

Cartagena de Indias, 04 de marzo de 2024

Señor:

JUEZ REPARTO.

E. S. D.

Accionante: **MILTON CARREAZO LEON**

Accionado: **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**

REFERENCIA: TUTELA SOBRE RESULTADOS DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES – “ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022 – SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL TURISTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA - ACUERO No. 2286 DE 2022”

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA ART 86 C.P.: Violación del derecho al debido proceso (al debido trámite y por falacia, por descuido o negligencia al no revisar **LA ESPECIALIAZCIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNOSTICO Y ANALISIS ORGANIZACIONAL PARA UNIDADES PRODUCTIVAS, CERTIFICADO DE COMPETENCIA LABORAL COMO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA Y DIPLOMADO ASOCIADO A LA EXIGENCIA DEL CARGO), -A la igualdad -(Art. 13 C.P, por discriminación ante la ausencia de justificación al afirmar que carezco de las mínimas condiciones y protección de privilegios que se presumen por factores políticos o de política de la entidad (Con el número de evaluación 722792585 se da el resultado de: “NO VÁLIDO**”, con la única observación de no cumplir requisitos exigidos para la valoración de antecedentes y eliminación sin razón aparente, misma que resta puntos a favor y aleja posición meritoria”) y, art. 85 sobre vigencia del derecho en forma inmediata. Y solicitud de revisión sobre los elementos que determinan la calificación por concepto de “*Valoración de Antecedentes*”****

Yo, Milton Carreazo Carreazo Leon, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. 73.192.920 de Cartagena, con el derecho que me asiste y en virtud de las etapas procesales, interpongo ante ustedes tutela para reclamar la protección inmediata de mis derechos constitucionales fundamentales sobre la Verificación de Antecedentes del proceso de selección ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022 No. 2286 DE 2022– SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITAL DE CARTAGENA – ACUERDO No. 98 de 11/03/2022 en la modalidad de ingreso, considerando lo siguiente:

1. HECHOS:

1. Con el Acuerdo No. 98 del 11 de marzo de 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 de la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DISTRITO TURISTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA” Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2286 de 2022.*
2. **Dados los parámetros, se hizo pertinente hacer una revisión detallada de los elementos y OPECs disponibles con miras a que se cumpliera con todas las condiciones exigidas y lograr un puntaje idóneo inclusive en la valoración de antecedentes, razón por la cual, decido inscribirme en la OPEC No. 180305: con código de ficha 407, con denominación: AUXILIAR ADMINISTRATIVO según la denominación del empleo en Decreto 1319 de 2021**
3. **El formato o documento denominado: DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO, puede asociarse con un MANUAL DE FUNCIONES, en el que, dentro de otros, reposa la experiencia exigida, el nivel de educación y las competencias que debe tener un individuo que quiera laborar en la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA.**

Así se resalta en el documento las funciones a desarrollar:

| IV. Descripción de las Funciones Esenciales | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Recibir y radicar correspondencia, aplicando el sistema de gestión documental. 2. Apoyar los procesos de atención al usuario. 3. Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativos y financieros y verificar la exactitud de los mismos y presentar los informes correspondientes. 4. Colaborar con la expedición de certificaciones, elaboración de inventarios, administración de laboratorios y ayudas educativas. | <ol style="list-style-type: none"> 5. Prestar el apoyo administrativo necesario para el cumplimiento de la misión de la dependencia donde se asigne. 6. Asistir en los procesos Administrativos y de tesorería de la entidad facilitando el Desarrollo Institucional 7. Ejercer el autocontrol en las funciones asignadas 8. Las demás que le asigne la autoridad competente acorde con la naturaleza del cargo y el área de desempeño. |

4. Antes de realizar la inscripción a la OPEC **180305** se hizo imprescindible, hilar un poco más delgado y dar vistazo al anexo técnico sobre los aspectos a evaluar en la citada convocatoria laboral, a folio 29 y 31 se especifican los aspectos a evaluar:

| FACTORES DE EVALUACIÓN NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL | EXPERIENCIA | | EDUCACIÓN | | | | TOTAL |
|------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|------------------|--------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------|
| | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Educación Formal | Educación Informal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica) | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral) | |
| Puntaje Máximo | 10 | 40 | 20 | 5 | 5 | 20 | 100 |

Dejando por sentado a folio 31, las indicaciones específicas en aspectos asociados a la educación:

| EMPLEOS DE LOS NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL | | | | | | | |
|----------------------------------------------|-------------|--------------------|---------|---------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------------------------|---------|
| Educación Formal | | Educación Informal | | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica) | | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral) | |
| Títulos (1) | Puntaje (2) | Horas certificadas | Puntaje | Certificados de Conocimientos Académicos | Puntaje | Certificados de Técnico Laboral por Competencias | Puntaje |
| Tecnológica | 20 | 24-47 | 1 | 1 o más | 5 | 1 | 10 |
| Técnica Profesional | 15 | 48-71 | 2 | | | 2 o más | 20 |
| Especialización Tecnológica | 10 | 72-95 | 3 | | | | |
| Especialización Técnica Profesional | 5 | 96-119 | 4 | | | | |
| | | 120 o más | 5 | | | | |

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pênsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.

5. Frente a la evaluación realizada por la Universidad del Área Andina, se obtuvo la siguiente calificación en valoración de antecedentes:

| Secciones | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|------|
| Sección | Puntaje | Peso |
| No Aplica | 0,00 | 0 |
| Requisito Mínimo | 0,00 | 0 |
| Experiencia Laboral (Asistencial) | 40,00 | 100 |
| Experiencia Relacionada (Asistencial) | 10,00 | 100 |
| Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Asistencial (Contenidos Académicos) | 0,00 | 100 |
| Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Asistencial (Contenidos Laborales) | 10,00 | 100 |
| Educación Informal (Asistencial) | 3,00 | 100 |
| Educación Formal (Asistencial) | 0,00 | 100 |
| No hay resultados asociados a su búsqueda | | |
| 1 - 1 de 0 resultados | | |
| Resultado prueba | 63.00 | |

Un total de sesenta y tres (63) puntos, tal cual, se refleja en pantallazo tomado desde la misma plataforma SIMO de la CNSC: experiencia laboral relacionada, experiencia laboral, educación para el trabajo y desarrollo humano asistencial (contenidos laborales) y educación informal (asistencial 3 punto).

6. Frente a la anterior evaluación se aprecia que no se tuvo en cuenta la educación forma, específicamente la ***“Especialización Tecnológica en Diagnostico y Análisis Organizacional para Unidades Productivas”- del SENA, no se tuvieron en cuenta diplomados propios de las exigencias en las funciones del empleo al cual se está aplicando y tampoco se tuvieron en cuenta las Certificaciones de Competencias Laborales emitidas por el SENA como Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica).***

Así las cosas, frente a lo anterior se expondrán los alegatos destacando los errores hallados en la evaluación de los antecedentes realizada por la Universidad del Área Andina y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2. CONSIDERACIONES:

1. **SOBRE LA EDUCACIÓN QUE SE DEBIÓ VALORAR POR CONCEPTO DE EDUCACIÓN FORMAL Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) Y EDUCACIÓN INFORMAL – RECONOCIMIENTO DE 15 PUNTOS ADICIONALES A LOS DADOS EN LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.**

CAPÍTULO 3 FACTORES Y ESTUDIOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LOS REQUISITOS

ARTÍCULO 2.2.2.3.1 Factores. Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos generales serán la educación formal, la formación para el trabajo y desarrollo humano y la experiencia. (Decreto 1785 de 2014, art. 8) ARTÍCULO 2.2.2.3.2 Estudios. Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional; superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional, y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Por su parte, el Decreto 1075 de 2015 establece lo siguiente:

Decreto 1075 de 2015, ARTÍCULO 2.6.2.2 Educación para el trabajo y el desarrollo humano. La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio

público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Decreto 4904 de 2009, artículo 1.2).

Ahora bien, el anexo técnico del proceso de selección de **ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022, en el ANEXO TÉCNICO establece (a folio 12):**

*... “c) **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de **CERTIFICADOS DE APTITUD OCUPACIONAL.** Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la Educación Formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). De conformidad con el artículo 2.6.2.3 ibídem, son objetivos de esta clase de educación: 1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas. 2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno” ...*

1.1. SOBRE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES ASOCIADA A LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA)

Bien quedó demostrado que en la valoración de antecedentes las **certificaciones de aptitudes ocupacionales EXPEDIDAS POR EL SENA SON COMPLETAMENTE VÁLIDAS PARA VALORAR EN ANTECEDENTES SOBRE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.**

Veamos que en el anexo técnico se tiene:

| Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica) | |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Certificados de Conocimientos Académicos | Puntaje |
| 1 | 5 |
| 2 o más | 10 |

La educación para el trabajo y desarrollo humano (Formación Académica), no se evidencia que se valorarían horas, sino los certificados de conocimientos académicos dentro de los cuales tienen cabida aquellos expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Aplicando lo previo al coso en estudio, se hace válido traer a colación los documentos colgados en la plataforma SIMO y las anotaciones agregadas para su **NO VALIDACIÓN** por parte de la **Universidad del Área Andina**:

Certificados de Competencias Laborales colgados en la plataforma SIMO de la CNSC:



En el anexo técnico se deja claro al respecto, que la valoración se va a realizar por certificado, tal cual, anexo, expedido como competencia laboral del SENA que a la luz de la norma debe ser válido por la universidad que realizó la valoración de antecedentes. No obstante, lo anterior, ese ente universitario estableció en su valoración: ... **“No es posible validar el documento aportado, toda vez que, no indica de manera expresa y exacta Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día (dependiendo el caso), incumpliendo lo exigido en el numeral 3.1.2.1. literal c) del Anexo técnico del**

presente Proceso de Selección” ... una simple exclusión del certificado por razones que no son propias a una valoración consiente y sin fundamento. Pues, posiblemente, el evaluador quiso encontrarse un certificado de la Harvard o uno de la Uniandes, pues **NO, es un certificado emitido por una entidad del Estado, de una envergadura nacional, seria, que normativamente tiene puede certificar capacidades laborales. Lo único raro acá, es que inclusive, estando establecido dentro de un anexo técnico **TAMPOCO QUIEREN VALIDARLO**, o posiblemente es porque no tengo los partner o algún amigo o rosca política que no permita que mi título del SENA sea validado y me otorguen **CINCO (5) puntos** por concepto de **Certificado de Conocimiento Académicos – Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (formación Académica).****

Una exclusión sin mediar sentido y sin hacer las averiguaciones propias de una evaluación real y consiente de mi certificación. Por lo tanto, solicito se me valore la competencia laboral como Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (formación Académica), cumpliendo con las disposiciones normativas y las condiciones sobre la valoración de la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina que **hoy me tiene por fuera de estar en posición meritoria SOBRE TODO POR ERRORES AJENOS A MI PERSONA, por errores de una valoración de antecedentes poco normal.**

La certificación debe ser válida, ya que se relacionada directamente con las funciones del cargo del nivel asistencial que relaciona la **aplicación del sistema de gestión documental, desde la gestión documental también se puede prestar servicio a los usuarios tanto internos como exterior y apoyar a la gestión administrativas desde las funciones asignadas.**

1.2. SOBRE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES ASOCIADA A LA EDUCACIÓN FORMAL.

Ojo... mucho ojo... una valoración que puede ir en doble sentido:

1.2.1. Reconocimiento de la especialización tecnológica en diagnóstico y análisis organizacional para unidades productivas

The screenshot displays a document viewer interface for a SENA certificate. The central document is titled "El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA" and "Título de ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNOSTICO Y ANALISIS ORGANIZACIONAL PARA UNIDADES PRODUCTIVAS" for Milton Carraza Leon. The interface includes a sidebar on the left with navigation options like "PANEL DE CONTROL", "Información personal", "Formación", "Experiencia", "Produc. intelectual", "Otros documentos", "Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)", and "Audiencias". On the right, there are evaluation criteria with checkboxes and dropdown menus, such as "no tiene relación con las funciones del empleo el Anexo técnico del presente Proceso de", "conformidad con la puntuación establecida en SN", "no tiene relación con las funciones del empleo el Anexo técnico del presente Proceso de", "fica de manera expresa y exacta Intensidad arse en días, se debe señalar el número total de l numeral 3.1.2.1. literal c) del Anexo técnico", "ue no tiene relación con las funciones del reral 5.3. del Anexo técnico del presente", "no tiene relación con las funciones del empleo el Anexo técnico del presente Proceso de", "no tiene relación con las funciones del empleo el Anexo técnico del presente Proceso de", and "no tiene relación con las funciones del empleo el Anexo técnico del presente Proceso de".

En la valoración realizada por la Fundación Universitaria del Área Andina sobre la valoración de este soporte se establece: **“El documento aportado, no es objeto de puntuación debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo técnico del presente Proceso de Selección”**.

Una valoración que excluye sin tener en cuenta el contenido programático desarrollado durante la formación de la especialización académica. Aquí demostraremos por qué sí se debe validar:

| 1. INFORMACION BÁSICA DEL PROGRAMA DE FORMACION TITULADA | | |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.1 Denominación del Programa: | DIAGNOSTICO Y ANALISIS ORGANIZACIONAL PARA UNIDADES PRODUCTIVAS | |
| 1.2. Código Programa: | 122145 | |
| 1.3. Versión Programa: | 1 | |
| 1.4 Duración máxima estimada del aprendizaje (horas) | Etapa Lectiva: | 880 horas |
| | Etapa Productiva | 0 horas |
| | Total: | 880 horas |
| 1.5 Tipo de programa | TITULADO | |
| 1.6 Título o certificado que obtendrá | ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | |

...

| 2. PERFIL IDÓNEO DE EGRESO | |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 2.1 PERFIL OCUPACIONAL | |
| 2.1.1 NOMBRE DE LA(S) OCUPACIONES QUE PODRÁ DESEMPEÑAR EL EGRESADO | |
| Código del campo ocupacional | Ocupación |
| 1122 | PROFESIONALES EN ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS |
| 1221 | ASISTENTES ADMINISTRATIVOS |

| 2.1.2 PRINCIPALES PRODUCTOS DEL TRABAJO DEL EGRESADO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DIAGNOSTICO DE LA SITUACION REAL DE LA EMPRESA FRENTE A LO ESPERADO MATRICES DE DIAGNOSTICO Y ANALISIS EMPRESARIAL INSTRUCTIVOS O MANUALES DE LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACION EN ACCIONES DE MEJORA PROPUESTA DEL SERVICIO TENIENDO EN CUENTA LA PROGRAMACION DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES INFORME DE ANALISIS, IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO A LAS DECISIONES PROPUESTAS E IMPLEMENTADAS DISEÑO DE INDICADORES DE GESTION DESARROLLO DE PRODUCTOS, TALES COMO: INFORMES DEL PLAN DE TRABAJO, INSTRUCTIVOS, MANUALES Y/O PROCEDIMIENTOS, MEDICION DE INDICADORES DE CUMPLIMIENTO. ENCUESTA DE SATISFACCION FRENTE AL SERVICIO PRESTADO |

| 2.2 PERFIL PROFESIONAL | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.2.1 Procedimientos/ Habilidades cognitivas, psicomotoras | 2.2.2 Conocimientos / Saberes esenciales | 2.2.3 Competencias Sociales |
| ANALIZAR Y COMPRENDER LOS ELEMENTOS Y METODOLOGIAS QUE IMPACTEN EL DESARROLLO DE LA PLANEACION Y ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS APLICAR METODOLOGIAS PARA EL DIAGNOSTICO Y PROPUESTA DE SOLUCIONES CONOCER EL MARCO TECNICO Y LEGAL Y SU APLICACION A LA GESTION EMPRESARIAL DEFINIR PROGRAMAS Y HERRAMIENTAS ADMINISTRATIVAS ACORDES CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES. APLICAR HERRAMIENTAS DE ANALISIS, ADMINISTRATIVAS, COMERCIALES Y FINANCIERAS EN LA SOLUCION DE NECESIDADES DEL CLIENTE. PLANEAR Y ORGANIZAR DILIGENTEMENTE | VISION ORGANIZACIONAL: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO, POLITICAS DE LA ORGANIZACION, PLAN ESTRATEGICO Y NORMATIVIDAD VIGENTE. GESTION ADMINISTRATIVA (PROCESO ADMINISTRATIVO, ESTRUCTURA Y CULTURA ORGANIZACIONAL, CODIGO DEL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, ESTRUCTURA EMPRESARIAL, CARACTERISTICAS) HERRAMIENTAS DE DIAGNOSTICO Y ANALISIS EMPRESARIAL GESTION OPERATIVA (INVESTIGACION DE OPERACIONES, FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS) METODOLOGIAS DE INVESTIGACION Y SU APLICACION EN EL PROCESO DE DIAGNOSTICO RELACIONES ENTRE CAUSAS Y EFECTOS Y SU IMPORTANCIA EN LA FORMULACION DE LOS PROBLEMAS GESTION COMERCIAL (HABILIDADES COMERCIALES) INVESTIGACION DE MERCADOS PARA EL ANALISIS DE LA SITUACION DE LA ORGANIZACION ESTUDIO DE FACTIBILIDAD ACORDE CON LAS NECESIDADES DEL CLIENTE GESTION FINANCIERA Y CONTABLE | APLICAR EL CODIGO DE ETICA EN LA GESTION Y CONSULTORIA EMPRESARIAL PROTEGER LA INTEGRIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION DE LA EMPRESA ADMINISTRAR DE MANERA TRANSPARENTE LA INFORMACION QUE GARANTICE SU DISCRECIONALIDAD Y CONFIDENCIALIDAD RESPETAR EL ACCESO Y LA PRIVACIDAD ACTUANDO DENTRO DE LOS LIMITES DE LA LEGISLACION LIDER POSITIVO, EMPRENDEDOR, INSPIRADOR Y ALENTADOR |

...

| 2.3 PROYECCIÓN DEL EGRESADO | |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.3.1 En lo laboral | EL EGRESADO DEL PROGRAMA ESPECIALIZACION TECNOLOGICA EN DIAGNOSTICO Y ANALISIS ORGANIZACIONAL PARA UNIDADES PRODUCTIVAS; SE PROYECTA EN VARIADAS OCUPACIONES DE NIVEL DE ANALISTA, ASISTENTE Y ASESOR DE UNIDADES PRODUCTIVAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS; Y SERVICIOS DE OUTSOURCING. |
| 2.3.2 En lo empresarial | EL EGRESADO SE PUEDE DESEMPEÑAR EN EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS, ASI COMO TAMBIEN EN EMPRESAS DE OUTSOURCING Y BPO. |
| 2.3.3 En el entorno social | EL PROGRAMA FORMA PERSONAS COMO GENERADORES DE DESARROLLO SOCIAL, EN SU COMUNIDAD Y CONTEXTO NACIONAL, EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. |
| 2.3.4 En la formación y aprendizaje permanente | PROPORCIONA TRABAJO AUTONOMO Y APRENDIZAJE PERMANENTE, MEDIANTE LA UTILIZACION DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y COMUNICACION. |

Para mayor ampliación del contenido, se aneará a la presente tutela, el contenido programático con las competencias de la especialización tecnológica en diagnóstico y análisis organizacional para unidades productivas.

El funcionario evaluador debió realizar un análisis somero de lo que implica en diagnóstico en la organización, entendida la palabra organización como una empresa- una unidad productiva. Así las cosas, el diagnóstico incluye todas las áreas de una empresa desde la gestión documental, desde la atención al usuario, el apoyo en los procesos administrativos (planeación, organización dirección y control), desde las unidades productivas de una empresa como unidad productiva, siendo estas las básicas: talento humano, finanzas, producción o servicio, entre otras.

Sí es dable aceptar y validar la especialización que aquí se debate y se asignen los 10 puntos ya que sí tiene relación con las funciones exigidas para el desarrollo de la OPEC 180305.

1.2.2. En una segunda oportunidad, también se debería considerar lo siguiente:

Dado mi error de no subir el título de bachiller de mi persona, en la parte de requisitos mínimos, la Fundación Universitaria del Área Andina me válido mi formación profesional en Administración pudiendo validar mi título de técnico en Administración Financiera. Así las cosas, establece la CNSC en el **ANEXO TÉCNICO (CASOS) DE CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

... “El artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone:
«[...] Artículo 2.2.2.3.3 Certificación Educación Formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente [...]» (Subrayas nuestras). **Sustento normativo:** Artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015.

Así mismo sigue el anexo técnico:

... **“Respuesta:** La calidad de bachiller se puede acreditar con título de Técnico Profesional del SENA expedido antes de la entrada en vigencia de la Resolución 3139 del 29 de octubre de 2009, toda vez que, con posterioridad a esa norma, el SENA no exige como requisito mínimo de ingreso a la formación de Técnico Profesional, el título de bachiller.

Lo anterior, siempre y cuando el perfil del empleo no haya determinado como requisito ser bachiller en una modalidad específica (por ejemplo, Normalista, Técnico, Comercial, etc.)”

Debido a lo anterior, es dable que el título de bachiller sea suplido con mi título de técnico, se libere mi título de profesional y éste, en la valoración de antecedentes tenga un peso total de VEINTE (20) PUNTOS.

Lo anterior, implicaría dejar en ceros la valoración de antecedentes relacionada con **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (formación laboral)**. Lo previo en caso que no me validen la especialización, no obstante, si me validan la especialización tecnológica dejar lo anterior como está:

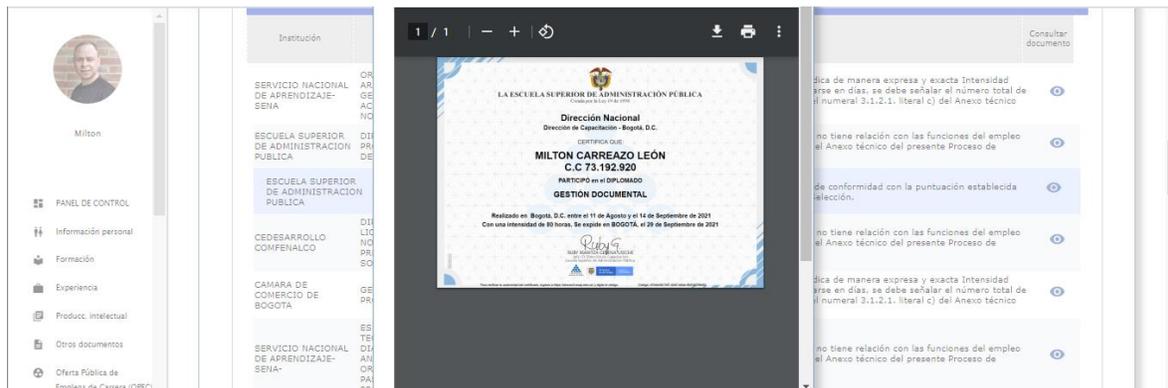
| PUNTAJE VALIDANDO LA ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | | PUNTAJE VALIDANDO LA TECNICA COMO REQUISITO MÍNIMO Y LA CARRERA PROFESIONAL COMO ANTECEDENTES | |
|--------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| CONCEPTO | PUNTOS | CONCEPTO | PUNTOS |
| | | | |

| | | | |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| EXPERIENCIA RELACIONADA | 10 | EXPERIENCIA RELACIONADA | 10 |
| EXPERIENCIA LABORAL | 40 | EXPERIENCIA LABORAL | 40 |
| EDUCACIÓN FORMAL | 20 | EDUCACIÓN FORMAL | 10 |
| EDUCACIÓN INFORMAL | 3 | EDUCACIÓN INFORMAL | 3 |
| EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) | 0 | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) | 0 |
| EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) | 0 | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) | 10 |
| TOTAL PUNTOS | 73 | TOTAL PUNTOS | 73 |

Es decir, revisada la valoración de lo que es correcto, al resultado que llegue la valoración realiza en esta oportunidad sobre los puntos expuestos previamente es posible llegar a la misma puntuación. Valga aclarar que allí no se encuentran los puntos exigidos y que debe validar la FUAU por concepto de Educación para el trabajo y desarrollo humano (Formación Académica) de cinco (5) punto.

1.3. VÁLIDACIÓN DE LA EDUCACIÓN INFORMAL

En la valoración de antecedentes se validó diplomado con un total de OCHENTA (80) horas:



Diplomado en gestión documental.

Ahora bien, dice el evaluador que frente a los **diplomados de alta gerencia (120 horas) y diplomado en liquidación de nómina y prestaciones sociales (80 horas)**: “El documento aportado, no es objeto de puntuación debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 5.3. del Anexo técnico del presente Proceso de Selección”.

Frente a lo anterior, me he preguntado una y otra vez: ¿Qué tipo de formación conlleva a que el evaluador arroje resultados y afirmaciones de tal calibre?; ¿Por qué excluirme sin sentido y donde evaluación y de razón?; ¿Será por el volumen de evaluaciones a realizar que se hacen las cosas de manera rápida, cambiando eficiencia por atropello?; ¿Debo tener a alguien adentro de la CNSC para que no excluyan mis pergaminos formativos de esta manera?; ¿Debo buscarme un político que me ayude?; ¿De verdad hay merito?; ¿Es posible que un error de un funcionario me haga dudar a la tal meritocracia que pregona la CNSC? O ¿La FUUAA tiene privilegio de sus egresados y de sus programas frente a las evaluaciones de valoración de antecedentes que se realiza?... si sigo, creo que no terminaría de realizarme preguntas de este nivel.

Para la Fundación Universitaria del Área Andina (FUUAA), las personas que aspiramos a un cargo asistencial no podemos tener un diplomado en alta gerencia porque el mismo no es acorde a las funciones a desarrollar, lo que es una completa falacia, veamos apartes de la ficha técnica del diplomado:

“En el diplomado en Alta Gerencia del Politécnico de Colombia podrán aprender los conceptos básicos para la planeación estratégica en los diferentes tipos de organizaciones. Así, las personas que desempeñen cargos que impliquen toma de decisiones o algún nivel de responsabilidad por personas, materiales, dinero o instalaciones físicas, tendrán las herramientas necesarias para que el manejo de estos recursos sea el más adecuado y puedan lograr hacer de esa organización, una institución competitiva, innovadora y sostenible en el mercado.

Además, el diplomado presenta a la organización como una unidad global, integrada por una serie de procesos importantes para poder llevar a cabo todas sus operaciones. No solo resalta el componente estratégico, el cual son los objetivos y estrategias de la alta dirección, sino que, también, menciona la importancia de las principales áreas de cualquier organización como son: Talento humano y finanzas”.

Dentro de los cursos se pueden mencionar por ejemplo el de Gerencia Financiera donde se impartió la forma de realizar registros sobre asientos contables por partida doble, análisis financiero, estructuración de los estados financieros básicos, entre otros. Los ítems anteriores se relacionan con la función número tres (3) del manual de funciones del cargo asistencial, es decir: ... **“Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativos y financieros y verificar la exactitud de los mismos”** ... lo previo, hace de manera natural que se ayude a los procesos administrativos asociados a la materia y de paso se apoye a los funcionarios o usuario internos de la Entidad **(Funciones 2, 3, 5 y 6 solo por mencionar algunas). Por tanto, se deben VALIDAR LAS 120 HORAS PARA UN TOTAL DE CINCO (5) PUNTOS NO TRES COMOS SE HA HECHO.**

Los argumentos para el **diplomado en liquidación de nómina y prestaciones sociales (80 horas)** va en el mismo sentido que el anterior, ya que de estar incluido dentro del área financiera o de talento humano y se requiera liquidar nomina, se puede prestar

apoyo al área o al jefe inmediato desde el registro contable bajo el principio de partida doble. Ahora bien, si algún cliente interno tiene dudas o inquietudes frente a lo liquidado y registrado contablemente, se estaría presto a proporcionarle el apoyo pertinente. Se tiene relación con las mismas funciones del cargo al que se aspira desde el área asistencial. **POR LO TANTO, SE REITERA UN TOTAL DE HORAS A VALIDAD DE MÁS DE CIENTO VEINTE (120) HORAS PARA UN TOTAL DE CINCO (5) PUNTOS.**

1.4. ARGUMENTOS FINALES

En virtud de lo que aquí se ha expuesto hasta este punto, se tendría la siguiente calificación en el aparte de valoración de antecedentes:

| VALORACIÓN DE ANTECEDENTES: PUNTAJE CORRECTO Y SIN EXCLUSIÓN SIN SENTIDO | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PUNTAJES EN VALORACIÓN ACTUAL | | PUNTAJE VALIDANDO LA ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | | PUNTAJE VALIDANDO LA TÉCNICA COMO REQUISITO MÍNIMO Y LA CARRERA PROFESIONAL COMO ANTECEDENTES | |
| CONCEPTO | PUNTOS | CONCEPTO | PUNTOS | CONCEPTO | PUNTOS |
| EXPERIENCIA RELACIONADA | 10 | EXPERIENCIA RELACIONADA | 10 | EXPERIENCIA RELACIONADA | 10 |
| EXPERIENCIA LABORAL | 40 | EXPERIENCIA LABORAL | 40 | EXPERIENCIA LABORAL | 40 |
| EDUCACIÓN FORMAL | 0 | EDUCACIÓN FORMAL | 20 | EDUCACIÓN FORMAL | 10 |
| EDUCACIÓN INFORMAL | 3 | EDUCACIÓN INFORMAL | 5 | EDUCACIÓN INFORMAL | 5 |
| EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) | 0 | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) | 5 | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN ACADÉMICA) | 5 |
| EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) | 10 | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) | | EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO (FORMACIÓN LABORAL) | 10 |
| TOTAL PUNTOS | 63 | TOTAL PUNTOS | 80 | TOTAL PUNTOS | 80 |

Queda demostrado que el puntaje real a dar en valoración de antecedentes sea cual fuese la vía a tomar parte del Revisor de la FUUAA debe ascender a **OCHENTA (80) PUNTOS Y NO A SESENTA Y TRES (63) PUNTOS**

1.5. SOBRE PUNTUACIÓN FINAL CON LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE MANERA CORRECTA

| VALORACIONES EN DIFERENTES ETAPAS PUNTAJE SEGÚN VA CON ERROR | PESO % | PUNTAJE OBTENIDO | PUNTAJE FINAL |
|-----------------------------------------------------------------|--------|------------------|---------------|
| VALORACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES | 20% | 85,41 | 17,08 |
| VALORACIÓN COMPETENCIAS FUNCIONALES | 60% | 73,3 | 43,98 |
| VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | 20% | 63 | 12,6 |
| PUNTAJE TOTAL | | | 73,66 |

La valoración actual hace que mi puntaje global se encuentre en **SETENTA Y TRES COMA SESENTA Y SEIS PUNTOS (73,66)**, lo que me lleva a estar en la posición general de **CIENTO VEINTINUEVE (129)** es decir, por fuera de **POSICIÓN MERITORIA**:

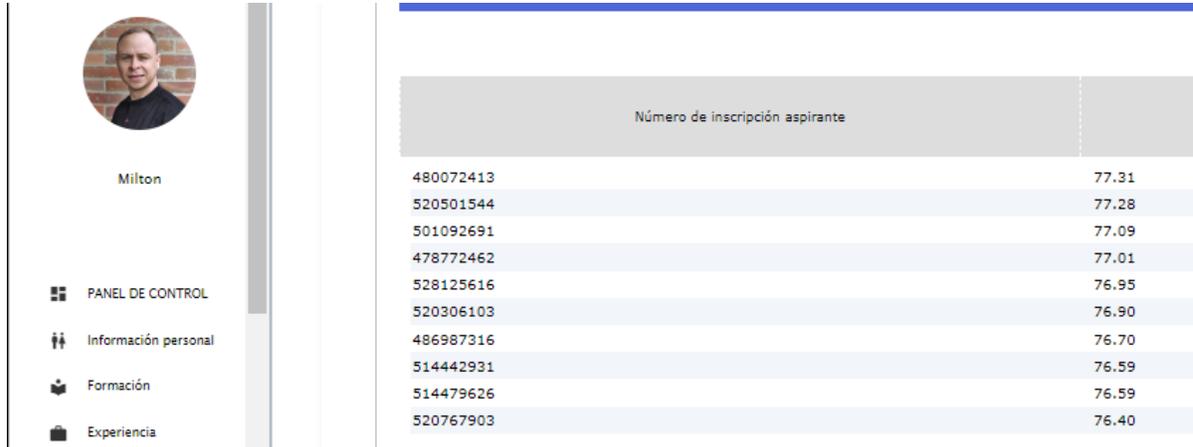
| Número de inscripción aspirante | Resultado total |
|---------------------------------|-----------------|
| 488624819 | 74.03 |
| 314433736 | 74.00 |
| 520732425 | 73.87 |
| 519095388 | 73.84 |
| 523149394 | 73.84 |
| 522611551 | 73.78 |
| 524794276 | 73.71 |
| 520240948 | 73.70 |
| 515164541 | 73.66 |
| 519526456 | 73.61 |

129 - 130 de 532 resultados

De aplicar principios correctos de valoración de antecedentes, tendríamos la siguiente puntuación:

| VALORACIONES EN DIFERENTES ETAPAS PUNTAJE SEGÚN RECLAMACIÓN | PESO % | PUNTAJE OBTENIDO | PUNTAJE FINAL |
|----------------------------------------------------------------|--------|------------------|---------------|
| VALORACIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES | 20% | 85,41 | 17,082 |
| VALORACIÓN COMPETENCIAS FUNCIONALES | 60% | 73,3 | 43,98 |
| VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | 20% | 80 | 16 |
| PUNTAJE TOTAL | | | 77,06 |

SETENTA Y SIETE COMA CERO SEIS PUNTOS (77,06), lo que pondría en posición meritoria sin exclusión, bajo principio de igualdad, bajo principios constitucionales, con PLENAS GARANTIAS DEL DERECHO, SIN ATROPELLOS, SIN PASAR POR ENCIMA DE MI PERSONA, RESPETANDOME, DIGNIFICANDO MI PROCESO FORMATIVO Y EL DE LA ENTIDAD NACIONAL SENA.



The image shows a user profile on the left and a table of aspirant scores on the right. The profile includes a circular photo of a man, the name 'Milton', and a sidebar menu with options: 'PANEL DE CONTROL', 'Información personal', 'Formación', and 'Experiencia'. The table has a header 'Número de inscripción aspirante' and lists 11 entries with their respective scores.

| Número de inscripción aspirante | Puntaje |
|---------------------------------|---------|
| 480072413 | 77.31 |
| 520501544 | 77.28 |
| 501092691 | 77.09 |
| 478772462 | 77.01 |
| 528125616 | 76.95 |
| 520306103 | 76.90 |
| 486987316 | 76.70 |
| 514442931 | 76.59 |
| 514479626 | 76.59 |
| 520767903 | 76.40 |

Lo anterior, me haría llegar a la posición cincuenta y cuatro (54), posición meritoria y con ello nombramiento en periodo de prueba.

Por lo anterior, suplico a usted señor Juez, haga las evaluaciones pertinentes, se logre llegar a un punto de verdad que beneficie no solo a una persona, sino a una familia que necesita de un empleo estable, de una persona honesta honrada que hoy la FUUAA le está violando sus derechos en sentido de carecer de un amigazaso o una fuerza política que le permita una patadita no de buena suerte: **LO QUE ES AJENO AL MERITO QUE TANTO PREGONA LA CNSC, pero sí de lo que es correcto.**

2. PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales del debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, en tal virtud.

PRIMERA: Se conceda la MEDIDA PROVISIONAL DEPRECADA, y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC suspender de manera inmediata el "CONCURSO ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022 – SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS", así como cualquier otra etapa del proceso que vulnere mis derechos fundamentales. Ya que al continuar con el proceso me limita en no quedar en posición meritoria. Pues en caso de salir a favor la presente acción no se garantiza que pueda quedar en lista de elegibles – posición meritoria con un puntaje superior al actual.

SEGUNDA: Se conceda y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL– CNSC Y A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA se revise de manera personal, No por un Software, los documentos necesarios para las etapas de Verificación de Requisito Mínimo y Valoración de Antecedentes que es la etapa vigente, mis diplomas de especialización tecnológica, diplomados y certificados de competencias avalados por el SENA, cargados y disponible en la plataforma SIMO actualmente.

TERCERA: Ordenar a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC Y A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA tener como válidos mis títulos de especialización tecnológica, diplomados y certificados de competencias avalados por el SENA cambiándoles la denominación de no válido por **válido**

CUARTA: Ordenar que la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, A LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, disponga el cambio en la plataforma SIMO la posición mía en los puntajes definitivos del concurso para el cual me encuentro participando.

QUINTA: Ordenar a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - tener como válidos los certificados y documentos aportados en la presente tutela (de especialización tecnológica, diplomados y certificados de competencias avalados por el SENA) exigibles para el cargo que me postulé, toda vez que los mismos, cumplen con las exigencias publicadas inicialmente dentro del concurso de méritos para proveer el empleo en virtud de la prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal, en tal virtud continuar con las diferentes etapas del proceso.

3. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

El Decreto 2591 de 1991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, establece que el Juez Constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho amenazado o vulnerado *“suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere”*.

En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala:

“ARTICULO 7° MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER UN DERECHO.

Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.

Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.

La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible

El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.

El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado”.

La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en

violación o que la violación del derecho produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final.

El Juez de Tutela podrá adoptar la medida provisional que considere pertinente para proteger el derecho, cuando expresamente lo considere necesario y urgente. Esta es una decisión discrecional que debe ser *“razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada”*.

4. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

1. SUSTENTO DE LEY.

LEY 909 DE 2004.

ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA

ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

2. JURISPRUDENCIA.

2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público.

El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de Febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la **Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público**, así:

“El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo:

"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando

se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen el carácter de fundamentales".

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

VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO.

En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad pública, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección.

Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: *"Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración".*

2.2. Derecho al Debido Proceso.

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene

las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones modernas.

En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente:

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema:

"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales."

"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales".

"El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).

2.3. Igualdad.

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico,

identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

2.4. Exceso ritual manifiesto.

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

2.5. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

2.6. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: *"[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."*

Obsérvese señor Juez, que frente al caso concreto para la convocatoria del concurso denominado “CONCURSO DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES – POBLACIÓN MAYORITARIA – 2150 DE 2021 Y 2316 DE 2022 SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTO DE CASANARE”, para el cargo de Docente Primaria, La UNIVERSIDAD LIBRE y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, no adoptaron por medidas tendientes a realizar la verificación y validación de los documentos aportados por los aspirantes, a prevención de errores en el software o vía para la visualización de los documentos.

Se denota que en la vía de recursos la Universidad Libre, en ejercicio de la delegación, ignoró por segunda ocasión los documentos que fueron objeto de la exclusión en el concurso, sin ni siquiera proceder a la validación de los mismos.

Si bien es cierto que corresponde al concursante realizar una verificación de los documentos que se cargan en la plataforma del SIMO, es imposible de establecer medidas

para el concursante conocer el día cuando se harán dichas verificaciones; por tanto la plataforma del SIMO debería establecer en cronograma publicado, para la oportunidad para volver a cargar los documentos cuando en este caso la Universidad Libre, no pueda visualizarlos para luego validarlos a excepción de no haberlos presentado.

Nótese señor Juez, que la Universidad Libre, entonces catalogó a los documentos que por sus errores en plataforma no fueron visualizados, como entonces no presentados.

Este raciocinio realizado en la calificación de documentos del contratista Universidad Libre, trasgrede los derechos fundamentales de cualquier aspirante, si se tiene en cuenta que el micrositio el documento fue cargado y no visualizado, no es equiparable a no haber sido cargado.

A la Universidad Libre, le asiste el deber de analizar si el documento aportado por el aspirante cumple con el perfil requerido en la convocatoria, así mismo el deber de validar si el documento relacionado y aportado goza de legalidad o por el contrario es un documento alterado.

En esa lógica, es donde Universidad Libre, debe realizar dichas averiguaciones no solo con el documento que visualiza sino por su información que lo relaciona, si a través de datos como numero de cedula, nombre el título otorgado y la Institución Educativa que lo acredita. Es esa la oportunidad para validar su título.

Las conductas realizadas por los funcionarios de la Universidad Libre, en el pasar por alto los documentos que aporté en sede de recurso demuestran ilegalidad, toda vez que omitieron tanto la información que relaciona el documento, como el documento en sí, plasmado en el recurso.

Por lo expuesto, señor Juez y teniendo en cuenta que he superado la prueba escrita realizada por las entidades accionadas, considero que gozo de especial protección a mis derechos y solicito se tutelen mi derechos vulnerados.

III. PRUEBAS.

Respetuosamente me permito acompañar los siguientes documentos a fin de que obren como prueba en el trámite de la presente actuación constitucional:

1. Copia del diploma de la carrera de Educación Básica con Énfasis en Matemáticas, humanidades y Lengua Castellana
2. Copia de Acta de Grado de fecha 11 de Julio de 2019
3. Copia del Recurso de Reposición y Apelación
4. La respuesta negativa de la Universidad Libre
5. Solicito se tenga como prueba los pantallazos que aporte en documento aparte

IV. COMPETENCIA

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017:

"Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. Del Decreto 1069 de 2015. Modifícase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:

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

(...)

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

V. JURAMENTO.

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

VI. ANEXOS.

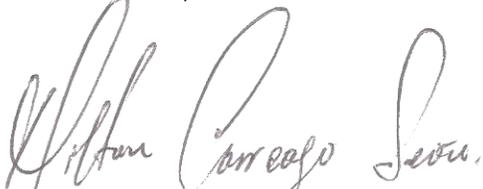
1. Copia de Cedula de Ciudadanía
2. Especialización tecnológica
3. Diplomados
4. Otros Anexos.

NOTIFICACIONES

Para todos los efectos recibo notificaciones al correo electrónico: miltoncarreazo@gmail.com; o en mi dirección física: Paseo Bolívar Sector Pablo VI Primero MZ 6 Lote 18.

De antemano, agradezco por su atención y colaboración de la presente reclamación y/o petición.

Cordialmente,



MILTON CARREAZO LEON

TEL. 302-4554621

C.C. No. 73.192.920 de Cartagena