



**RESOLUCIÓN No. CNSC - 20172210056715 DEL 08-09-2017**

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 125 de la Constitución Política y en especial las consagradas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 760 de 2005, y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES**

La CNSC profirió la Resolución No. 20172210033605 del 30 de mayo de 2017 *“Por la cual se concluye la actuación administrativa iniciada mediante el Auto No. 20172210001724 del 02 de febrero de 2017, tendiente a determinar la procedencia de excluir a CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA de la Lista de Elegibles conformada mediante Resolución No. 20172210001965 del 18 de enero de 2017, para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el Código OPEC No. 207549, denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21, del Sistema General de Carrera Administrativa del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, Convocatoria No. 320 de 2014 – DPS”, cuya parte resolutive es la siguiente:*

**“ARTÍCULO PRIMERO.- Excluir, a CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA, identificado con cédula de ciudadanía No. 74.082.192, de la Lista de Elegibles conformada mediante Resolución No. 20172210001724 del 2 de febrero de 2017, para proveer una (1) vacante del empleo identificado en la OPEC con el No. 207549, denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21, ofertado en el marco de la Convocatoria No. 320 de 2014 DPS, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente Acto Administrativo.**

**ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar el contenido de la presente Resolución, al señor CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA, en la dirección: Calle 181 C 11-75. Torre 5 APTO 404 en la ciudad de Bogotá D.C., o al correo electrónico [camilo.ramirez41@gmail.com](mailto:camilo.ramirez41@gmail.com), siempre que exista autorización expresa para la utilización de este medio de notificación, en los términos de la Ley 1437 de 2011”.**

El referido Acto Administrativo fue publicado en la página Web de esta Comisión Nacional el día 09 de junio de 2017, y ese mismo día el aspirante allegó escrito contentivo del Recurso de Reposición, radicado en esta Comisión Nacional con el número 20176000389332, en el que indica:

“(…)

**A. TITULO DE POSGRADO EN LA MODALIDAD DE ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO**

*La Comisión Nacional del Servicio Civil en la resolución No. CNSC 20172210033605 del 30-05-2017 indica lo siguiente:*

*Folio 3: Título de posgrado como Especialista en “Gerencia en Salud Ocupacional”, conferido por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca el 19 de julio de 2013.*

*Folio no válido para acreditar el requisito de estudio, comoquiera que no se relaciona con el propósito, ni con las funciones del empleo a proveer.*

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

Así las cosas, es claro que el aspirante no cumple con el requisito de estudios, razón por la cual se evaluará la experiencia que acredita con el fin de determinar si es posible aplicar la primera equivalencia prevista para el empleo, que sería la única para el caso concreto,

Existe una conclusión de la no relación del estudio en modalidad de posgrado con el Cargo sin un análisis evidente y detallado que motive dicha conclusión. Para ello dejo claridad y relaciono las evidencias que demuestran la relación existente entre mi estudio en modalidad de especialización y el cargo, bajo los siguientes dos argumentos:

1) Desde el punto de vista académico

Es importante mencionar que si bien dicho estudio está enfocado en procesos de Salud Ocupacional también es evidente por su interdisciplinariedad (sic) un enfoque de gestión en procesos de recursos humanos tal como se muestra en la presentación del programa tomado directamente de la página de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca y que resalto en azul:



Ahora bien, dicho componente de recursos humanos se encuentra establecido para brindar herramientas gerenciales de análisis, diseño, implementación y asesoría en procesos de desarrollo y bienestar de personal en las organizaciones, que sumado a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, contribuyen al desarrollo y productividad de las personas en las organizaciones. Por supuesto que los procesos de desarrollo y bienestar de personal incluidos en el plan de estudios de la especialización incluyen buenas prácticas y obligaciones legales para las empresas publicadas y privadas en procesos de capacitación, evaluación de desempeño, administración de personal, seguridad social y bienestar laboral; y que se relacionan con las materias dentro de la especialización señaladas en recuadro azul:

**PLAN DE ESTUDIOS**

PRIMER SEMESTRE		COMPONENTES TEMÁTICOS
No.		Área Básica
1	Desarrollo Humano	
2	Seguridad social Integral	
3	Condiciones de trabajo, Higiene y seguridad Industrial	
4	Legislación laboral, individual y colectiva	
5	Economía del trabajo y fomento empresarial	

SEGUNDO SEMESTRE		COMPONENTES TEMÁTICOS
No.		Área Básica
1	Medicina del trabajo	
2	Legislación en Salud ocupacional	
3	Gerencia estratégica	
4	Vigilancia epidemiológica en Salud ocupacional	

		COMPONENTES TEMÁTICOS
No.		Área de Complementación *
1	Riesgos psicosociales	
2	Formulación de proyectos de investigación en Salud ocupacional	
3	Medicina laboral	
4	Sistemas de gestión de la información en Salud ocupacional	
5	Salud y Medio Ambiente	

\* Nota: EL ESTUDIANTE DEBE EMITIR UN MÓDULO DE COMPLEMENTACIÓN CADA SEMESTRE.

Link de consulta:

[http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos\\_user///Facultad%20C Sociales/Documentos/Plan%20de%20Estudios%20SO.pdf](http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/recursos_user///Facultad%20C Sociales/Documentos/Plan%20de%20Estudios%20SO.pdf)

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

2) Desde el punto de vista de competencias exigidas por el DPS para el cargo analizado

Dentro del manual específico de funciones y competencias laborales de los diferentes empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, adoptado según resolución 1602 de Julio de 2014, se evidencian los siguientes requisitos para el cargo objeto de análisis en la presente comunicación, y que entre otros campos de mi formación y experiencia dejan ver de manera clara que la naturaleza de mi estudio de posgrado encaja con los requisitos de competencia requerido por el DPS y que motivan la convocatoria No 320 de 2014

<b>VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES</b>
1. Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública (Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y reglamentarios, Decreto 1950 de 1973, Decreto 1567 de 1998, Decreto 780 de 2005, Decreto 770 de 2005, Decreto 2539 de 2005).
2. Situaciones Administrativas, Jornada Laboral y Retiro.
3. Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Sistema General de Riesgos Laborales.
5. Formación basada en competencias.
6. Plan Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos.
7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Gestión del Talento Humano.
8. Técnicas de generación de informes técnicos y documentos.

“De hecho, dentro de la prueba de competencias básicas y funcionales aplicada por la Universidad Manuela Beltrán, si la Comisión Nacional del Servicio Civil indaga sobre el tema, gran número de preguntas estuvieron relacionadas con la carrera administrativa, gestión de procesos transversales en las áreas de Talento Humano y un componente importante de diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como del sistema general de riesgos laborales. Es decir la prueba estuvo diseñada entre otros aspectos para atender temas relacionados con mi formación de pregrado y posgrado, y que a la luz de los resultados se evidencia mi competencia en éstos aspectos dentro del proceso adelantado para suplir la vacante del cargo 207549:

Requisito del empleo en manual de funciones	Descripción del requisito	Evidencia de cumplimiento dentro del concurso
II. Propósito del empleo. Pág. 387. Resolución 1602 de Julio de 2014	Gestionar el desarrollo del proceso de gestión del Talento Humano a través de la planeación, formulación, implementación y seguimiento de las actividades relacionadas con carrera administrativa y el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico de la Entidad, los lineamientos de la Secretaría General, de la Subdirección de Talento Humano y las normas vigentes en la materia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado de prueba de competencias básicas y funcionales: 82.81 que corresponde al lugar No. 1 en la prueba diseñada por la Universidad Manuela Beltrán</li> </ul>
VI. Conocimientos básicos o esenciales. Pág. 389. Resolución 1602 de Julio de 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.</li> <li>• Situaciones administrativas</li> <li>• Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Sistema general de riesgos laborales</li> <li>• Formación basada en competencias</li> <li>• Plan institucional de capacitación</li> <li>• Modelo integrado de planeación</li> <li>• Técnicas de generación de informes técnicos y documentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de pregrado en ingeniería Industrial</li> <li>• Argumentación de la relación entre especialización y cargo, sustentada en la presente comunicación (ver pág 1)</li> <li>• Formación de postgrado en Gerencia en Salud Ocupacional</li> </ul>
<b>Nota: por colores en el texto, se evidencia de manera ilustrativa la correlación entre conocimientos requeridos versus competencia demostrada</b>		

**8. FUNCIONES CERTIFICADAS QUE SE RELACIONAN CON EL PROPOSITO Y FUNCIONES DEL EMPLEO A PROVEER**

La Comisión Nacional del Servicio Civil en la resolución No. CNSC 20172210033605 del 30-05-2017, indica lo siguiente:

Los folios anteriores no son válidos por cuanto las funciones certificadas no se relacionan con el propósito y funciones del empleo a proveer, pues obsérvese que el propósito principal del empleo es: “Gestionar el desarrollo del proceso de gestión del Talento Humano a través de la planeación, formulación, implementación y seguimiento de la relacionadas con carrera administrativa y el sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con el Plan Estratégico de la Entidad, los lineamientos de la Secretaría General de la Subdirección de Talento Humano y las normas vigentes en la materia”, y las funciones del mismo están encaminadas a atender temas relacionados con la implementación y desarrollo de la carrera administrativa al interior de la entidad, mientras que la

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

*experiencia acreditada por el elegible tiene que ver con la implementación de sistemas de gestión de calidad y seguridad e higiene industrial.*

*Para demostrar la relación de las funciones certificadas con el propósito y funciones del empleo a proveer, estructura la argumentación en tres frentes así*

1) *Experiencia laboral en sistemas de gestión de calidad antes de 2011*

*Durante este periodo de asesoría y consultoría certifica experiencia relacionada en sistemas de gestión de calidad. Estos trabajos certificados respondieron a la necesidad de éstas organizaciones que buscaban mejorar sus esquemas de gestión a partir del modelo ISO, y de ésta manera aumentar la satisfacción de sus clientes. Un sistema de gestión bajo el modelo ISO parte de la premisa que para una satisfacción de los clientes es necesario asegurar y desarrollar la competencia del personal de la organización que afecta los productos y servicios que se ofrecen, de manera que aquí es donde mi rol como asesor tiene relación con la gestión de los procesos requeridos para el cargo pues en dichas organizaciones se diseñaron y asesoraron permanentemente para la implementación, procesos fundamentales del talento humano expresados y requeridos en la familia de normas de calidad, así:*

- *ISO 9000. Generar compromiso del personal a partir del principio de calidad "participación del personal"*

**NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-ISO 9000 (Primera actualización)**

Se han identificado ocho principios de gestión de la calidad que pueden ser utilizados por la alta dirección con el fin de conducir a la organización hacia una mejora en el desempeño

- a) **Enfoque al cliente:** las organizaciones dependen de sus clientes y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de los clientes, satisfacer los requisitos de los clientes y esforzarse en exceder las expectativas de los clientes.
- b) **Liderazgo:** los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.
- c) **Participación del personal:** el personal, a todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.

Link de consulta ISO 9000 (página 9)

<https://www.usco.edu.co/contenido/ruta-calidad/documentos/anexos/65-NTC%20ISO%209000-2005.pdf>

- *ISO 9001. Contar con buenas prácticas de talento humano para asegurar la competencia del personal en la organización, esto incluye en la práctica de las organizaciones contar con perfiles de cargo, diseño de procesos de selección e inducción, programas de capacitación, evaluación de desempeño y sensibilización al personal sobre la importancia de su rol en la empresa*

**8.2 RECURSOS HUMANOS**

**8.2.1 Generalidades**

El personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas.

**NOTA** La conformidad con los requisitos del producto puede verse afectada directa o indirectamente por el personal que desempeña cualquier tarea dentro del sistema de gestión de la calidad.

**8.2.2 Competencia, formación y toma de conciencia**

La organización debe:

- a) determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la conformidad con los requisitos del producto,
- b) cuando sea aplicable, proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria,
- c) evaluar la eficacia de las acciones tomadas,
- d) asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y

7

**NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-ISO 9001 (Tercera actualización)**

- a) mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia (véase 4.2.4).

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”

- ISO 9004. Creación de un ambiente de trabajo que fomenta el crecimiento personal, el aprendizaje, la transferencia de conocimientos y el trabajo en equipo. Incluye procesos de evaluación de desempeño como estrategia para mejorar la competencia

### 6.3 PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

#### 6.3.1 Gestión de las personas

Las personas son un recurso significativo de toda organización, y su plena participación potencia su capacidad de crear valor para las partes interesadas. La alta dirección debería, a través de su liderazgo, crear y mantener una visión compartida, valores compartidos y un ambiente interno en el que las personas se puedan involucrar plenamente en el logro de los objetivos de la organización.

Dado que las personas son uno de los recursos más valiosos y más críticos, es necesario asegurarse de que su ambiente de trabajo fomente el crecimiento personal, el aprendizaje, la transferencia de conocimientos y el trabajo en equipo. La gestión de las personas debería realizarse a través de un enfoque planificado, transparente, ético y socialmente responsable. La organización debería asegurarse de que las personas comprendan la importancia de su contribución y de sus funciones.

La organización debería establecer procesos que confieran facultades a las personas para:

- traducir los objetivos estratégicos y de proceso de la organización a objetivos de trabajo individuales, y establecer planes para su logro,
- identificar las limitaciones de su desempeño,
- asumir los problemas como propios y la responsabilidad de resolverlos,
- evaluar el desempeño de las personas frente a objetivos de trabajo individuales,
- buscar de manera activa oportunidades para aumentar su competencia y experiencia,
- promover el trabajo en equipo y fomentar la sinergia entre las personas, y
- compartir la información, el conocimiento y la experiencia dentro de la organización.

#### 6.3.2 Competencia de las personas

Para asegurarse de que la organización cuenta con las competencias necesarias, debería establecer y mantener un “plan de desarrollo de las personas” y procesos asociados, que deberían ayudar a la organización a identificar, desarrollar y mejorar la competencia de las personas a través de los siguientes pasos:

#### NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-ISO 9004 (Tercera actualización)

- identificar las competencias profesionales y personales que la organización podría necesitar a corto y largo plazo, de acuerdo con su misión, visión, estrategia, políticas y objetivos,
- identificar las competencias disponibles actualmente en la organización y las brechas entre lo que está disponible y lo que se necesita actualmente y lo que se podría necesitar en el futuro,
- implementar acciones para mejorar y/o adquirir competencias para cerrar las brechas,
- revisar y evaluar la eficacia de las acciones tomadas para asegurarse de que se han adquirido las competencias necesarias, y
- mantener las competencias que se han adquirido.

NOTA Para más orientación sobre competencia y formación, véase la norma ISO 10015.

#### 6.3.3 Participación y motivación de las personas

La organización debería motivar a las personas para que comprendan la relevancia y la importancia de sus responsabilidades y actividades en relación con la creación y provisión de valor para los clientes y otras partes interesadas.

Para aumentar la participación y motivación de las personas que la integran, la organización debería considerar actividades tales como:

- desarrollar un proceso para compartir el conocimiento y utilizar la competencia de las personas, por ejemplo, un esquema para recopilar ideas para la mejora,
- introducir un sistema de reconocimiento y recompensa adecuado, basado en evaluaciones individuales de los logros de las personas,
- establecer un sistema de calificación de habilidades y planes de carrera, para promover el desarrollo de las personas,
- revisar continuamente el nivel de satisfacción y las necesidades y expectativas de las personas, y
- proporcionar oportunidades para realizar tutorías y adiestramiento profesional (coaching).

NOTA Para más información sobre la “participación de las personas”, véase el principio de gestión de la calidad correspondiente en el Anexo B.

Link de consulta ISO 9004 (página 20-21): <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/dapre/oci/Documents/normograma/NTC-ISO%209004.pdf>

2) Experiencia laboral en sistemas de gestión desde 2011 a 2014.

“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”

## COLMENA SEGUROS

### CERTIFICA

Que el señor CAMILO ANDRES RAMIREZ OJEDA, identificado con la cédula de ciudadanía No. 74.082.182 de Bogamoso, labora en esta entidad desde el 05 de Marzo de 2012 con contrato de trabajo TERMINO FIJO.

Que durante su trayectoria ha desempeñado los siguientes cargos y funciones:

**ASESOR DE PREVENCIÓN POR PROYECTO VI (Desde 05 de marzo de 2012 hasta el 01 de Diciembre de 2013):**

- Informar el desarrollo y evolución de los proyectos al DIS y a la empresa con el fin de que el cliente esté enterado del cumplimiento de la oferta.
- Ejecutar los programas y/o proyectos asignados en el PAC en las fechas establecidas, dependiendo del tipo de actividades para los diferentes profesionales así:  
**Tecnólogo:** Actividades básicas en higiene y seguridad industrial, tales como: mediciones ambientales de los riesgos químicos o físicos, inspecciones y planes de emergencia entre otros.  
**Profesional:** Actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, ergonomía, psicología, capacitación en promoción y prevención.  
**Especialista:** Proyectos especializados en toxicología, sistemas integrados de gestión y medio ambiente, entre otros.

“Experiencia directamente obtenida en Colmena Vida y Riesgos laborales desde 2011, inicialmente bajo la modalidad de obra y labor en la empresa Acción Plus S.A. y posterior vinculación desde 2012 de manera directa a Colmena. Tal como lo relaciona la certificación, dicha experiencia se desarrolló de manera acorde con mi experiencia profesional previa en sistemas de gestión, pues ante Colmena, así como en cualquier otra empresa que maneje sistemas de gestión por competencias, se deben cumplir los requisitos de formación, habilidades y experiencia necesarias, de no ser así no existiría relación laboral. Menciono esto último porque las certificaciones de funciones en Colmena Vida y Riesgos Laborales se emiten de manera genérica a fin de asegurar cobertura para todos los asesores, incluidos aquellos en que por el alto volumen de empresas que manejan y la temporalidad que en ocasiones se presenta con los clientes, no es posible documentar de manera específica cada responsabilidad adelantada en cada empresa asignada.

Ahora bien por mi trayectoria profesional resulta coherente la asignación nuevamente en funciones del sistema de gestión. Y aquí es importante mencionar que en el periodo de experiencia laboral con Colmena Vida y Riesgos Laborales, mi labor implicó la asesoría en el sistema único de acreditación en salud y específicamente los estándares de la gerencia del talento humano para la Clínica Shaio y Clínica del Country, bajo los parámetros del “manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario Colombia”. Estos estándares en talento humano pretenden mejorar la calidad de los servicios prestados a partir de la mejora en las competencias y desempeño del personal en relación con los objetivos y metas institucionales, así:

## 7.4 GRUPO DE ESTÁNDARES DE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Estándares del 100 al 118

### INTENCIONALIDAD DEL GRUPO DE ESTÁNDARES DE GERENCIA DEL TALENTO HUMANO (TH)

El resultado que se espera cuando una institución obtiene el cumplimiento de los estándares de este grupo es:

- Que el talento humano mejore sus competencias y desempeño en relación con las metas y los objetivos institucionales, particularmente en la atención de usuarios. Para ello, la organización cuenta con acciones de:
  - Distribución y responsabilidad clara de las necesidades del talento humano.
  - Planificación del talento humano institucional.
  - Desarrollo de estrategias para promover la seguridad del paciente, la humanización de la atención y el enfoque de riesgo.
- Educación continuada.
  - Promoción de competencias y desempeño.
  - Mejoramiento de la salud ocupacional y seguridad industrial.
  - Evaluación sistemática de la satisfacción del cliente interno.
  - Desarrollo de la transformación cultural.

Esto incluye:

- Garantizar en competencias del talento humano en el rol que desempeña en la institución.
- Empoderar el talento humano para asumir las responsabilidades que le han sido asignadas.

Link de consulta (página 57):

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/manual-acreditacion-salud-ambulatorio-hospitalario.pdf>

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

*Y específicamente para aspectos relacionados con evaluación de desempeño, lo siguiente:*

Estándar 109. Código: (TH7)	5	4	3	2	1
La organización garantiza la evaluación sistemática y periódica de la competencia y el desempeño del talento humano de la institución, profesional y no profesional, asistencial, administrativo, de docentes e investigadores, si aplica, y de terceros subcontratados, si aplica.					
<b>Criterios:</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La competencia es evaluada desde el proceso de selección.</li> <li>• El desempeño es evaluado y documentado durante el periodo de prueba, cuando aplique.</li> <li>• El mejoramiento de la competencia y el desempeño es revisado y documentado periódicamente, de acuerdo con los requerimientos legales y de la organización.</li> <li>• En el caso de personal en prácticas formativas, docentes e investigadores se evaluará el cumplimiento de las políticas organizacionales.</li> <li>• Se provee retroalimentación a los evaluados.</li> <li>• El sistema de evaluación es dado a conocer a cada una de las personas desde el momento de ingreso a la organización.</li> </ul>					

*Para concluir mi argumentación en referencia a que las funciones certificadas si se relacionan con el propósito y funciones del empleo a proveer, es necesario decir que los sistemas de gestión, de acuerdo a lo señalado en páginas anteriores, definitivamente guardan una alta correlación con el desarrollo de la gestión del talento humano en sus diferentes procesos (selección, capacitación, evaluación de desempeño, etc.); tanta es la correlación existente entre estos temas que incluso la misma Comisión Nacional de Servicio Civil conoce y se ha manifestado para resolver inquietudes de la evaluación de desempeño en entidades que han sido objeto de evaluación por autoridades de calidad, para sus sistemas de gestión. Se trata puntualmente del concepto No. 02-2008-30931: (...) Link de Consulta: [https://www.google.com.co/search?q=concepto+No.+02-2008-30931&rlz=1C1CHZL\\_esCO731CO731&oq=concepto+No.+02-200830931&aqs=chrome..69i57.435j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.co/search?q=concepto+No.+02-2008-30931&rlz=1C1CHZL_esCO731CO731&oq=concepto+No.+02-200830931&aqs=chrome..69i57.435j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)*

*Así las cosas, si la Comisión Nacional del Servicio Civil conceptúa sobre estos temas y entiende su relación, no daría lugar a dudas la evidente relación entre las funciones del cargo y la experiencia certificada que se cargó para el concurso 320 de 2014 - DPS.*

*Finalmente agradezco su colaboración con el análisis de éste caso, y espero que sea respetado el principio del mérito toda vez que se demostró la correlación entre el cargo objeto de análisis, los estudios en modalidad de posgrado y las funciones certificadas.*

## **II. MARCO JURÍDICO Y COMPETENCIA.**

El artículo 12 de la Ley 909 de 2004, señala:

**“ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la Vigilancia de la Aplicación de las Normas sobre Carrera Administrativa.** La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito;

(...) h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley; (...)

El artículo 16 del Decreto No. 760 de 2005, establece:

**“ARTÍCULO 16°.** (...) Analizadas las pruebas que deben ser aportadas por la Comisión de Personal y el interesado, la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará la decisión de excluir o no de la lista de elegibles al participante. Esta decisión se comunicará por escrito a la Comisión de Personal y se notificará al participante y contra ella procede el recurso de

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

*reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos del Código Contencioso Administrativo”.*

El Capítulo VI de la Ley 1437 del 18 de enero de 2011, por la cual se expidió el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en su numeral 1 del artículo 74 dispone:

**“Artículo 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS.** *Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

1. *El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque”.*

De igual manera en cuanto a la oportunidad y presentación de los recursos, el artículo 76 del CPACA, prevé:

**“Artículo 76. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN.** *Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.*

*Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos o tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes si a ello hubiera lugar”.*

Así mismo, el CPACA señala frente a los requisitos que deben reunir los recursos, lo siguiente:

**“ARTÍCULO 77. REQUISITOS.** *Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.*

*Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:*

1. *Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.*
2. *Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.*
3. *Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.*
4. *Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio (...).”.*

Ahora, conforme a los artículos 74 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, la competencia para resolver el recurso de reposición recae sobre esta Comisión Nacional, por ser quien emitió la Resolución 20172210033605 del 30 de mayo de 2017.

### III. CONSIDERACIONES PARA DECIDIR

#### 3.1. Oportunidad para interponer el Recurso de Reposición

En lo que refiere a la **oportunidad** para presentar el Recurso de Reposición, se tiene que el señor **CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA**, se notificó por conducta concluyente el día 09 de junio de 2017, con la interposición del presente Recurso de Reposición, radicado en esta Comisión Nacional con el número 20176000389332, por lo que se concluye que fue presentado en tiempo.

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

### 3.2. Requisitos del Recurso

Superado lo anterior, se verificó que el Recurso de Reposición presentado por el aspirante, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

### 3.3. Trámite del recurso de reposición promovido

Como primera medida, resulta necesario exponer los motivos que antecedieron y sirvieron de sustento para proferir la Resolución No. 20172210033605 del 30 de mayo de 2017.

En la resolución recurrida, se indica que el señor **CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA**, identificado con cédula de ciudadanía N°. 74.082.192, NO ACREDITÓ por una parte el título de posgrado en áreas relacionadas con las funciones del empleo y por otro, tampoco acreditó la experiencia profesional relacionada necesaria para suplir dicho requisito con la aplicación de la primera equivalencia del empleo identificado con el código OPEC No. 207549 que exige 58 meses de experiencia profesional relacionada.

Ahora bien, ante la inconformidad planteada por el recurrente frente al análisis realizado por esta Comisión respecto de los requisitos mínimos de formación académica como de experiencia, se hace forzoso revisar nuevamente los mismos, con el fin de establecer si las funciones allí certificadas, pueden ser enmarcadas dentro de la definición de experiencia profesional relacionada.

Teniendo en cuenta que los requisitos de formación académica que exige la OPEC No. 207549 son:

*“Título profesional en Administración Pública, Derecho, Ingeniería Industrial.  
Título de postgrado en la modalidad de **especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo**. Tarjeta profesional en los casos requeridos por la Ley”*

En relación con el posgrado, de la documentación cargada en el aplicativo por el aspirante, se observa que no se cumple con el título de posgrado en áreas relacionadas con las funciones del empleo, comoquiera que al indagarse sobre el programa académico, competencias y objetivos de la especialización en “Gerencia en Salud Ocupacional”, conferido por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca el 19 de julio de 2013, éste no se relaciona funciones exigidas en la OPEC como pasa a explicarse:

FUNCIONES DEL EMPLEO	PROGRAMA ACADÉMICO	CONCLUSIÓN
Gestionar la implementación del Sistema de Evaluación de Desempeño de los servidores de carrera, teniendo en cuenta las normas vigentes.	“El especialista será un estratega en la organización con capacidad para gerenciar procesos de Salud Ocupacional; elaborar diagnósticos como base para el diseño, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos relacionados con factores de riesgo asociados a la generación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Podrá ocupar cargos de dirección y orientación en áreas específicas de Salud Ocupacional, de acuerdo con las expectativas de desarrollo en el campo laboral; promoverá capacitación del talento humano en Salud Ocupacional, ya sea como profesional vinculado a la	Contrario a lo manifestado por el aspirante en cuanto a la interdisciplinariedad del programa cursado, se observa que este no se relaciona por cuanto ni el propósito ni las materias cursadas tienen que ver con carrera administrativa, tal y como se requiere en las funciones.
Administrar el registro de Evaluaciones de Desempeño en el sistema electrónico dispuesto por la Entidad, de conformidad con la normatividad vigente.		Como se puede observar, ninguna de las funciones está relacionada directa o indirectamente con el tema de salud ocupacional, razón por la cual el título de posgrado no resulta válido para acreditar el requisito de estudio. Ni la cátedra de desarrollo humano, ni la de legislación laboral individual y colectiva, tiene relación con las funciones del empleo.
Resolver las consultas que formulen los servidores públicos de la Entidad, relacionadas con la Evaluación de Desempeño, de conformidad a la normatividad vigente.		
Orientar a los gerentes públicos en el diligenciamiento de los Acuerdos de Gestión, de acuerdo		

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

<p>con los lineamientos establecidos en las normas y manuales vigentes.</p>	<p>organización o como asesor e interventor”</p>	
<p>Proyectar las modificaciones y actualizaciones de los manuales de funciones y competencias laborales, de acuerdo con las metodologías establecidas y la normatividad vigente.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Formar profesionales que estén en capacidad de gerenciar estrategias de salud ocupacional dentro de la normatividad existente</p>	
<p>Mantener actualizado el estado de los empleos que deben ser provistos de forma transitoria y definitiva, de conformidad con las directrices impartidas por la Entidad y las normas de carrera administrativa vigente.</p>	<p><b>MISIÓN</b> La Especialización en Gerencia en Salud Ocupacional desarrolla competencias gerenciales para el mercado laboral nacional e internacional, orientadas a la promoción en salud y prevención en riesgos profesionales</p>	
<p>Gestionar los procedimientos relacionados con la vinculación y retiro de servidores públicos, en cumplimiento de las decisiones emitidas por la CNSC y la normatividad vigente.</p>	<p><b>VISIÓN</b> Colocar a disposición de la sociedad global y colombiana, profesionales integrales con alto grado de sensibilidad social, que respondan a la gestión de la prevención de riesgos en salud ocupacional, que impacten en organizaciones, trabajadores y comunidad en general</p>	
<p>Adelantar las gestiones relacionadas con los procedimientos de actualización e inscripción en el registro de carrera administrativa de los servidores públicos de la Entidad, de conformidad con los lineamientos establecidos por la CNSC y la normatividad vigente.</p>	<p><b>PERFIL</b> Se formará a un especialista con competencias para desarrollar estrategias en salud ocupacional.</p>	
<p>Realizar el estudio de requisitos de los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa aspirantes a ocupar empleos de superior jerarquía en encargo, de conformidad con la normatividad vigente.</p>	<p><b>COMPONENTES TEMÁTICOS 1er SEMESTRE</b> Desarrollo Humano Seguridad Social Integral Condiciones de Trabajo, higiene y seguridad industrial Legislación laboral, individual y colectiva Economía del Trabajo y fomento empresarial</p>	
<p>Proyectar los actos administrativos y documentos relacionados con el proceso de gestión del talento humano en lo que a carrera administrativa y evaluación de desempeño se refiere, de conformidad a la normatividad vigente.</p>	<p><b>COMPONENTES TEMÁTICOS 2º SEMESTRE</b> Medicina del trabajo Legislación en Salud Ocupacional Gerencia estratégica Vigilancia epidemiológica en salud ocupacional</p>	
<p>Proyectar las respuestas a las consultas y peticiones que se relacionen con el acceso a los empleos de carrera administrativa de la planta de la Entidad, de conformidad con la normatividad vigente.</p>	<p><u>Área de complementación:</u> Riesgos psicosociales Formulación de proyectos de investigación en salud ocupacional Salud y medio ambiente<sup>1</sup>.</p>	
<p>Asistir técnicamente a la Subdirección en la celebración de convenios y/o contratos relacionados con proceso de talento humano en lo que al tema de desempeño del Talento Humano se refiere.</p>		
<p>Responder por la sistematización de la información relacionada con la carrera administrativa y el</p>		

<sup>1</sup> <http://www.unicolmayor.edu.co/nuevo/index.php?idcategoria=3489>

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

sistema de evaluación del desempeño de los servidores públicos, en las herramientas tecnológicas que disponga la Entidad para tales efectos, teniendo en cuenta los instructivos de operación establecidos.		
---	--	--

Ahora, respecto del requisito de experiencia que pretende acreditar el aspirante se observa lo siguiente:

ARGUMENTOS DEL ASPIRANTE	FUNCIONES RELACIONADAS	CONCLUSIÓN
Experiencia laboral en sistemas de gestión de calidad antes de 2011. ISO 9000, ISO 9001, ISO 9004	No se puede establecer	No se certificó ninguna función en los folios aportados por el aspirante
Experiencia laboral en sistemas de gestión. Folio 21 COLMENA VIDA Y RIESGOS LABORALES	Gestionar y desarrollar la implementación del modelo integrado de planeación y gestión, con el fin de garantizar la prestación de los servicios de la Entidad de acuerdo con los procedimientos, metodologías y normatividad vigente	Si bien se relaciona, lo cierto es que en aplicación de la primera equivalencia, solo se logran acreditar 2 años, 8 meses y 17 días, tiempo que no es suficiente para cubrir los 58 meses de experiencia profesional relacionada requeridos por la OPEC 207549 para compensar el requisito del título de posgrado
Evaluar el desempeño de las personas frente a objetivos de trabajo individuales	No se pueden establecer por cuanto en las certificaciones visibles a folios 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29 no se señalaron las funciones desempeñadas por el aspirante	Las certificaciones aportadas no señalan el desempeño de estas funciones de acuerdo con lo establecido en el artículo artículo 19 del Acuerdo 524 de 2014, que al tenor de la letra señala:  “ARTICULO 19°. CERTIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA. Para la contabilización de la experiencia profesional a partir de la fecha de terminación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la Institución Educativa en que conste la fecha de terminación y la aprobación del pensum académico. En caso de no aportarse, la misma se contará a partir de la obtención del título profesional. Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas, deben indicar de manera expresa y exacta: i) Nombre o razón social de la empresa que la expide; ii) cargos desempeñados; iii) funciones, salvo que la ley las establezca; iv) fecha de ingreso y de retiro (día, mes y año) para cada empleo desempeñado; y, v) jornada laboral, en los casos de vinculación legal o reglamentaria. (...)” (Negrita y subraya nuestra)

De acuerdo a lo anterior, no se logra desvirtuar por parte del recurrente que tanto la formación académica como la experiencia certificada se relacione de alguna manera tanto con el propósito principal del empleo como con las funciones a desempeñar, aunado a que las funciones por el señaladas en el recurso, no se encuentran certificadas en los documentos cargados dentro de los términos establecidos por la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de convocatoria, norma reguladora y obligatoria tanto para la administración como para los aspirantes.

Frente a este aspecto particular la Corte Constitucional se ha pronunciado en los siguientes términos:

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

3.4. La convocatoria es, entonces, “la 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”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.”

(...)

**En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.**<sup>2</sup> (Negrita y subraya nuestra).

Ahora bien, al tenor del artículo 17 del Acuerdo de Convocatoria No. 524 de 2014, la experiencia se define así:

**“Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo”

**“Experiencia Profesional Relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer”. (Subraya intencional)

De esta forma y atendiendo lo previsto por el Decreto 1083 de 2015, vemos que la mayoría de empleos en el nivel profesional exigen como requisito la acreditación de experiencia profesional relacionada, la cual se compone de dos elementos: el primero hace referencia a que debe ser adquirida a partir de la terminación y aprobación de materias, realizada en el ejercicio de las funciones propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del respectivo empleo y, el segundo, la experiencia debe ser adquirida en empleos o actividades similares a las del cargo a proveer, por lo que la concurrencia de estos dos elementos es obligatoria para que se pueda predicar este tipo de experiencia, ya que la misma norma cualifica la experiencia profesional.

Es por lo anterior que se evidencia que el aspirante no cumple, por una parte, con el requisito de estudios en tanto que su especialización no se relaciona con las funciones del empleo a proveer, razón por la cual en la resolución motivo de censura, se procedió a determinar la aplicación de la primera de las equivalencias previstas para el empleo, pues el aspirante no acreditó título profesional adicional al exigido, o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título exigido en el requisito mínimo del respectivo empleo.

En cuanto a la acreditación de la experiencia profesional relacionada, se itera que los folios Nos. 23, 24, 25, 26, 27 28 y 29 no son válidos por cuanto dichos documentos no cumplen con los lineamientos establecidos en el artículo 19 del acuerdo de convocatoria el cual establece: “(...) Los certificados de experiencia en entidades públicas o privadas, deben indicar de manera

<sup>2</sup> Sentencia T-829/2012

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

*expresa y exacta: i) Nombre o razón social de la empresa que la expide; ii) cargos desempeñados; iii) **funciones**, salvo que la ley las establezca; iv) fecha de ingreso y de retiro (día, mes y año) para cada empleo desempeñado; y, v) jornada laboral, en los casos de vinculación legal o reglamentaria (...)*

**Parágrafo.** *No se deben enviar actas ni documentos irrelevantes para demostrar la experiencia. **Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas, no serán tenidas como válidas y en consecuencia no serán objeto de evaluación dentro del proceso de selección ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección.***

Como se ha expuesto a lo largo de esta providencia, cabe reiterar que las funciones de la OPEC No. 207549 se encuentran encaminadas a atender temas relacionados con la implementación y desarrollo de la carrera administrativa al interior de la entidad, mientras que la experiencia acreditada por el elegible tiene que ver con la implementación de sistemas de gestión de calidad, seguridad e higiene industrial.

Al respecto, es sabido que la carrera administrativa hasta el presente, siempre ha pretendido ser un sistema técnico de administración de personal que regula los procesos en el sector público: selección (concursos, convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y período de prueba); evaluación de desempeño y calificación de los empleados; estímulos y capacitación; y finalmente, el retiro del servicio.

De otro lado la salud ocupacional *“Es el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas destinadas a promover, proteger y mantener la salud y el bienestar de la población laboral, a través de medidas dirigidas al trabajador, a las condiciones y ambiente de trabajo y a la comunidad, mediante la identificación, evaluación y control de las condiciones y factores que afectan la salud y el fomento de acciones que la favorezcan”*<sup>3</sup>.

Y es que, como fue expuesto al momento de desatar la actuación administrativa iniciada mediante el Auto No. 20172210001965 del 18 de enero de 2017, la experiencia aportada por el recurrente no es relacionada con las funciones del empleo a proveer, pues sin lugar a equívocos resulta fácil colegir que si bien es cierto el empleo ofertado pertenece a la Subdirección de Talento Humano del DPS, lo cierto es que tanto la formación académica como la experiencia certificada tocan otros aspectos propios de la administración de personal, que son tratados por las normas de la carrera.

A manera de ilustración, nótese que el DPS ofertó otra vacante para el empleo No. 207636 que también hace parte de la Subdirección de Talento Humano, el cual a diferencia del empleo 207549 objeto de análisis, tiene como propósito principal: *“Realizar labores de formulación, diseño, organización ejecución del Sistema de Gestión Integral en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y los planes y programas relacionados con la salud, la seguridad y la higiene, encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los servidores públicos de la Entidad”*, que aunque pertenece a la misma subdirección, difiere totalmente tanto en el propósito como en las funciones a desempeñar, es decir, existe un cargo creado específicamente para la implementación y seguimiento de las actividades relacionadas con carrera administrativa y el sistema de evaluación del desempeño desde el talento humano, y otro que se encarga de la gestión en materia de salud ocupacional, seguridad e higiene al cual no optó el concursante. (Subraya intencional)

En concordancia con lo anterior, comporta recordar que el artículo 22 del acuerdo de convocatoria, dispone: *“(...) La verificación de requisitos mínimos se realizará exclusivamente*

<sup>3</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Salud\\_ocupacional](https://es.wikipedia.org/wiki/Salud_ocupacional)

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

*con base en la documentación de estudios y experiencia aportada por el aspirante en la forma y oportunidad establecida por la CNSC.*

*La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos para el empleo al que se aspira, no es una prueba ni un instrumento de selección, es una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse será causal de no admisión y, en consecuencia, genera el retiro del aspirante del Concurso”.*

Sobre el tema particular la sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en concepto con radicación No. 11001-03-06-000-2015-00204-00, se pronunció en el siguiente sentido:

*“Como puede apreciarse, la modificación realiza una descripción más genérica de “experiencia relacionada” toda vez que, como lo señaló la Sala en el Concepto 1907 de 2008, en dicha experiencia el vínculo de “relación” se da entre las funciones asignadas al cargo y la que ha tenido el interesado en razón de sus empleos o actividades anteriores. Se trata entonces, de una cualificación de la experiencia que mira principalmente el conocimiento y pericia que se ha adquirido en “empleos” o actividades con funciones similares a las del cargo concreto que requiere proveer la entidad.*

*Aquí, por tanto, adquiere relevancia el que la experiencia (conocimiento o habilidad adquiridos por la persona) **no sea la general o simplemente profesional, sino el hecho de que aquella guarde relación con las funciones misionales concretas que se van a desempeñar.** Se busca así que la Administración vincule a personas que por su experiencia previa en las tareas o materias que les serán confiadas, tengan mejores competencias y periodos más cortos de aprendizaje y adaptación al cargo y puedan alcanzar mayores niveles de eficiencia”. (Marcación intencional).*

En este sentido cabe recordar, que es responsabilidad exclusiva del concursante demostrar el cumplimiento de los requisitos mínimos a través de documentos idóneos para tal fin, de tal manera que las decisiones que deban tomarse en desarrollo del concurso abierto de méritos, no advengan situaciones que se pretendan resolver por la vía de la subjetividad.

Dicho lo anterior, conviene indicar que el artículo 13 del acuerdo de convocatoria claramente establece las consideraciones a tener en cuenta por parte de los aspirantes antes de inscribirse al concurso de méritos así:

**“ARTÍCULO 13°. CONSIDERACIONES PREVIAS AL PROCESO DE INSCRIPCIÓN**

(...)

4. *El aspirante debe verificar que cumple con las condiciones y requisitos exigidos para el empleo, los cuales se encuentran definidos en la OPEC del Sistema General de Carrera Administrativa del INVÍAS, publicados en la página [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), en el link “Convocatoria No. 320 de 2014 - DPS” o en la página web de la universidad o institución de educación superior que la CNSC contrate, si es del caso, para ejecutar el Concurso Abierto de Méritos.*
5. *Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones contenidas en esta Convocatoria y en los respectivos reglamentos relacionados con el proceso de selección, en concordancia con el numeral 5 del artículo noveno del presente Acuerdo.*
6. *El aspirante, no debe inscribirse si no cumple con los requisitos del empleo para el cual desea concursar o si se encuentra incurso en alguna de las causales de incompatibilidad e inhabilidad dispuestas en las normas vigentes, y si esta subsiste al momento en que deba tomar posesión”.*

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

En consonancia con lo anterior, se resalta que los requisitos mínimos que se exigen para el desempeño de un empleo, son la manifestación del principio de mérito, definido por el literal a) del artículo 28 de la Ley 909 de 2004, así:

*“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 un empleo.” (Marcación Intencional)*

Así las cosas, debe reiterarse la facultad legal de la Comisión Nacional del Servicio Civil para que cuando lo estime pertinente, de oficio o a petición de parte, adelante las acciones correspondientes para adecuar los procesos de selección al principio de mérito, razón por la cual se procedió a iniciar la actuación administrativa tendiente a verificar las presuntas irregularidades en las que se hubiere podido incurrir dentro de la presente convocatoria en aras de adoptar las medidas necesarias para garantizar los principios de igualdad, mérito y oportunidad, lo que de ninguna manera obedece a un capricho de la entidad sino por el contrario, a la salvaguarda del debido proceso de todos los aspirantes incluido el aquí recurrente.

Corolario de lo anterior, al no encontrarse defecto o causa, que desvirtuó la legalidad de la decisión recurrida, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC confirmará la decisión contenida en la Resolución No. 20172210033605 del 30 de mayo de 2017.

En mérito de lo expuesto y teniendo en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo No. 558 de 2015, es función de los despachos de los comisionados adelantar las actuaciones administrativas tendientes a decidir la exclusión de los elegibles, en desarrollo de los procesos de selección que tiene a su cargo y proferir los actos administrativos que las resuelvan, así como los recursos que procedan frente a la decisión adoptada, de conformidad con los asuntos y competencias asignadas por la Sala a cada Despacho,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** *No reponer* la Resolución No. 20172210033605 del 30 de mayo de 2017 y, en consecuencia, *confirmar* en todas sus partes el referido Acto Administrativo a través del cual se resolvió excluir al señor **CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 74.082.192, de la Lista de Elegibles conformada mediante Resolución No. 20172210001724 del 2 de febrero de 2017, para proveer una (1) vacante del empleo identificado en la OPEC con el No. 207549, denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21, ofertado en el marco de la Convocatoria No. 320 de 2014 DPS, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa del presente Acto Administrativo.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** *Notificar* el contenido de la presente Resolución, al señor **CAMILO ANDRÉS RAMÍREZ OJEDA**, en la dirección: Calle 181 C 11-75. Torre 5 APTO 404 en la ciudad de Bogotá D.C., o al correo electrónico [camilo.ramirez41@gmail.com](mailto:camilo.ramirez41@gmail.com), siempre que exista autorización expresa para la utilización de este medio de notificación, en los términos de la Ley 1437 de 2011.

**ARTÍCULO TERCERO.-** *Comunicar* el contenido de la presente Resolución, a la Comisión de Personal del DPS, en la Carrera 13 No. 60 - 67 de Bogotá D.C.

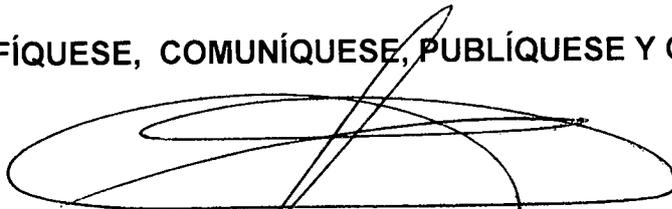
**ARTÍCULO CUARTO.-** *Publicar* el presente acto administrativo en la página Web de la Comisión Nacional del Servicio Civil [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co)

**“Por la cual se resuelve el Recurso de Reposición interpuesto contra la Resolución No. 20172210033605 de 30 de mayo del 2017”**

**ARTÍCULO QUINTO.-** Contra la presente decisión no proceden recursos.

Dada en Bogotá D. C.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JOSÉ ARIEL SEPÚLVEDA MARTÍNEZ**  
Comisionado

Revisó: Johanna Benítez Páez – Asesora del Despacho Dr. José Ariel Sepúlveda Martínez  
Proyectó: Ana María Roca Cuesta – Abogada Convocatoria No. 320 de 2014 - DPS