente especificados.

c) La Prueba sobre Competencias Comportamentales mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.

Todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

(...)

4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes que vayan a hacerlas únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), 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 o de la norma que lo modifique o sustituya.

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 fin de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o en la norma que la modifique o sustituya. En el caso de la Prueba de Ejecución, solamente podrá acceder a la copia de su “Rúbrica de Evaluación”, que tampoco puede reproducir física ni digitalmente, sin que pueda conocer las copias de las “Rúbricas de Evaluación” de otros aspirantes.

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.

(...)

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

(...)

Se adjunta el Anexo Técnico del Acuerdo del concurso.

III. CONCEPTO DE LA VULNERACIÓN.

Nótese señor Juez que de acuerdo a la normativa establecida en el anexo las pruebas escritas tienen un valor intrínseco con las funciones del empleo a proveer, así las cosas, debe tenerse en cuenta la ficha técnica del empleo en cuestión para analizar caso a caso de las reclamaciones realizadas en contra de las preguntas formuladas en el examen.

La vulneración se concreta en la medida en que la CNSC no acepta los argumentos de mi reclamación porque sus observaciones en la respuesta a mi reclamación no fueron atendidos, e incluso la FUA en la respuesta a mi reclamación menciona que:

“...Es menester que cada aspirante valore cuáles son los argumentos de estudio requeridos para el cargo al cual aspira, conforme al Manual de Funciones y Competencias Laborales establecido por la entidad y que se encuentra consignado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera- OPEC...”.

*“...En este sentido, es necesario resaltar que las competencias funcionales NO se miden únicamente por medio de los conocimientos académicos sino también por medio de destrezas y aptitudes de las personas, toda vez que, en conjunto, **estos tres aspectos permiten identificar la capacidad de la persona para llevar a cabo las funciones del empleo al cual se están presentando...**”*

Desconociendo que en el Acuerdo No. 59 del 10 de Marzo de 2022 se establece como base para la elaboración del examen el Manual de Funciones, y allí no se contempla este tipo de conocimiento ni habilidades.

Señor Juez me permito indicar que en caso de ser debidamente evaluados los argumentos presentados en mi reclamación, podré obtener un puntaje mayor en la prueba escrita de las competencias funcionales dado que son cerca de 12 preguntas relacionadas a este indicador que además de que no están relacionadas a los conocimientos básicos pertinentes del empleo ni tampoco a la labor que se viene adelantando por los funcionarios que se encuentran en encargo de estos empleos como lo sustente anteriormente, de igual manera, no ha sido ningún impedimento para dar cumplimiento a cabalidad con las funciones de acuerdo al Manual, y de darse tal cambio debería verse reflejado en el Manual de Funciones vigente a la fecha de la preparación del concurso.

Cabe resaltar adicionalmente que desde las direcciones regionales no estamos facultados para extraer bases de datos de los beneficiarios de los programas, esto se solicita a nivel nacional y son ellos quienes la envían de considerarlo pertinente con la información que a su criterio se pueda compartir.

Por tanto, afirmo lo anterior teniendo en cuenta lo establecido por la Resolución 02873 de 7/12/2021 (manual de funciones), y no se puede de manera subjetiva determinar nuevas habilidades, ni conocimientos ni funciones que no están comprendidas en el Manual de funciones de la entidad.

Señor Juez por todo lo anteriormente expuesto considero que mis argumentos cumplen con los requisitos para ser evaluados y así modificar los resultados de las pruebas escritas con posterioridad.

IV. PRETENSIONES.

PRIMERA. TUTELAR mis derechos fundamentales AL DEBIDO PROCESO EN CONCURSO DE MERITOS, AL TRABAJO Y A ACCEDER A CARGOS PUBLICOS.

SEGUNDA. ORDENAR a la CNSC y a la FUA A que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela, valore correctamente mis argumentos en contra de las preguntas planteadas en el examen, modificando el resultado actual por uno superior acorde al manual de funciones del cargo al que me presenté y a los parámetros del Anexo, en el proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022.

TERCERA. En caso de no cumplirse lo ordenado por usted Señor(a) Juez Constitucional, se continué con lo previsto en los artículos 27 y 52 del Decreto 2591 de 1991.

V. JURAMENTO.

Bajo la gravedad del juramento manifiesto no haber presentado petición similar por los mismos hechos y derechos ante alguna autoridad judicial.

VI. PRUEBAS Y ANEXOS.

En orden de establecer la violación de los derechos fundamentales vulnerados cuya protección se invoca, solicito respetuosamente se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

DOCUMENTALES:

- Copia de Cedula de Ciudadanía
- Constancia de inscripción en plataforma SIMO.
- Manual de funciones del empleo postulado.
- Acuerdo 59 de 2022 CNSC
- Pantallazo Indicadores o Ejes temáticos para el empleo
- Resultados preliminares de la Prueba Escrita.
- Reclamación contra la Prueba escrita.
- Respuesta a la reclamación.

DE OFICIO. Las que usted señor Juez considere necesarias, útiles y conducentes para llegar a un juicio de fondo.

VII. COMPETENCIA.

Es usted, Señor(a) Juez Constitucional, competente para conocer de esta Acción de Tutela por tener jurisdicción de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 2.2.3.1.2.1 de reparto de la acción de tutela del Decreto 1069 de 2015, modificado por el Decreto 333 de 2021 expedido por el Ministerio de Justicia y del Derecho que indica que: *“Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría.”*

VIII. NOTIFICACIONES.

La demandada Comisión Nacional del Servicio civil en la carrera 12 No 97-80, piso 5, de Bogotá, D.C.; teléfono PBX: 57 (1) 3259700; correo electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Fundación Universitaria del Área Andina en la carrera 14A No 70A - 34 de Bogotá, D.C.; teléfono +57 7449191, correo electrónico: notificacionjudicial@areandina.edu.co

El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social en la Carrera 7 No. 32 –
12 local 211 y en el correo electrónico
Notificaciones.Juridica@ProsperidadSocial.gov.co

El suscrito recibirá notificaciones al correo
maria.oliveros@prosperidadsocial.gov.co

Cordialmente,

Maria del Pilar Oliveros Amador

C.C.65.778.614

RECLAMACIONES

Informo que Solicite acceso al cuestionario y respuestas para revisión dado que considero que debería tener una calificación más alta.

se realiza revisión de cuestionario y respuestas y se hace reclamación

FUNCIONALES:

PREGUNTAS 12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 32 tema Base de datos

Hechos

1. Me inscribí para el concurso de la entidad para el cargo de profesional especializado grado 14 código 2028 opec 181363 modalidad abierto, para la dependencia Transferencias Monetarias No Condicionadas
2. Dentro de los requisitos de estudios no se encuentra la carrera de Ingeniería de Sistemas.
3. En las funciones que se detallan en el manual de funciones como en simo no se refleja la necesidad de manejar el lenguaje SQL a nivel de desarrollador o de administrador de base de datos como se reflejó en el examen. De hecho, la herramienta que usa la entidad es Excel nivel principiante con uso de fórmulas básicas como BUSCARV y el manejo de filtros, mapas de calor y formatos condicionales, entre otros integrados a la herramienta.
4. En los conocimientos básicos lo que se requiere de acuerdo al manual es estadística básica, e informática básica, materia que se ve en la mayoría de las carreras que se solicitan en requisitos de estudios, y si bien dentro de los Ejes temáticos se encuentra Base de datos el nivel de conocimiento que exigen estas pruebas respecto a lenguajes, arquitectura de datos y demás no aplica.
5. Dado que actualmente me encuentro en encargo del grado 10 del mismo equipo de la regional puedo evidenciar que tal conocimiento tan especializado como lo es arquitectura de datos, tipos de sistemas, manejo de llaves no se requiere en el desarrollo de las labores ejecutadas en territorio.
6. De las 75 preguntas funcionales 9 fueron eliminadas de acuerdo a lo descrito en el numeral 8 "metodología de calificación de las pruebas escritas". Según esto, por el análisis psicométrico para verificar la calidad de preguntas realizadas, se calificó la prueba sobre un total de 66 preguntas de las cuales 11 son relacionadas con arquitectura y administración de bases de datos y manejo de lenguaje SQL. Como se ha señalado en los numerales anteriores, este conocimiento no es ni necesario ni pertinente a la labor que se realiza en la subdirección y cargo objeto del examen. Lo anterior penaliza enormemente la calificación final al considerar que un quinto de las preguntas se refiere a conocimientos que no se aplican ni se aplicarán en el desarrollo del cargo objeto del concurso.

Petición:

1. Se eliminen las preguntas 12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 32 dado que estas preguntas si bien son relacionadas a el eje temático Base de dato, sobrepasa el conocimiento requerido de acuerdo a las funciones para cuya ejecución no aplica tal conocimiento, los estudios no se contempla la carrera de ingeniería de sistemas donde se trabajan estos temas ni en los conocimientos mínimos requeridos exige tal nivel de dominio de diseño de base de datos y otros temas relacionados en los hechos y tampoco en la ejecución del cargo actualmente.
2. Se informe bajo que sustento normativo y procedimental de Prosperidad Social se seleccionó tal profundización temática respecto a las bases de datos.

Comportamentales

Se realiza reclamación de la pregunta No. **103** dado, teniendo en cuenta que la situación que se plantea es que se creó un equipo para un nuevo proyecto, donde deben gestionar tanto las actividades de su cargo como estas labores nuevas y los compañeros se quejan de sobrecarga, se debe determinar a través de una evaluación exhaustiva, teniendo en cuenta el numero de actividades y el tiempo que se requiere para la elaboración de ellas, el número de empleados requerido tal como se tiene contemplado dentro de las competencias comportamentales de acuerdo al Decreto 815 de 2018 y a la resolución 03174 de 2018 para el nivel profesional la competencia gestión por procedimientos que tiene como conducta asociada Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas.

Por tanto teniendo en cuenta lo establecido en esta competencia de nivel profesional la respuesta correcta seria la **a.**

Petición:

1. Se tenga en cuenta la sustentación anteriormente dada para que se admita como respuesta correcta la opción a en la pregunta 103.



RESOLUCIÓN No. 02873 DE 7 DICIEMBRE 2021

Continuación de la Resolución. "Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social"

II. ÁREA FUNCIONAL: SUBDIRECCIÓN DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS NO CONDICIONADAS	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
<p>Apoyar el diseño, implementación, seguimiento y control de los planes, programas, estrategias y proyectos para la atención a la población beneficiaria de los programas de transferencias monetarias con el propósito de dar cumplimiento a las políticas institucionales, de acuerdo con la normatividad vigente y los procedimientos establecidos por la entidad.</p>	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1- Gestionar la implementación de los programas de transferencias monetarias y articular acciones con operadores de pago, entes territoriales y beneficiarios, de conformidad con los lineamientos internos y normatividad vigente aplicable. 2- Gestionar las novedades asociadas a la implementación de los programas de transferencias monetarias, de conformidad con los lineamientos internos y normatividad vigente aplicable. 3- Implementar en territorio las acciones correspondientes al correcto desarrollo del ciclo operativo de los programas de transferencias monetarias, siguiendo lo establecido en guías y manuales operativos. 4- Participar y realizar seguimiento a los espacios concertados con entidades territoriales que apoyen y complementen los programas de transferencias monetarias; dando especial seguimiento a los convenios interadministrativos celebrados por Prosperidad Social. 5- Identificar con las direcciones regionales de Prosperidad Social entes territoriales y/o a demás aliados oportunidades de mejora en el ejercicio de implementación y seguimiento a los programas de transferencias monetarias. 6- Gestionar la recopilación y organización de la información sobre la ejecución de los programas de transferencias monetarias en el territorio. 7- Elaborar estudios y documentos de carácter técnico y estadístico que requiera la dirección de transferencias monetarias, de conformidad con los lineamientos establecidos. 8- Generar aportes técnicos en el diseño e implementación de las actividades complementarias y la gestión de oferta que permita complementar las transferencias entregadas por Prosperidad Social, proponiendo metodologías de intervención a partir del lineamiento técnico que dé el nivel central con el fin de incentivar la participación social en las regiones. 9- Recopilar la información e insumos requeridos para dar respuesta a las solicitudes realizadas por los entes de control. 10- Desarrollar la coordinación entre el nivel nacional y territorial de prosperidad social para la correcta implementación de los programas de transferencias monetarias. 11- Diseñar y elaborar planes de trabajo que permitan implementar las oportunidades de mejora identificadas en el territorio para programas de transferencias monetarias. 	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño y formulación de políticas públicas, planes, programas y proyectos. 2. Metodologías de seguimiento y evaluación de políticas públicas, planes, programas y proyectos. 3. Instrumentos de focalización del gasto público. 4. Documentos CONPES aplicables. 5. Vulnerabilidad, pobreza extrema y política social. 6. Índices para la medición de la pobreza en Colombia. 7. Enfoque diferencial: Grupos de especial protección constitucional. 8. Políticas sobre protección social (Transferencias monetarias). 9. Generación de capacidades (Capital humano). 10. Estadística básica. 11. Enfoque poblacional (Intervención en población vulnerable). 12. Interpretación y análisis de texto. 13. Técnicas de generación de informes técnicos y documento. 14. Sistema de Gestión Integral. 15. Sistema de Gestión Documental. 16. Ofimática Básica. 17. Derecho Contractual. 18. Código Único Disciplinario. 	
VI. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional clasificado en los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC:	Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.



RESOLUCIÓN No. 02873 DE 7 DICIEMBRE 2021

Continuación de la Resolución. "Por la cual se modifica el Manual de Funciones y de Competencias Laborales del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social"

Administración, Economía, Ingeniería Industrial y Afines, Derecho y Afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Sociología, Trabajo Social y Afines; Ingeniería Administrativa y Afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	
ALTERNATIVA	
Estudios	Experiencia
Título profesional clasificado en los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC: Administración, Economía, Ingeniería Industrial y Afines, Derecho y Afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Sociología, Trabajo Social y Afines; Ingeniería Administrativa y Afines. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	Treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.
Título profesional clasificado en los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC: Administración, Economía, Ingeniería Industrial y Afines, Derecho y Afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Sociología, Trabajo Social y Afines; Ingeniería Administrativa y Afines. Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley.	Trece (13) meses de experiencia profesional relacionada.
Título profesional clasificado en los siguientes Núcleos Básicos del Conocimiento -NBC: Administración, Economía, Ingeniería Industrial y Afines, Derecho y Afines, Ciencia Política, Relaciones Internacionales; Sociología, Trabajo Social y Afines; Ingeniería Administrativa y Afines. Matrícula o Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley. Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del empleo.	Veinticinco (25) meses de experiencia profesional relacionada.





Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria ENTIDADES ORDEN NACIONAL 2022 de 2022
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

Fecha de inscripción: mié, 24 ago 2022 10:41:08

Fecha de actualización: mié, 24 ago 2022 10:41:08

Maria del Pilar Oliveros Amador

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 65778614
Nº de inscripción	509591930	
Teléfonos	3164577957	
Correo electrónico	mapyoliveros@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL		
Código	2028	Nº de empleo	181363
Denominación	344	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	14

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD GRAN COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	Ministerio de Comercio Republica Popular China
EDUCACION INFORMAL	FOOD SAFETY
EDUCACION INFORMAL	SISTEMA NACIONAL DE ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS
EDUCACION INFORMAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	DIMA CORPORATION SAS
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION

Formación

ESPECIALIZACION PROFESIONAL	PUBLICA-ESAP CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
EDUCACION INFORMAL	ICONTEC
EDUCACION INFORMAL	BANCOLDEX
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	BUREAU VERITAS
EDUCACION INFORMAL	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL
BACHILLER	Colegio de la Presentacion Ibague Tolima
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOS DE ADMINISTRACION PUBLICA-ESAP

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
ROOTT & CO KIDS LTDA	COORDINADORA DE EXPORTACIONES	11-oct-02	30-mar-09
COMPAÑIA D SIERRA TOLIMA SAS	LIDER DE NEGOCIOS	20-jun-14	14-oct-14
AVICOLA TRIPLE A SAS	AUXILIAR DE COMPRAS E IMPORTACIONES	09-mar-11	19-jun-14
VIP MODA TEXTIL S.A.S	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	09-feb-17	26-ene-18
DIANA ERNESTINA TORRES	AUXILIAR DE COMPRAS	01-abr-15	31-ene-16
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	05-feb-18	

Otros documentos

Documento de Identificación
Formato Hoja de Vida de la Función Pública

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales
Ibagué - Tolima



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO № 59
10 de marzo del 2022



"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL – Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29, 30 y 31 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020, en el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021 y en los numerales 20 del artículo 3 y 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Además, el artículo 209 ibidem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la misma ley, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)", "Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 de la norma precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

En el mismo sentido, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)",* precisando que el de Ascenso *"(...)* tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos".

Por su parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que, *"(...)* Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad".

Sobre estos procesos de selección, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de los mismos son la *Convocatoria*, el *Reclutamiento*, las *Pruebas*, las *Listas de Elegibles* y el *Período de Prueba*, estipulando en su numeral 1 que la Convocatoria *"(...)* es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes".

El artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También les manda que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar el proceso de selección.

De igual forma, el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...)* con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC-20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).

Sobre las *Listas de Elegibles*, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que

X

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

A su vez, el Parágrafo 2 del artículo 263 de la antes citada Ley 1955 de 2019, determina que

Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Con relación a esta última obligación, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, establece que *"la administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

Adicionalmente, el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, mediante el cual se adiciona el artículo 2.2.12.1.2.4 al Decreto 1083 de 2015, dispone que *"Para el caso de la provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito de servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional que les falte tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación o de vejez, se deberá tener en cuenta lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

El Decreto 2365 de 2019, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)"*, establece *"(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población"*.

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo De La Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió la no realización de la *Prueba de Valoración de Antecedentes* para los precitados empleos, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren *Experiencia* en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

Igualmente, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 16 de abril de 2020, aprobó la aplicación de una *Prueba de Ejecución* para los empleos de *Conductor o Conductor Mecánico*, en lugar de la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursan para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, establece:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias. Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencia (sic) a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias (sic), contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

PARÁGRAFO 1. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el Artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

PARÁGRAFO 2. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).

(...)

PARÁGRAFO 4. Para el caso del servicio en consultorios jurídico la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses (Subrayado fuera de texto).

Mediante el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, fue adicionado un párrafo al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, en los siguientes términos:

Parágrafo. Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.

El artículo 1 del Decreto 952 de 2021, "Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 (...)", dispone:

Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:

(...)

Artículo 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación. Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.

Parágrafo 1. De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

Parágrafo 2. Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

Parágrafo 3. De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

Parágrafo 4. De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.

Artículo. 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional. Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

X

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

Parágrafo 1. El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.

Parágrafo 2. El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 3. El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).

(...)

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena "(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando en sus artículos 3, 6 y 7:

Artículo 3°. Definiciones. Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

(...)

Artículo 6°. Certificación. El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

Artículo 7°. Reglamentación. El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento a la presente ley.

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC "(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique".

Con el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento "(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional".

Finalmente, el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, la función de

Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena y autorizar, con posterioridad a su aprobación y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones, los ajustes que las entidades soliciten a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en su Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos de dichos Acuerdos en los que se define la OPEC o las reglas que rigen tales procesos de selección.

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó, conjuntamente con el DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL, en adelante la ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el(la) Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificando igualmente "(...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

equivalente", el cual fue remitido a la CNSC mediante el radicado No. 20213200821292 del 7 de mayo de 2021 y 2022RE017664 del 7 de febrero de 2022. Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que "Las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exige a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)"

Además, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos servidores públicos, mediante radicado No. 20216001184662 del 14 de julio de 2022, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tales empleos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, en los términos señalados en la Parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021.

En cuanto a la aplicación del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 y del artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, la ENTIDAD reportó la existencia de servidores públicos en condición de pre-pensionados.

Respecto de la aplicación del Decreto 2365 de 2019, para el presente proceso de selección la ENTIDAD no reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de *Experiencia*.

Con relación a la aplicación del artículo 2 del Decreto 498 de 2020, la ENTIDAD no reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los Niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 770 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

Con base en esta OPEC, así registrada y certificada en SIMO por la ENTIDAD, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 20 del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, en sesión del 8 de marzo de 2022, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL, que se identificará como *"Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"*.

PARÁGRAFO. Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *"(...) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin"*.

ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

- Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Período de Prueba*, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, las Leyes 1955 y 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, el MEFCL vigente de la ENTIDAD, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

PARÁGRAFO. Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, para efectos de la VRM y la *Prueba de Valoración de Antecedentes* de este proceso de selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

1. A cargo de los aspirantes: El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace de SIMO.

2. A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer: El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

PARÁGRAFO. Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
8. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
9. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
10. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano(a) colombiano(a) o ser menor de edad.
3. No presentar, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas previstas para este proceso de selección.
4. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
5. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
6. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
7. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
13. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva entidad que ofrece en esta modalidad el empleo de su interés o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección o inscribirse en un empleo que no represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO 2. En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 3. Cuando un aspirante inscrito en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso pierda los derechos de carrera administrativa en la ENTIDAD, el Representante Legal y/o el(la) Jefe de la Unidad de Personal de la misma, debe informar a la CNSC inmediatamente dicha situación para que el aspirante sea excluido del presente proceso de selección.

PARÁGRAFO 4. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del "Acceso a Pruebas", a quienes en su momento lo soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 5. De conformidad con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001, y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, cualquier aspirante

(...) para desempeñar un cargo [de la entidad] en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según [las] disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

PARÁGRAFO. (...) los empleados públicos que ejerzan sus funciones dentro del territorio del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y tengan relación directa con el público, deberán hablar los idiomas castellano e inglés" (Subrayado fuera de texto).

Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos. Corresponde a la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección verificar el cumplimiento de estos requisitos en los términos aquí señalados.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	71	124
Técnico	5	26
Asistencial	4	7

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
TOTAL	80	157

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	172	278
Técnico	8	38
Asistencial	19	53
TOTAL	199	369

PARÁGRAFO 1. La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la ENTIDAD y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la ENTIDAD informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Inscripciones* para la modalidad de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021 o en la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 4. En los casos en que la OPEC registrada en SIMO por la ENTIDAD señale para algún empleo, vacantes con diferentes ubicaciones geográficas o sedes, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la ENTIDAD las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo ni, por consiguiente, en las inscripciones de los aspirantes, quienes se inscriben a un empleo no a sus vacantes ni a sus ubicaciones geográficas o sedes, pues la ENTIDAD cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.

PARÁGRAFO 5. Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad, con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co enlace SIMO.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de dar inicio a la *Etapa de Inscripciones*, la *Convocatoria* podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la *Convocatoria* inicial.

Iniciada la *Etapa de Inscripciones*, la *Convocatoria* solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 2. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, 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.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*, conforme a la última "*Constancia de Inscripción*" generada por el sistema. Se aclara que la *VRM* no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 del 17 de marzo de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de *VRM* establecidas para este proceso de selección.

ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

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 se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 4
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO
Y ABIERTO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
---------	----------	-----------------	----------------------------

X

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derechos y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Solamente se va a aplicar a los aspirantes admitidos a los empleos especificados en el artículo 16 del presente Acuerdo que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los Niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la *Prueba de Valoración de Antecedentes* se va a realizar con base en los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 21. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

2

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la *Convocatoria* del presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. En el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* los correspondientes elegibles para los empleos ofertados en esta modalidad tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en el mismo proceso.

PARÁGRAFO 2. El concepto de *Lista General de Elegibles para empleo equivalente*, del que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una *Lista de Elegibles*, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será archivada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 27. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 26 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

ARTÍCULO 28. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 26 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

PARÁGRAFO. Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

ARTÍCULO 29. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

ARTÍCULO 30. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, la ENTIDAD deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales*.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Competencias Comportamentales*.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

ARTÍCULO 31. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTES UBICACIONES GEOGRÁFICAS O SEDES. En firme la respectiva *Lista de Elegibles* o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la ENTIDAD programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante para los empleos ofertados con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 32. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo igual o equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 33. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las *Listas de Elegibles* tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL- Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2243 de 2022"

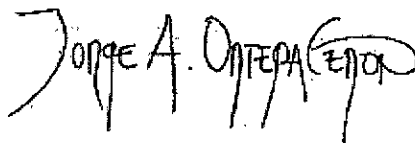
fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores públicos en condición de prepensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años, contados a partir de su firmeza total, en los términos del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en concordancia con el artículo 2.2.12.1.2.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021.

PARÁGRAFO. Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por los empleados en condición de prepensionados a los que se refiere el Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en concordancia con el artículo 2.2.12.1.2.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, los respectivos nombramientos en *Periodo de Prueba* se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento, teniendo en cuenta que las *Listas de Elegibles* para estas vacantes solamente se pueden utilizar una vez los respectivos empleados en condición de prepensionados que las ocupan, causen su derecho pensional.

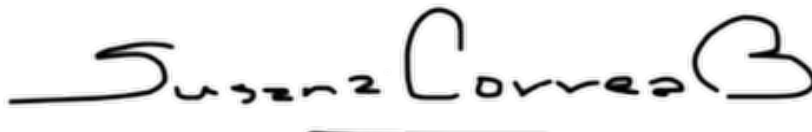
ARTÍCULO 34. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


Dado en Bogotá D.C., el 10 de marzo del 2022



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO



SUSANA CORREA BORRERO
Directora General

 Departamento Administrativo para la Prosperidad Social

Aprobó: Ruth Melisa Mattos Rodríguez - Asesora Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022
Revisó: Jennyffer Johana Beltrán Ramírez - Profesional Esp. del Despacho
Leidy Geraldine Urbano Avendaño - Profesional Esp. del Despacho
Luis Gabriel Rodríguez de la Rosa - Profesional Esp. del Despacho
Nathalia K. Rodríguez Muñoz - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022
Proyectó: Felipe Castelblanco Castiblanco - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022
Juan Manuel Triana Castillo - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022
Leidy Viviana Pérez Buitrago - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022



Resultados

Proceso de Selección:

PROCESO DE SELECCIÓN MODALIDAD ABIERTO - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL

Prueba:

Competencias Funcionales 60%

Empleo:

APOYAR EL DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES, PROGRAMAS, ESTRATEGIAS Y PROYECTOS PARA LA ATENCIÓN A LA POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LOS PROGRAMAS DE TRANSFERENCIAS MONETARIAS CON EL PROPOSITO DE DAR CUMPLIMIENTO A LAS POLITICAS INSTITUCIONALES, DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA ENTIDAD. 2028

Número de evaluación:

748376724

Nombre del aspirante:

MARIA DEL PILAR OLIVEROS AMADOR

Resultado:

74.87

Observación:

Aprobó la prueba escrita sobre competencias funcionales

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

Bogotá D.C., 18 de diciembre de 2023

Señor(a) aspirante:

MARIA DEL PILAR OLIVEROS AMADOR

ID. 509591930

Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022

RECPE-EON-3906

ASUNTO: Respuesta a la reclamación presentada contra los resultados preliminares de las Pruebas Escritas en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022.

Como punto de partida, se tiene que el artículo 30 de la Ley 909 de 2004 dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC adelanta los procesos de selección para el ingreso o ascenso de los sistemas de carrera administrativa que tiene a su cargo, “a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”.

En este sentido y dando cumplimiento a lo anterior, en el marco del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, la CNSC suscribió Contrato de Prestación de Servicios No. 334 de 2023 con la Fundación Universitaria del Área Andina – FUA A, cuyo objeto es: “Realizar las Pruebas Escritas, de Ejecución y la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional – 2022”.

La cláusula sexta “OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: 1) GENERALES DEL CONTRATO” del referido contrato establece que la FUA A tiene a cargo la labor de: “13) 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 (...)”.

Así las cosas, la FUA A es la entidad competente para conocer de su reclamación presentada contra los resultados preliminares de las Pruebas Escritas en el Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, que para el caso conviene hacer las siguientes precisiones:

- La CNSC expidió los acuerdos de convocatoria de las entidades que hacen parte del referido proceso de selección y el anexo con el cual se establecieron las especificaciones

técnicas de las diferentes etapas de este proceso¹, que de conformidad con el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, son la “(...) norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes (...)”.

- Mediante aviso del 04 de octubre de 2023, la CNSC y la FUAJ indicaron, entre otras cosas, que i) los resultados preliminares de las Pruebas Escritas fueron publicados el 24 de octubre de 2023, ii) atendiendo a las normas que rigen el proceso, el término para presentar reclamación correspondió desde las 00:00 horas del 25 de octubre de 2023 hasta las 23:59 horas del 31 de octubre de 2023 (**cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación**), iii) los aspirantes que en la respectiva reclamación, solicitaron el acceso a las pruebas presentadas por él, la diligencia de acceso se llevó a cabo en la ciudad de aplicación de pruebas el 04 de noviembre de 2023 y iii) los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas, podían complementar sus reclamaciones, entre las 00:00 horas del 07 noviembre de 2023 hasta 23:59 horas del 09 de noviembre de 2023.

- El numeral 4.4. del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, establece:

“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes que vayan a hacerlas únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), 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 o de la norma que lo modifique o sustituya.

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, por un término correspondiente, como máximo, a la mitad del tiempo total previsto para la aplicación de las mismas, 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 fin de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o en la norma que la modifique o sustituya. En el caso de la Prueba de Ejecución, solamente podrá acceder a la copia de su “Rúbrica de Evaluación”, que tampoco puede reproducir física ni digitalmente, sin que pueda conocer las copias de las “Rúbricas de Evaluación” de otros aspirantes. En esta diligencia de “Acceso a Pruebas”, el aspirante solamente podrá tomar notas sucintas sobre aquellas preguntas cuya calificación le genera dudas razonables, con el fin de complementar su reclamación contra los correspondientes resultados, estando prohibido transcribir parcial o totalmente los contenidos de las preguntas y/o de sus respuestas del material al cual tuvo acceso. El aspirante que incumpla esta regla será excluido del proceso de selección.

¹ Los acuerdos y el anexo técnico del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022 pueden ser consultados en: <https://historico.cnscc.gov.co/index.php/normatividad-orden-nacional-2022>

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 normatividad 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.

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 su sitio web www.cns.gov.co, enlace SIMO, 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, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022, a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, desde las 00:00 horas del 25 de octubre de 2023 hasta las 23:59 horas del 31° de octubre del presente año (**5 días hábiles**), en los términos establecidos en el numeral 4.4. del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, evidenciando que usted hizo uso del derecho a reclamar, expresando fundamentalmente lo siguiente:

OBJETO DE LA RECLAMACIÓN.

“(…) Petición: 1. Se eliminen las preguntas 12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 32 dado que estas preguntas si bien son relacionadas a el eje temático Base de dato, sobrepasa el conocimiento requerido de acuerdo a las funciones para cuya ejecución no aplica tal conocimiento, los estudios no se contempla la carrera de ingeniería de sistemas donde se trabajan estos temas ni en los conocimientos mínimos requeridos exige tal nivel de dominio de diseño de base de datos y otros temas relacionados en los hechos y tampoco en la ejecución del cargo actualmente. 2. Se informe bajo que sustento normativo y procedimental de Prosperidad Social se seleccionó tal profundización temática respecto a las bases de datos. Comportamentales Se realiza reclamación de la pregunta No. 103 dado, teniendo en cuenta que la situación que se plantea es que se creó un equipo para un nuevo proyecto, donde deben gestionar tanto las actividades de su cargo como estas labores nuevas y los compañeros se quejan de sobrecarga, se debe determinar a través de una evaluación exhaustiva, teniendo en cuenta el numero de actividades y el tiempo que se requiere para la elaboración de ellas, el número de empleados requerido tal como se tiene contemplado dentro de las competencias comportamentales de acuerdo al Decreto 815 de 2018 y a la resolución 03174 de 2018 para el nivel profesional la competencia gestión por procedimientos que tiene como conducta asociada Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas. Por tanto teniendo en cuenta lo establecido en esta competencia de nivel profesional la respuesta

correcta sería la a. Petición: 1. Se tenga en cuenta la sustentación anteriormente dada para que se admita como respuesta correcta la opción a en la pregunta 103.”

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

I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.

En primer lugar, es necesario recordar que las especificaciones frente a la evaluación de las pruebas, están contenidas en los Acuerdos del Proceso de Selección, en los artículos 16 y 17 y en su respectivo Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, siendo este último el que detalla el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Cabe resaltar, que las definiciones y reglas contenidas en el artículo 16 del Acuerdo Rector del Proceso de Selección y en el numeral 4 del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

Asimismo, se señala que, acorde a lo indicado en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección, para participar en el Proceso de Selección ya sea en la modalidad de Ascenso o Abierto, el aspirante debe:

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

Además, en el mismo artículo, se establece que es una causal de exclusión:

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

Al mismo tiempo, el artículo 11 del Acuerdo del Proceso de Selección, determina:

“ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, 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.”

De otro lado, el literal f) del numeral 1.1. del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, 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 A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección en el Capítulo V, indica:

“ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

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 se van a aplicar Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales, y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en la siguiente tabla:

TABLA No. 4
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO*

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

*Con excepción de los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su propósito principal sea el de conducir vehículos) (...).”

III. DE LAS PRUEBAS ESCRITAS.

El numeral 4 del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, señala:

“PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN.

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 todos los admitidos Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y, además, una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos), que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

a) **La Prueba sobre Competencias Funcionales** mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.

b) **La Prueba de Ejecución** evalúa competencias específicas del aspirante mediante la observación de la ejecución que debe hacer de una serie de tareas propias del empleo por el cual se encuentra concursando, que en este proceso de selección corresponde a los empleos anteriormente especificados.

c) **La Prueba sobre Competencias Comportamentales** mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.

Todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.”

Adicionalmente, dentro del mismo numeral 4 del Anexo del referido Acuerdo, declara:

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

- Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC, por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

(...)

4.1. Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informarán 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(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de estas pruebas.

Se reitera que a la aplicación de las Pruebas Escritas solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM y a la aplicación de la Prueba de Ejecución los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico, Conductor o a los otros referidos anteriormente, que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

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 negrilla fuera del texto original).

Como ya se expuso, las Pruebas Escritas, se valoran “a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.” Y, en cumplimiento del numeral 4 del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

Así pues, las **pruebas eliminatorias** sobre *Competencias Funcionales* y las **pruebas clasificatorias** sobre *Competencias Comportamentales*, se evaluaron en una sola sesión con un sólo cuadernillo. Los aspirantes que superen el puntaje mínimo aprobatorio de **(65.00)** en la prueba sobre **Competencias Funcionales** definido para la misma y, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022, se les publicará el resultado de la prueba de carácter **clasificatorio** de **Competencias Comportamentales**.

De este modo, los resultados obtenidos por los concursantes en las dos pruebas se ponderan por el respectivo peso porcentual de cada una, de conformidad con la tabla anteriormente citada.

IV. DEL CASO EN CONCRETO.

La Fundación Universitaria del Área Andina, de conformidad con la reclamación de la referencia, atendiendo única y exclusivamente los argumentos allí expuestos, a continuación, la resolverá 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.

Calificación de la prueba de competencias funcionales y comportamentales

La Prueba sobre Competencias Funcionales tiene carácter ELIMINATORIO y la prueba sobre competencias comportamentales tiene un carácter CLASIFICATORIO dentro del presente Proceso de Selección de conformidad con el artículo 16 del Acuerdo Rector. Se calificaron con base en un modelo estadístico que transforme los puntajes directos o respuestas correctas a una escala de valores estandarizados. Dicha escala va de cero (0) a cien (100) puntos, compuesta por una parte entera y dos decimales.

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 obtuvo un puntaje de **44** respuestas acertadas en la prueba de **Competencias Funcionales** y **18** preguntas correctas en la prueba sobre **Competencias Comportamentales**, luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de **74,87** y **74,07**, respectivamente.

Calificación específica de la prueba

Para la calificación de las pruebas escritas (Competencias funcionales y comportamentales) del presente proceso de selección, el puntaje del aspirante se obtuvo a partir de la relación entre el Puntaje Mínimo Aprobatorio y el desempeño esperado para los aspirantes, es decir, el puntaje se obtiene al transformar la cantidad de aciertos logrados por el aspirante a partir de la cantidad de aciertos esperados para lograr el puntaje mínimo aprobatorio.

Dado lo anterior, el puntaje se calculó empleando la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > n * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

x es el total de aciertos del i -ésimo caso.

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias funcionales se emplean los siguientes valores:

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
44	65

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

$$PP_i = \frac{100 - 65}{65 * (1 - 0.55)} * (44 - (65 * 0.55)) + 65 = 74,87$$

Una vez obtenido este resultado, de acuerdo con lo dispuesto por el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo se realiza el truncamiento del puntaje a dos decimales, lo cual corresponde a tomar únicamente la parte entera y los dos primeros decimales, así pues el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias funcionales es de 74,87.

Ahora bien, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias comportamentales se emplean los siguientes valores:

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
18	27

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

$$PP_i = \frac{100 - 65}{27 * (1 - 0.55)} * (18 - (27 * 0.55)) + 65 = 74,07$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la prueba sobre competencias comportamentales es de 74,07.

Indicadores o ejes temáticos

Es pertinente aclarar que, los indicadores y guías de estudio son una orientación para el aspirante respecto de los temas que soportan la evaluación de las pruebas escritas, las cuales fueron establecidas en mesas de trabajo entre la CNSC y cada una de las entidades participantes de la presente convocatoria. Es menester que cada aspirante valore cuáles son los argumentos de estudio requeridos para el cargo al cual aspira, conforme al Manual

de Funciones y Competencias Laborales establecido por la entidad y que se encuentra consignado en la Oferta Pública de Empleos de Carrera- OPEC.

Ahora bien, vale mencionar que en la etapa de planeación del presente proceso de selección, la Entidad convocante entregó a la CNSC: el contenido del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) y la debida actualización del reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad —SIMO, con el objetivo que, como entidad facultada constitucionalmente para adelantar los concursos públicos y sus diferentes etapas a fin de proveer los empleos de carrera administrativa realice una propuesta de estructuras de prueba con empleos agrupados de la entidad y **mediante mesas de trabajo de validación, conjunta con sus delegados, se estableciera la estructura de prueba y contenidos temáticos a evaluar en la prueba escrita.**

En el mencionado proceso de validación de ejes temático, se incluyeron tres componentes de prueba a saber: conocimientos, aptitudes y habilidades, por lo cual, **la entidad nominadora, como conoedor del referente laboral fue quien validó y/o sugirió cambios de los sub-ejes temáticos (lo que la CNSC denomina *indicadores*)** incluidos en cada uno de los contenidos temáticos y asociados a los tres componentes de prueba previamente citados, bajo los criterios de pertinencia y relevancia.

Finalmente, la CNSC entrega dicha información a la Fundación Universitaria del Área Andina, que luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la Entidad convocante y la CNSC, realiza la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas, para luego continuar con el proceso de construcción de las pruebas escritas siempre respetando los ejes validados conjuntamente por la Entidad y la CNSC.

Es necesario destacar que atributos como las aptitudes y habilidades se incluyen como elementos de la evaluación de las competencias funcionales, toda vez que el Decreto 815 de 2018 define las competencias laborales como la capacidad que debe demostrar toda persona para realizar las funciones indicadas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales en su puesto de trabajo, entendiéndose entonces como la capacidad de la persona para llevar a cabo las tareas o labores de acuerdo a unos criterios de calidad y resultados esperados. Así mismo el Decreto mencionado señala que esta capacidad **está determinada por las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, rasgos y valores propios de las personas**, por tanto, **la evaluación de las competencias laborales debe hacerse a la luz de dichos elementos.**

En este sentido, es necesario resaltar que las competencias funcionales NO se miden únicamente por medio de los conocimientos académicos sino también por medio de destrezas y aptitudes de las personas, toda vez que, en conjunto, **estos tres aspectos permiten identificar la capacidad de la persona para llevar a cabo las funciones del empleo al cual se están presentando.**

De lo anterior, se logra determinar que los indicadores publicados se encuentran acorde a las exigencias de conocimientos, aptitudes y habilidades requeridas para el cargo al cual

aspira y, en consecuencia, no se encuentra irregularidad alguna frente a los temas evaluados.

Para mayor claridad, se considera prudente identificar que todas y cada una de las preguntas aplicadas en su prueba correspondieron exclusivamente a los indicadores anteriormente señalados así:

En lo que refiere a las preguntas 1 a la 75, las mismas corresponden a indicadores funcionales. Al respecto se recuerda al aspirante que la Prueba sobre Competencias Funcionales **mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico**, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa, dichos indicadores fueron publicados tal como se señaló previamente y, específicamente para el cargo específico, se evaluaron los siguientes indicadores:

INDICADORES	ITEM
Administración y manejo de indicadores de gestión	Del 1 al 11
Base de datos estadísticos	Del 12 al 23
Formulación de planes, programas y proyectos	Del 24 al 34
Transferencias monetarias	Del 35 al 45
Gestión y logro de objetivos	Del 46 al 50
Pensamiento conceptual (Razonamiento categorial)	Del 51 al 55
Pensamiento estratégico (Conciencia organizacional)	Del 56 al 60
Calidad y mejora continua (Evaluación de proceso)	Del 61 al 65
Influencia y negociación	Del 66 al 70
Productividad (Gestión del tiempo)	Del 71 al 75

Se reitera entonces que, estos contenidos corresponden a los conocimientos requeridos por los participantes para el correcto desarrollo de los fines y objetivos de la Entidad, con el propósito de lograr que el aspirante que continúe en la convocatoria, haya demostrado a través de esta prueba que cuenta con las capacidades, conocimientos y aptitudes necesarias para aportar en el cumplimiento de los objetivos y correcto funcionamiento de la gestión pública de la Entidad.

Por otra parte, frente a las preguntas sobre Competencias Comportamentales, está se encuentra destinada a medir las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.”

Las competencias comportamentales son evaluadas a través de la valoración de atributos de las competencias, que se consideren necesarias en los servidores públicos y requeridas para el desempeño del empleo, de acuerdo con el nivel jerárquico en que éste se ubique; es decir que, la construcción de la prueba comportamental, tiene en cuenta el nivel del cargo.

Para mayor claridad, se establece que las preguntas 76 a la 105 corresponden a la prueba comportamental y dichos ítems evaluaron las siguientes competencias:

COMPETENCIA	ITEM
Instrumentación de decisiones	De la 76 a la 80
Aporte técnico-profesional	De la 81 a la 85
Adaptación al cambio	De la 86 a la 90
Compromiso con la organización	De la 91 a la 95
Orientación al usuario y al ciudadano	De la 96 a la 100
Trabajo en equipo	De la 101 a la 105

De lo anterior, se logra determinar que la prueba escrita por usted presentada se encuentra acorde a las exigencias de conocimientos destrezas y aptitudes requeridas para el cargo al cual aspira y, en consecuencia, no se encuentra irregularidad alguna frente a los temas evaluados.

Sobre la pregunta 103 - Prueba de Competencias Comportamentales

Una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

Cabe indicar que la primera opción que se muestra del ítem corresponde a la justificación de la opción clave (correcta) de respuesta, seguida de la opción de respuesta marcada por el aspirante en su prueba y su correspondiente justificación.

ITEM	COMPETENCIA	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
103	Trabajo en equipo	B	Es correcta, porque ante las afirmaciones que han hecho sus compañeros respecto a la tarea que tienen a cargo, el evaluado opta por estimar las ventajas que traerá la implementación del proyecto para promover el compromiso de los funcionarios, acción con la cual demuestra que centra su interés en buscar estrategias que le permitan motivar y comprometer a sus compañeros de equipo a continuar con la labor, pues esta es muy importante para la entidad. De esta manera denota que se esfuerza por trabajar de manera integrada y armónica con sus compañeros implementando estrategias que promuevan el compromiso y la motivación entre los miembros del grupo de trabajo. Por lo anterior se evidencia el indicador trabajo en equipo, el cual se define según el decreto 815 de 2018 como "trabajar con otros de forma

ITEM	COMPETENCIA	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes” y de la conducta asociada de “Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros”.
		A	Es incorrecta, porque ante las afirmaciones que han hecho sus compañeros respecto a la tarea que tienen a cargo, el evaluado opta por hacer una evaluación que permita establecer la cantidad de funcionarios adicionales que se requieren, con lo cual demuestra que centra su interés en validar la percepción que tienen estos funcionarios y en solicitar recursos adicionales, acciones que no contribuyen a generar compromiso y motivación por parte de los miembros del equipo de trabajo. De esta manera, demuestra que no trabaja con otros de manera integrada y armónica para lograr las metas de la entidad. Por lo anterior no se evidencia el indicador trabajo en equipo, el cual se define según el decreto 815 de 2018 como “trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes” y de la conducta asociada de “Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros”.

De acuerdo con el análisis efectuado, se tiene que respeto de los ítems en los que usted como aspirante no eligió la opción correcta y relaciona en su escrito de reclamación, es importante precisar se procedió a revisar cada uno de ellos, determinando que no existe error algún en la opción clave de los ítems, motivo por el cual no es procedente su solicitud.

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 presentados 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.

En consideración a lo anterior, es pertinente indicar que el ítem **20,46,60,67,68,69,70,72,73,75,80,82 y 95**, cuenta con las condiciones técnicas descritas para su eliminación, motivo por el cual fueron eliminados.

En consideración a lo anterior, una vez analizada su solicitud se verifica que las preguntas **12,13,14,15,16,17,18,19,21,22 y 32**, no cuenta con las condiciones técnicas descritas para considerar su eliminación, estando acordes con las funciones del empleo y a la solicitud de la entidad, motivo por el cual no procede su eliminación, siendo su solicitud es improcedente.

Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBÓ** las Pruebas Escritas sobre Competencias Funcionales, 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 esta fue nula, dejando como resultado definitivo el inicialmente publicado.

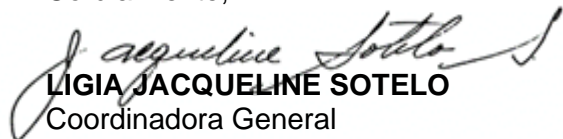
V. DECISIÓN.

Realizada la verificación se permite decidir 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 la puntuación previamente publicada de **74,87** en la Prueba de Competencias Funcionales.
3. Asimismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **74,07** en la Prueba de Competencias Comportamentales.
4. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC, en el 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.

5. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el numeral 4.4. del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 347 del 08 de junio de 2022.

Cordialmente,



LIGIA JACQUELINE SOTELO

Coordinadora General

Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2022

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: *N. Alvarado*

CONVOCATORIA ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2022

Información del empleo: 181363

IDENTIFICACION DEL ASPIRANTE	65778614	INSCRIPCION	509591930
NOMBRE DEL CARGO	Profesional	DENOMINACION	PROFESIONAL ESPECIALIZADO

LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR

Indicadores de gestión

Proyectos y proyectos

Desempeño categorial)

Organización organizacional)

Definición de proceso)

)

ano